



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE HUMANIDADES
UNIDADE ACADÊMICA DE CIÊNCIAS SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

Camilla de Almeida Silva

“O QUE A GENTE QUER PRA UM, A GENTE QUER PRO OUTRO”: Uma análise
sobre as questões de gênero e a agenda política dos Sindicatos dos Trabalhadores e
Trabalhadoras Rurais na fruticultura irrigada do polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA

CAMPINA GRANDE/PB

2016

Camilla de Almeida Silva

“O QUE A GENTE QUER PRA UM, A GENTE QUER PRO OUTRO”: Uma análise sobre as questões de gênero e a agenda política dos Sindicatos dos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais na fruticultura irrigada do polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal de Campina Grande – PPGCS/UFCG como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Ciências Sociais, sob orientação da **Prof^a. Dr^a. Marilda Aparecida de Menezes**, e coorientação do **Prof. Dr. Roberto Vêras de Oliveira**.

Linha de pesquisa: Desenvolvimento, Ruralidades e Políticas Públicas.

CAMPINA GRANDE/PB

2016

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL DA UFCG

S586q

Silva, Camilla de Almeida.

"O que a gente quer pra um, a gente quer pro outro" : uma análise sobre as questões de gênero e a agenda política dos sindicatos dos trabalhadores e trabalhadoras rurais na fruticultura irrigada do polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA / Camilla de Almeida Silva. – Campina Grande, 2016.

217 f. : il. color.

Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Federal de Campina Grande, Centro de Humanidades.

"Orientação: Profa. Dra. Marilda Aparecida de Menezes, Prof. Dr. Roberto Véras de Oliveira".

Referências.

1. Relação de Gênero - Mulheres. 2. Trabalhadoras Rurais. 3. Sindicalismo Rural. I. Menezes, Marilda Aparecida de. II. Oliveira, Roberto Véras. III. Título.

CDU 316.344-055.2(043)

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE HUMANIDADES
UNIDADE ACADÊMICA DE CIÊNCIAS SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

CAMILLA DE ALMEIDA SILVA

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, como requisito parcial para obtenção do grau de mestre em Ciências Sociais.

Dissertação aprovada em 01 / Agosto / 2016

Prof^ª Dr^ª Marilda Aparecida de Menezes (Orientadora)

Prof. Dr. Roberto Vêras de Oliveira (Coorientador)

Prof. Dr. Mário Henrique Guedes Ladosky (Examinador Interno)

Prof. Dr. José Fernando Souto Jr. (Examinador Externo)

Este modesto trabalho é dedicado àqueles e àquelas com quem muito pude aprender ao vivenciar sua lida e suas lutas diárias no campo.

À Ivone (em memória).

AGRADECIMENTOS

O trabalho acadêmico torna-se tão somente possível graças ao apoio e às cumplicidades que vamos costurando e conquistando ao longo do caminho. Portanto, não acredito de forma alguma que esta dissertação seja fruto apenas do meu conjunto de pensamento, teimosia e escrita. Ela é, sobretudo, resultado de um acúmulo e de um esforço compartilhado de ideias, experiências, interpretações e, portanto, sou grata às instituições e às pessoas, que individual ou coletivamente, somaram e deixaram marcas profundas em seu resultado final.

Especialmente agradeço à professora Dr^a. Marilda Menezes, pela atenção, respeito e dedicação com que conduziu este processo de orientação, contribuindo de maneira fundamental em todas as etapas da pesquisa. Sua sensibilidade, dedicação e empenho acadêmico foram, para mim, de grande valia e inspiração.

Ao Professor Dr. Roberto Vêras de Oliveira, serei grata sempre pela paciência, pelo estímulo e pela confiança, acreditando que este trabalho seria possível desde o começo. Suas contribuições, e principalmente o seu olhar crítico lançado sobre o problema desta pesquisa foram essenciais ao seu desenvolvimento e à escrita deste trabalho.

À Guilherme, que me ensina a cada dia os significados e os sentidos do amor, compartilhando sonhos e esperança de um mundo mais justo. Meu amor, colega de turma, e grande companheiro de pesquisas e discussões, sem você, tudo isso, certamente, teria sido bem mais difícil. Não posso contar as vezes em que, diante das dificuldades inerentes a este processo, me reerguei, enxugando minhas lágrimas quando achei que fosse impossível chegar até aqui.

À CAPES agradeço a oportunidade, através do programa de bolsas de pós-graduação, de realizar a pesquisa da qual este trabalho é fruto dedicando-me exclusivamente a ela;

Aos amigos e colegas do TDEPP, com quem partilhei experiências e aprendizados durante o período de curso em Campina Grande. Particularmente agradeço à Eugênio, por tornar nossas idas à João Pessoa mais enriquecedoras e à Thelma, pelo acolhimento e pela gentileza de quem pude contar em todas as etapas do mestrado.

Aos amigos e colegas do LAEPT, e do curso de Pós-Graduação em Sociologia da UFPB, meus mais sinceros agradecimentos pela acolhida e partilha de ideias durante as aulas e reuniões de pesquisa em João Pessoa.

Aos docentes do PPGCS agradeço a intensa troca de conhecimento durante o período de curso, que certamente fora de grande contribuição à minha trajetória; e à Claudiana e Rinaldo pela prontidão em atender nossas demandas, ainda que à distância.

Aos colegas e às colegas da turma do mestrado de 2014, que através da partilha de tantos momentos e experiências tornaram esse processo mais prazeroso. Em especial agradeço o acolhimento e a amizade de Mariana e Mércia.

Ao professor Dr. Mário Henrique Ladosky, e às professoras Dr^a. Ramonildes Alves, Dr^a. Roseli Corteletti e Dr^a. Ghislaine Duque agradeço à gentileza e disponibilidade em participar das bancas de projeto e de qualificação. A contribuição de cada um/uma foi importantíssima, deixando marcas tanto no texto, quanto na maneira de olhar as questões desta pesquisa.

Ao STTR Petrolina e ao STTRJ agradeço pelo acolhimento à pesquisa, e pela disponibilidade, de membros da diretoria em dar informações, esclarecer questões e dividir alguns de seus dias dedicados ao trabalho. Registro o meu agradecimento em especial à Graça Rosa e à Vivi, funcionárias do STTR Petrolina pelos esclarecimentos sobre as atuais dinâmicas do movimento sindical e, sobretudo, pela viabilização da pesquisa documental.

À Comissão Pastoral da Terra, em especial à Marina e Domingos, agradeço a disponibilidade e alegria com as quais contribuíram com esse trabalho, disponibilizando todo o acervo da CPT e também do bispo Dom José Rodrigues.

Às empresas e técnicos Agrícolas, agradeço a disponibilidade por abrirem as portas das unidades de produção, contribuindo no esclarecimento do processo produtivo.

Agradeço ao Observatório de Estudos em Educação, Trabalho e Cultura (ETC), em especial ao querido Prof. Dr. Nilton de Almeida Araújo, pelo estímulo e pelos diálogos sempre enriquecedores. Também agradeço a disponibilidade do acervo de pesquisa e sala de estudos do ETC;

Ao professor Dr. José Fernando Souto Jr., agradeço o presente que foi o primeiro contato com as pesquisas sobre trabalho e sindicalismo na sociologia, ainda no início da graduação em Ciências Sociais, e pelo estímulo ao desenvolvimento das pesquisas iniciais sobre a relação entre as questões de gênero e movimento sindical rural no Vale do São Francisco.

À minha família: mãe, pai, padrasto, irmão e tias/os (carinhosamente apelidada por mim “Fundação de Amparo à Pesquisa Lá de Casa”) meus mais sinceros agradecimentos pelo apoio constante e, principalmente pelo auxílio no financiamento de atividades acadêmicas, seminários e encontros, indispensáveis à construção do conhecimento.

Por fim, agradeço, e muito, aos trabalhadores e trabalhadoras rurais da fruticultura irrigada, com os/as quais pude contar com a confiança e a receptividade, que nos resultou para além de excelentes relatos e entrevistas, ensinamentos grandiosos.

Dentre estes/as, meus mais sinceros agradecimentos à Iranilda, com quem partilhei a primeira entrevista dessa pesquisa, encorajando-me para seguir com as demais, e a quem retornei em diversos momentos para o esclarecimentos de dúvidas que iam surgindo pelo caminho.

“Não é a docilidade que faz parte intrínseca da natureza feminina, mas o que é aparentemente natural é que uns se ocupem da fábrica e outras da casa, isto é, que exista uma divisão sexual do trabalho desde sempre articulada às relações sociais e embutidas nas práticas sociais. Em outras palavras, as relações de trabalho são portadoras das relações de gênero (Elson e Pearson, 1981). Isto significa que, se as relações de gênero são evacuadas das análises sobre a classe operária, produz-se uma distorção que aproxima o discurso sociológico da sociologia espontânea. Ambos partem do natural – portanto, invisível e inquestionável – divisão sexual dos papéis sociais” (Elisabeth Souza-Lobo, A classe operária tem dois sexos).

RESUMO

Esta dissertação tem como objetivo analisar em que medida as estratégias da ação política dos Sindicatos dos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais do polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA, mais especificamente da agenda política destes sindicatos, tem tido a capacidade de atuar levando em consideração as demandas e questões “específicas” das mulheres trabalhadoras rurais. Para isso, atentamos às condições de trabalho as quais as mulheres estão submetidas, assim como suas percepções e suas formas de resistência e reivindicações coletivas. Amparada em uma metodologia de análise qualitativa, a pesquisa foi desenvolvida a partir de um vasto trabalho de campo, focado substancialmente na observação direta, na realização de entrevistas com roteiros semiestruturado e estruturado, e também na pesquisa documental. O texto está estruturado em torno de cinco capítulos, com o intuito de articular as questões empíricas e as discussões teóricas e conceituais que privilegiam as relações entre gênero, trabalho e ação coletiva.

Palavras-chave: Relação de Gênero - Mulheres; Trabalhadoras Rurais; Sindicalismo Rural

ABSTRACT

“What we want for one, we want for all”: An analysis about gender roles and the political agenda of the Rural Workers Unions of irrigated fruit growing areas of Petrolina/PE and Juazeiro/BA.

The goal of the following thesis is to analyze to what extent the strategies of such political actions of the Rural Workers Unions of Petrolina/PE and Juazeiro/BA, more specifically from the political agendas of such unions, has had the capacity to act taking into consideration the demands and specific doubts regarding rural female workers. For this, we take into consideration the work conditions which they are submitted to, as their perceptions, forms of resistance, and collective claims. Supported by the methodology of qualitative analysis, this research was developed based on extensive field work, focused substantially, on direct observation, the performance of interviews with semi structured and structured scripts, and also documented research. The text is composed of five chapters, in order to articulate the empirical questions and theoretic and conceptual discussions which privilege the relations between genre, work, and collective action.

Keywords: Gender Relations - Women; Rural Workers; Rural Unionism

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

BNB – Banco do Nordeste do Brasil

BNDES – Banco Nacional do Desenvolvimento

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CAI – Complexo Agroindustrial

CAJ – Cooperativa Agrícola de Juazeiro

CCT – Convenção Coletiva de Trabalho

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CHESF – Companhia Hidrelétrica do Vale do São Francisco

CNMTR – Comissão Nacional de Mulheres Trabalhadoras Rurais

CODEVASF – Companhia de Desenvolvimento do Vale do São Francisco

CONTAC – Confederação Brasileira Democrática dos Trabalhadores na Indústria de Alimentação

CONTAG – Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura

CPATSA – Centro de Pesquisa Agropecuária do Trópico Semiárido

CPT – Comissão Pastoral da Terra

CTB – Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil

CUT – Central Única dos Trabalhadores

CVSF – Comissão Vale do São Francisco

DENOCs – Departamento Nacional de Obras Contra as Secas

DRT – Delegacia Regional do Trabalho

EMBRAPA – Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária

EPI – Equipamento de Proteção Individual

FAMESF – Faculdade de Agronomia do Médio São Francisco

FAO – Food Agricultural Organization

FETAG – Federação Estadual dos Trabalhadores na Agricultura

FETAG BA – Federação dos Trabalhadores na Agricultura no Estado da Bahia

FETAPE – Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de Pernambuco

FINOR – Fundo de Investimentos do Nordeste

FNE – Fundo Constitucional de Financiamento do Nordeste

FUNRURAL – Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MSTTR – Movimento Sindical dos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais

MDIC – Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

PJMP – Pastoral da Juventude do Meio Popular

PRORURAL – Programa de Assistência ao Trabalhador Rural

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

SECEX – Secretaria de Comércio Exterior

SINE – Sistema Nacional de Empregos

SINTAGRO – Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas Agrícola, Agroindustriais e Agropecuárias dos Municípios de Juazeiro, Curaçá, Casa Nova, Sobradinho e Sento Sé - BA

SMSF – Submédio São Francisco

SNA – Sociedade Nacional da Agricultura

STR – Sindicato dos Trabalhadores Rurais

STTR – Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais

STTRJ – Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais de Juazeiro

SUDENE – Superintendência de Desenvolvimento para o Nordeste

SUVALE – Superintendência do Vale do São Francisco

UNEB – Universidade do Estado da Bahia

VALEEXPORT – Associação dos Exportadores de Hortifrutigranjeiros e Derivados do Vale do São Francisco

LISTA DE FIGURAS

	Página
Figura 01 – Mapa da RIDE Petrolina/PE-Juazeiro/BA	19
Figura 02 – Imagem aérea do Rio São Francisco entre as cidades de Petrolina/PE e Juazeiro/BA	20
Figura 03 – Selos de certificação	55
Figura 04 – Estrutura da Latada (Mourão e Arames)	62
Figura 05 – Troncos das videiras sobre estrutura de latada	64
Figura 06 – Parreiral em repouso após poda severa	65
Figura 07 – Trabalhadores fazendo amarração de ramos (esquerda) e Trabalhador com Tapene (direita)	67
Figura 08 – Trabalhadora realizando o Pinicado	68
Figura 09 – Tesouras de raleio	69
Figura 10 – Trabalhadora fazendo “Raleio” (esquerda) e Trabalhadoras no raleio sobre bancos (direita)	69
Figura 11 – Trabalhadores com contentores para transporte de uvas	71
Figura 12 – <i>Packing House</i>	72
Figura 13 – Área de mangueiras	76
Figura 14 – Trabalhador realizando poda de produção em mangueira	79
Figura 15 – Banca de bebidas no Mercado do Produtor, Juazeiro/BA (esquerda) e no Posto Asa Branca, Petrolina/PE (direita)	97
Figura 16 – Mulheres debulhando feijão em frente ao Mercado do Produtor em Juazeiro/BA	98
Figura 17 – Fiscalização nas empresas agrícolas (STTR, FETAPE e DRT) ...	142
Figura 18 – Transporte de trabalhadores/as em caminhão pau de arara	143
Figura 19 – Presidentes eleitos STTR Petrolina (1963 – 2013)	164
Figura 20 – Cartaz de assembleia geral STTR Petrolina	178
Figura 21 – Mesa de Negociações XXIII Convenção Coletiva de Trabalho da Hortifruticultura do Vale do São Francisco	179
Figura 22 - Panfleto elaborado pelos sindicatos após primeira rodada de negociação da CCT 2016	183
Figura 23 – Greve na Empresa Agrivale	194

LISTA DE TABELAS E QUADROS

	Página
Tabela 01 – Produção e Exportação de Uva de mesa	58
Tabela 02 – Produção e Exportação de Manga	59
Quadro 01 – Projetos Públicos de Irrigação	39
Quadro 02 – Área dos Perímetros Públicos de Irrigação	42
Quadro 03 – Ocupação Espacial nos Perímetros Irrigados	52
Quadro 04 – A divisão sexual do trabalho nos <i>packing houses</i>	73
Quadro 05 – Processo produtivo da uva de mesa	74
Quadro 06 – Processo produtivo da manga	82
Quadro 07 – Ocupação de cargos por gênero – STTR Petrolina	161
Quadro 08 – Ocupação de cargos por gênero – STTRJ	162

LISTA DE GRÁFICOS

	Página
Gráfico 01 – Relação dos índices de exportação de manga e uva	58
Gráfico 02 – Faixa Etária trabalhadores/as “avulso”	96
Gráfico 03 – Admissões no setor de agropecuária por sexo - Microrregião de Petrolina/PE 2014	100
Gráfico 04 – Percentual das admissões no setor de agropecuária por sexo - Microrregião de Petrolina/PE 2014	102
Gráfico 05 – Admissões no setor de agropecuária por sexo - Microrregião de Juazeiro/BA 2014	103
Gráfico 06 – Percentual das admissões no setor de agropecuária por sexo - Microrregião de Juazeiro/BA 2014	103

SUMÁRIO

	Página
INTRODUÇÃO	19
Construção dos objetivos	21
Metodologia	24
Estrutura da dissertação	28
CAPÍTULO I – O PROCESSO DE TRANSFORMAÇÃO ECONÔMICA NA REGIÃO SUBMÉDIA DA BACIA DO RIO SÃO FRANCISCO	30
1.1. A produção agrícola no polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA: O processo de reestruturação das dinâmicas produtivas a partir da intervenção do Estado	32
1.1.1. <i>O início: As políticas de desenvolvimento estimuladas pelo Estado</i>	34
1.1.2. <i>O papel da SUDENE</i>	36
1.1.3. <i>A instituição dos programas de irrigação: Novos direcionamentos econômicos?</i>	40
1.1.4. <i>A consolidação da “modernização agrícola” como vetor do desenvolvimento regional</i>	43
1.1.5. <i>Os anos 1990 e a ascensão da fruticultura irrigada</i>	46
CAPÍTULO II – AS DINÂMICAS DE PRODUÇÃO E TRABALHO	51
2.1. Os espaços de produção e trabalho	51
2.2. A produção de frutas <i>in natura</i> para exportação	57
2.3. Os ciclos de produção frutícola e as relações sociais de gênero nos espaços de trabalho	60
2.3.1. <i>O ciclo produtivo da uva de mesa</i>	62
2.3.2. <i>O ciclo produtivo da manga</i>	75
CAPÍTULO III – RELAÇÕES DE TRABALHO E GÊNERO NO CONTEXTO DA FRUTICULTURA DE EXPORTAÇÃO NO POLO PETROLINA/PE-JUAZEIRO/BA	84
3.1. Mercado de trabalho: Reestruturação e reconfigurações	85
3.1.1. <i>Quem são as/os trabalhadoras/es e quais as condições desse trabalho?</i>	87
3.1.2. <i>A jornada de trabalho e a intensificação da produção agrícola</i>	92
3.1.3. <i>As manchas urbanas de concentração de trabalhadores/as rurais “avulso”</i>	94
3.2. As mulheres e o mercado de trabalho na fruticultura irrigada	99
3.3. As relações de trabalho sob a perspectiva das desigualdades de gênero	105
3.3.1. <i>A divisão sexual do trabalho ou as relações sociais de sexo no</i>	

<i>trabalho</i>	106
3.4. A produção de frutas e a reprodução dos estereótipos de gênero	108
3.4.1. <i>A qualificação feminina para o trabalho</i>	114
3.4.2. <i>A exploração do trabalho feminino</i>	117
CAPÍTULO IV – AÇÃO SINDICAL E RESISTÊNCIA: ORIGENS E DESDOBRAMENTOS DO MSTTR ASSALARIADOS/AS DO POLO PETROLINA/PE-JUAZEIRO/BA	124
4.1. Sobre a institucionalização de direitos e o sindicalismo rural	124
4.2. O papel da igreja católica no processo de organização dos/as trabalhadores/as rurais e atingidos pela construção de barragens na região do SMSF	128
4.2.1. <i>A importância da igreja e da Comissão Pastoral da Terra na luta pelos direitos na Bahia</i>	129
4.3. O processo de organização de assalariados e assalariadas rurais sob a ótica do STTR Petrolina	139
4.4. Anos 1990 e a mudança no perfil dos Sindicatos de Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais: Quando as pautas “específicas” de gênero/mulheres começam a aparecer	146
CAPÍTULO V – A AGENDA POLÍTICA DOS SINDICATOS E AS LUTAS DAS MULHERES NO POLO PETROLINA/PE-JUAZEIRO/BA	151
5.1. Sobre uma perspectiva de classe	153
5.2. O movimento sindical dos trabalhadores e trabalhadoras rurais e os discursos de gênero	156
5.2.1. <i>Poder e divisão sexual do poder</i>	160
5.3. Como as pautas de gênero são inseridas no movimento sindical dos trabalhadores e trabalhadoras rurais do polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA?	164
5.3.1. <i>A atuação: “trabalho de base” e formação de delegacias sindicais</i>	165
5.3.2. <i>O processo de construção das pautas</i>	171
5.3.3. <i>A negociação coletiva ou o estabelecimento do consenso</i>	178
5.3.4. <i>A negociação coletiva e as questões referentes ao trabalho das mulheres</i>	184
5.3.5. <i>De quais mecanismos lançam mão as trabalhadoras?</i>	190
CONSIDERAÇÕES FINAIS	196
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	199
LISTA DE ENTREVISTADOS	207
APÊNDICES	208
APÊNDICE A: Roteiro de entrevista semiestruturada – Trabalhadoras/es e Delegadas/os Sindicais	209
APÊNDICE B: Roteiro de entrevista semiestruturada – Lideranças sindicais.....	212

APÊNDICE C: Questionário Aplicado nos Espaços de Concentração de Trabalhadores/as “avulso”	214
ANEXOS	216
ANEXO A: Morreu o profeta do semiárido	217

INTRODUÇÃO

Esta dissertação de mestrado foi desenvolvida junto ao Programa de Pós Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal de Campina Grande (PPGCS/UFCG) e ao Grupo de Pesquisa Trabalho, Desenvolvimento e Políticas Públicas (TDEPP/UFCG), vinculado ao CNPq, através desta instituição.

A pesquisa foi realizada no Vale do Rio São Francisco, mais especificamente, no polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA, localizado na região Submédica da Bacia do Rio São Francisco, entre o extremo norte do estado da Bahia e o oeste de Pernambuco.

Figura 01 – Mapa da RIDE Petrolina/PE-Juazeiro/BA



Fonte: Google imagens

A região¹ é formada por um total de oito municípios, os quais: Casa Nova, Curaçá, Sobradinho e Juazeiro, na Bahia; e Lagoa Grande, Orocó, Petrolina e Santa Maria da Boa Vista, em Pernambuco, conforme destacamos acima, na figura 01.

¹ A Região Administrativa Integrada de Desenvolvimento do Polo Petrolina e Juazeiro foi instituída pela lei complementar nº 113, de 19 de setembro de 2001, e regulamentada pelo decreto nº 4366, de 9 de setembro de 2002.

Figura 02 – Imagem aérea do Rio São Francisco entre as cidades de Petrolina/PE e Juazeiro/BA



Fonte: Google imagens

Marcada pela aridez dos solos e pelas chuvas escassas e irregulares (a média pluviométrica anual é de 350 mm²), a região concentra uma população de 742.759 habitantes, de acordo com os dados do Censo/IBGE 2013, em uma área de 35.436,857 Km².

Às vésperas de escrever as derradeiras linhas desta dissertação, em meio a um cenário político nebuloso e uma crise econômica fortemente alardeada pela grande mídia, eis que surge em uma das tantas noites que vasculhamos notícias despreziosamente pela internet (e muitas vezes na tentativa de arejar a mente), uma dessas matérias de noticiário *online* que festejam o oásis sertanejo que rema contra corrente: “Petrolina, oásis para o comércio. Contrariando os números negativos do setor no estado e no país, o município do Sertão pernambucano vai na contramão da crise e se destaca”³.

Petrolina – As vendas no varejo brasileiro registraram em 2015 a maior queda em 12 anos em meio ao cenário de recessão econômica, puxado por perdas em segmentos importantes como móveis e combustíveis. No ano passado, as vendas caíram 4,3% sobre 2014, informou o IBGE. Em Pernambuco, o resultado foi ainda pior que o nacional, com perdas de 7,7%. Enquanto isso, lá no Sertão, na divisa de Pernambuco com a Bahia, Petrolina reluz em meio à retração, com um crescimento real

² Os dados encontram-se especificados no Plano Territorial de Desenvolvimento Rural Sustentável do Sertão do São Francisco – Pernambuco, 2011.

³Publicação *online* Diário de Pernambuco, 29 de maio de 2016. Disponível em: http://www.diariodepernambuco.com.br/app/noticia/economia/2016/05/29/internas_economia,647324/petrolina-oasis-para-o-comercio.shtml. Acesso em: 30 de maio de 2016.

(descontada a inflação) de 2%. O percentual também está sendo esperado para 2016, mesmo sendo este um ano sombrio para o comércio no Brasil.

Além desse “bem-estar econômico”, o município é o 6º maior PIB de Pernambuco e tem o 6º maior Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) e o 10º maior Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb) do estado. Como explicar? Basicamente, o diferencial de Petrolina está na fruticultura irrigada e na exportação. Com o processo irrigado, há safras o ano todo. Com a exportação, vendas são em dólar, moeda em alta. Em Petrolina, a maior ameaça é hídrica.

“Temos uma economia baseada na atividade primária e que emprega grande parte da população local. E, por sermos um polo regional, pois estamos distantes do Recife e de Salvador (700 km e 500 km respectivamente), o dinheiro da fruticultura fica aqui e nosso objetivo é sempre fazer esse dinheiro circular”, afirma o prefeito Júlio Lóssio. Dinheiro este que não é pequeno, uma vez que Petrolina exporta hoje 92% da manga e 95% da uva produzida em todo país, o que totaliza um volume de cerca US\$ 100 milhões por ano [...] (Diário de Pernambuco, 2016).

O oásis que reluz em meio ao sertão nordestino está localizado consideravelmente distante dos principais centros econômicos dos estados da Bahia e de Pernambuco. Possui cerca de 120 mil hectares irrigados e é uma das principais áreas de exploração da hortifruticultura irrigada do país, tendo mais de 51% da sua população economicamente ativa empregada nestas atividades.

Contudo, os dados anunciados em toda a sua positividade não transparecem as desigualdades sociais e econômicas da região; o “bem-estar econômico” está bastante restrito a uma pequena parcela da sociedade, e é nesse contexto que está inserida a problemática e os objetivos que nortearam a pesquisa que deu origem a esta dissertação.

Construção dos objetivos

O objeto desta pesquisa possui uma intensa relação com as pesquisas e experiências vivenciadas ainda no período de graduação em Ciências Sociais na Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF), entre os anos de 2010 e 2014.

Em 2011, demos início a essa jornada repleta de vastas experiências, a partir de uma pesquisa sobre a ação sindical no Vale do São Francisco, na condição de bolsista de iniciação científica (PIBIC), sob orientação do Professor Dr. José Fernando Souto Júnior, onde estabelecemos os primeiros contatos com as condições de trabalho e atuação dos Sindicatos de Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais (STTR) dessa região.

A questão central dessa pesquisa era compreender como se estabeleciam as relações de classe manifestadas na organização dos interesses entre os trabalhadores e o patronato em torno da produção de frutas para exportação. Esse primeiro contato com os estudos sobre a

ação sindical nos possibilitou uma série de observações e questionamentos que futuramente informariam outras pesquisas neste mesmo espaço.

A partir do desenvolvimento destas pesquisas iniciais, percebemos que havia uma grande participação de mulheres tanto nos sindicatos do polo⁴, quanto no mercado de trabalho, sobretudo vinculadas à produção de uva de mesa para exportação.

Tais observações, em 2012, constituíram-se como objeto de investigação para uma pesquisa de iniciação científica, que tinha como objetivo analisar o papel desempenhado pelas sindicalistas e trabalhadoras rurais na construção do movimento sindical rural entre os anos 1980 e 1990, bem como a ocupação de cargos por estas mulheres no STTRs de Petrolina/PE e de Juazeiro/BA.

A partir dessa pesquisa, começamos a nos questionar acerca do papel desempenhado pelas mulheres na produção de frutas em grande escala para exportação, problematizando como esta condição possibilitava sua inserção no mercado de trabalho frutícola, e como a partir de então foi firmada uma luta pelo reconhecimento de demandas “específicas” atreladas a condição de gênero tanto no mercado de trabalho quanto na ação sindical.

Seguindo tais problematizações, construímos o trabalho de conclusão de curso⁵, encerrando esse ciclo em março de 2014. No entanto, ao final desta etapa avolumaram-se as inquietações. A primeira delas foi com relação aos questionamentos que haviam sido elaborados até então, deixando a sensação de que estes não haviam sido respondidos, pelo contrário, eles tinham dado lugar a novos.

Estas questões deram lugar também a algumas insatisfações do ponto de vista metodológico das pesquisas que vínhamos desenvolvendo. Primeiro, estas estavam engessadas na própria estrutura dos sindicatos e nos discursos de lideranças sindicais locais e da Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de Pernambuco (FETAPE) e da Federação dos Trabalhadores na Agricultura do estado da Bahia (Fetag-BA); e, em segundo lugar, estavam presas à construção histórica e política da luta dos STTR e dos assalariados e assalariadas rurais em torno das Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) da categoria, também sob a ótica dos sindicatos.

⁴ Naquela época nossos estudos tinham como objetivo também mapear os sindicatos que compunham o polo sindical do sertão do São Francisco. Sendo assim, a pesquisa abrangia as seguintes entidades sindicais: Juazeiro, Casa Nova, Curaçá e Sobradinho, na Bahia, e Petrolina, Santa Maria da Boa Vista e Lagoa Grande, em Pernambuco.

⁵“TRABALHADORAS E MILITANTES: Construção de uma política sindical voltada às trabalhadoras assalariadas da fruticultura irrigada na região do Submédio São Francisco”. UNIVASF, Juazeiro, março de 2014.

Somaram-se a estas duas insatisfações algumas outras. Entre estas, a ausência das vozes daqueles e daquelas que compunham a base dessa política sindical era uma das mais gritantes insatisfações. Falávamos até então de trabalhadores e trabalhadoras rurais assalariadas, e de uma política sindical para assalariados/as a partir de uma lente de observação e análise que não a deles/as próprios/as.

Assim, entendíamos a necessidade de uma reformulação metodológica, de uma pesquisa mais próxima dos espaços de trabalho, que percebesse o movimento dos trabalhadores/as “por dentro”, a partir de suas próprias experiências de vida e trabalho; que se estendesse aos corredores das organizações sindicais, e acompanhasse as dinâmicas de atuação dos/as sindicalistas/as.

Por fim, foi neste quadro que formulamos as questões de pesquisa que informam esta dissertação. Enfatizamos que essa breve retomada mostra-se necessária diante do imperativo em situar de onde e de que forma partem as questões de pesquisa que orientam este trabalho, que está situada na relação estabelecida entre a agenda política dos sindicatos e as experiências de trabalho e luta das mulheres trabalhadoras rurais.

Em termos mais específicos, problematizamos se, e em que medida as estratégias de atuação política dos Sindicatos dos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais de Petrolina/PE e de Juazeiro/BA têm levado em consideração o reconhecimento das diferenças de gênero nos espaços de trabalho e, sobretudo, as demandas e reivindicações das mulheres trabalhadoras, ao mesmo tempo em que estimula o processo de construção de uma identidade coletiva de assalariados rurais.

Assim, o objetivo da pesquisa consiste em observar e analisar em que medida as estratégias da ação política dos Sindicatos dos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais do polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA, mais especificamente da agenda política destes sindicatos, tem tido a capacidade de atuar levando em consideração as demandas e questões “específicas”⁶ das mulheres trabalhadoras rurais. Para isso, devemos atentar às condições de trabalho a que elas estão submetidas, assim como suas percepções e suas formas de resistência e reivindicações coletivas.

Definimos o recorte temporal para o desenvolvimento desse estudo o período compreendido entre o início da década de 1990 (a partir da ascensão da fruticultura irrigada) e o tempo presente (segunda década dos anos 2000). Entretanto, alguns fatos anteriores a este

⁶ Referimo-nos às questões “específicas” em aspas por concordar com as feministas, quando dizem que as lutas das mulheres estão para além de questões específicas no sentido de que atendem apenas às demandas desse grupo. Pelo contrário, entendemos que as lutas das mulheres devem ser de interesse de toda a sociedade.

momento (décadas de 1970 e 1980) serão apresentados nesta narrativa diante da necessidade de retomada do período anterior à consolidação da fruticultura irrigada como vetor de desenvolvimento, e também os desdobramentos desse processo.

Metodologia

Conforme já destacamos, a pesquisa foi realizada nos municípios de Petrolina/PE e Juazeiro/BA, e destacou mulheres trabalhadoras rurais vinculadas à produção de frutas de alto valor agregado (tanto as trabalhadoras assalariadas – “fixas” e “temporárias” – quanto as trabalhadoras “avulso”) e as lideranças sindicais (sindicalistas e delegadas sindicais) associadas ao assalariamento rural.

Nesta pesquisa trabalhamos com uma metodologia de análise qualitativa a partir de um vasto trabalho de campo focado, substancialmente, na observação direta das unidades de produção agrícola, espaços onde concentram-se trabalhadores/as “avulso” (trabalho por diária), e no processo de negociação da Convenção Coletiva de Trabalho da fruticultura irrigada. Além disso, foram realizadas entrevistas com roteiro semiestruturado.

Demos início à primeira etapa do trabalho de campo na segunda quinzena do mês de maio de 2015. As primeiras atividades consistiram em visitas sucessivas ao STTR de Petrolina/PE, onde pudemos participar de assembleias dos/as associados/as e de atividades de campo de fiscalização nas empresas, realizadas diariamente por uma ou duas equipes que incluíam, geralmente, a diretoria de políticas para assalariados/as, a diretoria de políticas para mulheres e o presidente do sindicato.

Além destes, outros componentes da diretoria do STTR Petrolina/PE eventualmente formavam a equipe das visitas, que tinham como um dos principais objetivos dialogar com trabalhadores e trabalhadoras.

As visitas respeitavam o horário estabelecido pela Convenção Coletiva de Trabalho, e sendo assim, foram realizadas entre às 11:30 e às 13:30 horas; no intervalo entre os turnos de trabalho, horário de almoço e descanso dos/as trabalhadores/as.

Acompanhamos o STTR de Petrolina/PE em algumas destas visitas, o que nos permitiu o acesso às grandes empresas frutícolas, e o (valioso) contato com trabalhadores e trabalhadoras. O nosso maior desafio foi, sem dúvida, desvencilhar a nossa imagem do sindicato naqueles espaços. Afinal, estávamos acompanhando as atividades daquele grupo de sindicalistas, recolhendo assinaturas, elegendo delegados/as sindicais e comunicando os direitos e os avanços nas lutas dos/as trabalhadores/as.

Não raramente, ao despertar da curiosidade, um/a ou outro/a chegavam sondando quem éramos, já que ali nós éramos dois rostos estranhos em meio à comitiva sindical. Essas consistiam também em excelentes oportunidades para um primeiro contato com estes homens e mulheres.

Na maioria das vezes, após esse primeiro contato, acabávamos, no final de semana, sentados nas salas e varandas das casas desses homens e mulheres, para conversarmos sobre suas experiências de vida e trabalho, incluindo também o convívio com as famílias e as atividades domésticas.

Além dessas visitas, ficávamos, por vezes, manhãs ou tardes inteiras na sede deste sindicato observando, conversando com quem estivesse pelos corredores e tomando nota sobre aquilo que nos despertava atenção. Essa experiência nos rendeu boas narrativas a partir das conversas informais (não gravadas e livres de roteiros) e também algumas boas entrevistas, estas gravadas e guiadas por roteiros semiestruturados.

As observações também foram estendidas a alguns espaços de concentração de trabalhadores e trabalhadoras “avulso”, que são aqueles e aquelas que trabalham informalmente por diária. Selecionamos entre estes espaços (que são muitos em toda a região, sobretudo na zona rural, na área das agrovilas dos perímetros irrigados), o mercado do produtor, em Juazeiro/BA, e o posto Asa Branca, em Petrolina/PE.

Estes dois espaços possuem bastantes coisas em comum, principalmente por se constituírem como os maiores mercados de concentração de trabalhadores/as na condição de trabalho informal no perímetro urbano, e pela precariedade em que se estabelecem os contratos; entretanto, guardam entre si profundas diferenças desde a forma como se agrupam os/as trabalhadores/as até as relações que estes/as estabelecem com o espaço.

Feitas as primeiras incursões em campo, passamos a realizar, conjuntamente, outras etapas de pesquisa que incluíram a realização das entrevistas com roteiros semiestruturados e a pesquisa documental.

Ao total foram realizadas 19 entrevistas semiestruturadas com duração média de uma hora, e 31 entrevistas “curtas e exploratórias” que seguiam um modelo de questionário, realizado com trabalhadores/as “avulso” nos espaços destacados anteriormente.

Assim, foram entrevistados/as: 4 lideranças sindicais (dirigentes); 2 funcionárias de longa data do STTR Petrolina/PE; 2 agentes da Comissão Pastoral da Terra (CPT) da diocese de Juazeiro/BA; 1 produtora de uva; 1 técnico agrícola; 5 delegadas/os sindicais; e, 4 entrevistas com trabalhadoras assalariadas (“fixas” e “temporárias”). Além destas, foram utilizadas ainda outras entrevistas que haviam sido realizada ainda no âmbito do PIBIC.

As entrevistas foram realizadas em sua maioria no próprio local de trabalho dessas pessoas, com exceção das trabalhadoras assalariadas e das/os delegadas/os sindicais. Para firmar a necessidade do nosso distanciamento do sindicato, optamos em fazer as entrevistas com as trabalhadoras assalariadas e as delegadas/os sindicais fora dos espaços de trabalho e do sindicato.

Buscando deixá-las/os livres quanto à escolha do local de entrevista, na maioria das vezes fomos aceitos em suas próprias casas tanto ao final de um dia trabalho, quanto aos finais de semana, que foi a escolha da maioria. Nem todas as entrevistas foram realizadas individualmente, tampouco. Em algumas circunstâncias, acabamos conversando com duplas, trios, ou até mesmo grupo de quatro trabalhadoras/es.

Tentamos trabalhar com entrevistas também nos espaços de concentração de trabalhadores/as “avulso”, o que acabou não acontecendo, basicamente, por dois motivos: 1) Estes/as estavam ansiosos/as pela possibilidade de encontrar trabalho, e acabávamos, de certa forma, atrapalhando; 2) Havia uma grande rotatividade de trabalhadores e trabalhadoras nesses espaços, de modo que não conseguíamos construir laços de confiança, a ponto de sermos recebidos em suas casas, conforme vínhamos fazendo com os/as assalariados/as.

Diante disso, resolvemos testar uma outra forma de realizar as entrevistas de uma maneira mais rápida e evitando interrupções. Assim, elaboramos um questionário seguindo as questões que deveriam ser abordadas nas entrevistas e fomos testá-lo. A partir das impressões da primeira experiência, fizemos alguns ajustes e retornamos a estes espaços.

Com o uso deste instrumento de pesquisa, o questionário, conseguimos conversar com 31 trabalhadores/as, sendo 10 mulheres e 21 homens, entre julho e agosto de 2015. Estas entrevistas guiadas pelos roteiros estruturados tiveram uma duração média de 20 a 25 minutos, e tínhamos como intuito entender como se estabeleciam as relações de contratação, as condições de trabalho nestes espaços, e a organização destes/as trabalhadores/as.

Uma outra etapa de pesquisa, a pesquisa documental, foi feita em dois espaços: acervos da CPT Juazeiro/BA e do STTR Petrolina/PE.

A CPT teve uma grande ligação, entre o final dos anos 1980 e início dos anos 1990, com os/as trabalhadores/as “avulso”, os/as “boias frias”, além da aproximação com o Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas Agrícolas, Agroindustriais e Agropecuárias dos Municípios de Juazeiro, Curaçá, Casa Nova, Sobradinho e Sento Sé – o SINTAGRO, no decorrer da década de 1990 e início dos anos 2000.

Buscamos, neste acervo, atas, ofícios e relatorias de encontros e reuniões desse período, quando a CPT integrava a luta dos/as assalariados/as, além dos documentos

específicos do SINTAGRO (estatuto, atas, denúncias encaminhadas à delegacia do trabalho, comunicados, panfletos, etc.).

Durante o período de graduação, através da Iniciação Científica, já havíamos feito uma pesquisa documental no STTR Petrolina, entre 2010 e 2011. No entanto, o sindicato passou por algumas modificações (aprovação de novo estatuto, reajuste a partir da inclusão de novas diretorias, dentre as quais a de política para mulheres) que tornou necessário retornar àquele espaço em busca de documentos que a partir dessa nova etapa de pesquisa tornaram-se indispensáveis. Além dos estatutos, buscamos atas de assembleias e atas de posse, fotografias, relatorias de encontros e cartilhas produzidas em parceria com outras organizações (FETAPE, CONTAG, CUT, etc).

Havíamos traçado como meta estender a pesquisa aos acervos do Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais de Juazeiro/BA concomitantemente às pesquisas em Petrolina/PE. No entanto, não obtivemos êxito junto ao sindicato baiano, embora tenhamos conseguido algum contato com membros da diretoria, como foi o caso da pasta de assalariados e assalariadas rurais.

A fim de tentar suprir um pouco esta lacuna (e reconhecendo as limitações que teríamos em função dessa ausência), procuramos alternativas vinculadas às ações coletivas interestaduais (as ações conjuntas entre sindicatos da Bahia e de Pernambuco) e as notícias publicadas em noticiários e blogs locais.

A pesquisa não se encerrou aí. Voltamos a campo ao final do mês de setembro de 2015, com o objetivo de acompanhar as atividades de construção das pautas para a negociação coletiva entre o patronato e os/as trabalhadores/as. Assim, acompanhamos algumas reuniões dos sindicatos com os/as delegados/as sindicais e o XXII Seminário Regional para a construção das pautas do movimento, realizado no Hotel Grande Rio em Juazeiro/BA entre os dias 28 e 29 de setembro.

Após a construção das pautas, esse processo teve sequência com a realização de reuniões entre sindicatos e delegados/as sindicais de sua base e assembleias para a aprovação da pauta. Participamos de algumas dessas reuniões junto ao STTR Petrolina, anotando, observando, e principalmente, conversando com pessoas que tivemos contato ao longo da pesquisa. As conversas informais foram essenciais para centrarmos uma análise crítica sobre o problema de pesquisa.

No mês de janeiro (entre os dias 12 a 15 e 27 a 29) acompanhamos a XXII negociação coletiva entre representantes de trabalhadores/as rurais e patronato em Petrolina/PE, encerrando por fim as atividades de pesquisa.

Vale destacar aqui ainda que, antes de tudo, a opção pela narrativa na primeira pessoa do plural não ocorreu apenas diante da necessidade em manter ao longo do texto uma “impessoalidade” ou algo do gênero, mas, sobretudo, diante da necessidade de evidenciar, de alguma forma mais “sutil” que muitas das reflexões e observações de campo são fruto de diálogos e questionamentos partilhados com a pesquisa de Guilherme J. Mota Silva, desenvolvida também neste Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais sobre as ações coletivas e as resistências cotidianas dos trabalhadores assalariados da fruticultura irrigada⁷.

Assim, o diálogo e a partilha de experiências tornaram ainda mais proveitosa (para ambos) a pesquisa de campo.

Estrutura da dissertação

Esta dissertação está organizada, além desta introdução e das considerações finais, em mais cinco capítulos. O primeiro capítulo tem como objetivo apresentar o *locus* desse estudo, situando essa explanação para além de uma caracterização do espaço geográfico, e dos destaques vinculados ao fator de crescimento econômico da região.

Nosso interesse incide em apresentar como, a partir do desenvolvimento econômico estimulado pelo Estado ao longo das últimas décadas no polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA, tomando como medidas a construção de barragens e de Perímetros Públicos de irrigação, como vetores de “modernização” das bases produtivas agrícolas, foi um grave intensificador da questão fundiária, e da proletarianização do/a trabalhador/as rural na região estudada.

No segundo capítulo teremos como objetivo discutir as dinâmicas de produção e trabalho que se instituíram no polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA a partir do processo de modernização das bases agrícolas. Assim, nos deteremos também a uma apresentação e descrição das etapas do processo de produção e trabalho nas unidades de produção frutícola, atentando à divisão sexual do trabalho e, sobretudo, como se reproduzem nestes espaços os estereótipos de gênero associados ao trabalho.

No terceiro capítulo nos deteremos, mais especificamente, às discussões acerca das relações de gênero e trabalho, buscando articular também as discussões teóricas sobre a temática. Serão discutidas, além das dinâmicas de trabalho, quais mecanismos de controle e exploração assolam as trabalhadoras e os trabalhadores assalariados da fruticultura irrigada.

⁷ SILVA, Guilherme J. Mota. OS FRUTOS DA RESISTÊNCIA: sindicalismo e luta dos assalariados da fruticultura irrigada no Submédio São Francisco. Dissertação de mestrado. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal de Campina Grande. Campina Grande/PB, 2016.

No quarto capítulo teremos como objetivo demonstrar como esse processo de desenvolvimento econômico capitaneado pelo Estado foi, ao longo dos anos, nocivo às comunidades locais, contribuindo tanto para um processo de proletarização rural quanto para a concentração fundiária. Nos deteremos a demonstrar também como foram se constituindo movimentos de resistência ainda nesse período (anos 1970), e os desdobramentos para questões atuais, vinculadas ao sindicalismo e ao assalariamento rural.

E por fim, no quinto e último capítulo desta dissertação nos deteremos a pensar como o movimento sindical dos trabalhadores e trabalhadoras rurais tem dialogado com uma perspectiva de classe que entenda as particularidades intraclasse (em especial as diferenças de gênero), detendo nossa análise sobre o modo de representação e de atuação sindical do STTR Petrolina e STTRJ.

CAPÍTULO I

O PROCESSO DE TRANSFORMAÇÃO ECONÔMICA NA REGIÃO SUBMÉDIA DA BACIA DO RIO SÃO FRANCISCO

No Brasil, a associação entre modernidade e agricultura vem de uma longa trajetória, e desde, pelo menos, o século XIX são formuladas uma série de propostas teóricas-conceituais de uma agricultura ou uma indústria rural “moderna” em detrimento do que seria uma agricultura “tradicional” ou “de práticas tradicionais” nas empresas agrícolas (HEREDIA; PALMEIRA; LEITE, 2010; LEITE, 2013; MARTINS, 2006).

O termo “industrialização da agricultura” tornou-se corrente nas ciências sociais brasileiras para caracterizar as transformações ocorridas no processo de produção agrícola ao longo das últimas décadas. No entanto, o seu crescente uso o converteu em fonte de polêmica, possibilitando o surgimento de uma diversidade de análises (HEREDIA; PALMEIRA; LEITE, 2010).

Segundo alguns autores, foi sobretudo, a partir dos anos 1970 (com a política de modernização agrícola promovida pelo regime militar), que começou a ser tratada com mais intensidade a existência de uma agricultura, “moderna” ou “capitalista”, no sentido de que as práticas agrícolas estava se apropriando das inovações tecnológicas para a consolidação de um movimento de relativização das “barreiras naturais” que se colocavam diante do seu novo modo de produção, intensivo⁸ (MARTINS, 2006).

Foi somente entre o final da década de 1980 e o início da década de 1990 que a expressão “agricultura moderna” começa a dar lugar à “agroindústria”, sugerindo, de fato, uma aliança entre a agricultura e os capitais industriais, direcionando suas ações para a maximização do controle dos processos naturais e para a conquista de novos espaços de produção e valores excedentes.

⁸ Contudo, esta intrínseca relação entre práticas de produção (agrícola ou industrial) possui particularidades que contribuem para a manutenção de um distanciamento entre uma e outra, sobretudo, ao levar-se em consideração o papel que a própria natureza exerce nesse processo, em que o ritmo biológico do ciclo de crescimento das plantas, os fatores climáticos do local de produção e a dispensa do trabalho humano para algumas atividades faz com que a produção agrícola assuma uma singularidade que não permite o pleno controle externo de suas atividades, como pode ser mais adequado às plantas industriais.

No caso da modernização agrícola brasileira, mais especificamente, Martins (2006) aponta que a expansão dos capitais industriais sobre as áreas rurais se deu, sobretudo, mediante a conciliação entre os interesses da grande propriedade agrícola com aqueles da manutenção das circunstâncias locais de domínio e desigualdades sociais, culminando numa espécie de “modernização conservadora”.

Dessa forma, a linha de pensamento que desenvolvemos neste trabalho tende a compreender a relação de transformação da base econômica da região Submédio São Francisco (SMSF), envolvendo a relação entre agricultura e indústria a partir de uma apropriação de determinadas características da produção industrial, expressas sobretudo pela mecanização dos instrumentos de trabalho, pela inserção de capacitações técnicas e pelo uso crescente de produtos industrializados e químicos.

Entretanto, procuramos deixar claro ao longo do texto que não compreendemos esta relação dual entre a agricultura “moderna” e agricultura “tradicional” como opostas e excludentes. Ao contrário, a lógica de produção agrícola adotada nesse processo de “modernização” tende ao desenvolvimento das bases modernas sobre as tradicionais, numa relação de subserviência, que pode ser expresso, especialmente, diante das contradições que sustentam as bases do trabalho na produção agrícola, seja diante da precarização extrema, seja pela relação expressa entre as duas formas de produção agrícola – agroindústria e agricultura familiar – no período da entressafra (quando geralmente chove no sertão).

Este capítulo tem como objetivo não somente apresentar o *locus* dessa pesquisa; a sua escrita foi fundamental para esclarecer uma série de questões que serão desenvolvidas ao longo dessa dissertação.

O interesse, a princípio, é de apresentar o histórico de transformações na base econômica sob a ótica do processo de “modernização” das atividades produtivas, vinculadas à agricultura, para entender a partir deste caminho, as mudanças que incidem sobre a vida e as relações de trabalho das pessoas que viviam e que vivem na região do polo de Fruticultura Irrigada Petrolina/PE-Juazeiro/BA.

Com este intuito, propõe-se traçar uma discussão sobre a reestruturação das dinâmicas produtivas na região a partir de uma série de medidas e intervenções do Estado visando o desenvolvimento econômico e social da região, a partir da “modernização” agrícola. Para isso, retomaremos o processo histórico de tais medidas, detendo-nos, sobretudo às últimas seis décadas, quando de fato, tem início as intervenções capitaneadas pelo Estado, a partir da instituição de medidas de estímulo e financiamento.

1.1. A produção agrícola no polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA: O processo de reestruturação das dinâmicas produtivas a partir da intervenção do Estado

A região que hoje compreende o polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA é de colonização bastante antiga, sendo ocupada desde, pelo menos, o século XVI por criadores de gado (GONÇALVES, 1997; SIGAUD, 1991). No período antecedente à construção da barragem de Sobradinho, a principal atividade econômica desenvolvida na região foi a pecuária.

Como se trata de uma região marcada pela aridez do solo e escassez das chuvas, esta se tornou a alternativa econômica mais viável. O desenvolvimento da atividade agrícola, por sua vez, ficava restrito às pequenas áreas, visando o abastecimento da população que começava a crescer em torno das fazendas de criação de gado, os “currais”, como chama atenção Andrade (1980).

Ocupava a agricultura pequenas áreas, uma vez que era feita visando ao abastecimento da população de cada “curral”, e nos locais mais húmidos, mais favoráveis, onde os solos eram mais espessos, como os leitos dos rios e as lagoas secas; cultivavam também o leito do Rio São Francisco e seus afluentes, à proporção que o baixar das águas deixava descobertas as “praias” e ilhas; eram, portanto, culturas de vazante. [...] Esses pequenos roçados eram feitos, a princípio pelo próprio vaqueiro com a sua família ou agregados, de vez que os proprietários não tinham preocupação direta com o abastecimento de seus prepostos (ANDRADE, 1980, p. 170).

Assim, a agricultura começou a ser praticada nas áreas mais férteis da região, portanto, próximas ao leito e afluentes do Rio São Francisco. Durante esse período, a prática agrícola mais comum era a “agricultura de vazante”, que se aproveitava das áreas férteis ao longo do leito do rio, de modo que o plantio fosse feito de acordo com o nível das águas. Assim, à medida que o rio baixava o seu volume, era possível utilizar as faixas das margens umedecidas nos períodos de cheia para a produção de milho, feijão, mandioca e também alguns legumes, como abóbora e batata-doce (GONÇALVES, 1997).

Além da agricultura de vazante, prevalecia ainda a produção agrícola de “fundo de quintal”, ocupando pequenas áreas dispersas ao longo das margens do São Francisco e também a agricultura das “serras frescas”, mais distantes das margens do rio, mas de grande importância para o abastecimento das feiras e mercados na região (SILVA, 2001).

Na agricultura de “fundo de quintal”, conforme aponta Silva (2001, p. 85), predominavam as frutas tradicionais “de estação”, ou “de época”, como por exemplo banana, laranja, manga, entre outras, produzidas em condições de sequeiro, ou seja, sem irrigação. Já nas “serras frescas”, além da produção de culturas como mandioca, milho e feijão, começaram a ser cultivadas a cana de açúcar e as fruteiras.

Estes eram os métodos de produção agrícola tradicionais utilizados na região. Conforme destacou Esmeraldo Lopes Gonçalves, em análise sobre a trajetória histórica e socioeconômica da região do SMSF, *Opara (Formação histórica e social do Submédio São Francisco)*:

Os métodos de cultivo empregados na agricultura, nesse período, ainda se assemelhavam ao dos indígenas. Não havia seleção de sementes, não estavam difundidas técnicas de controle de pragas, não havia um padrão de qualidade satisfatório e a produtividade era muito pequena. Os instrumentos de trabalho eram bastante primários: a enxada, o machado e o facão eram os mais difundidos. O cultivo se circunscrevia ao ciclo natural das chuvas e das enchentes do rio (GONÇALVES, 1997, p. 128).

No entanto, a produção agrícola daquele período, totalmente subordinada ao ciclo natural das águas do rio e da chuva, dificultava o desenvolvimento da produção de fruteiras em culturas permanentes.

Desse modo, a irrigação, a partir da elevação das águas do rio, inicialmente, por meio de rodas d'água, em meados da década de 1930, começa a despontar como uma alternativa possível para a expansão do potencial agrícola da região, começando a despertar o interesse dos fazendeiros locais, que posteriormente, também começariam a utilizar eletro bombas como uma possibilidade de ampliação das áreas irrigadas (SILVA, 2001).

Ainda na década de 1940, a introdução do cultivo da cebola (favorecida pela grande demanda de mercado no centro-sul) traria uma grande contribuição para esse modelo de transformação na base econômica que começava a ser desenhada. Para Gonçalves (1997):

As perspectivas de ganho oferecidas pela cebola, despertaram o interesse de fazendeiros e de médicos proprietários rurais, que começaram a cultivá-la. Uns utilizavam-se do recurso de bombear água através do recurso de cata-ventos, outros através de roda d'água. Os que estavam fora dessas condições utilizavam em suas plantações o expediente de fazer com que os trabalhadores transportassem latas d'água na cabeça até os quadros onde a cebola estivesse plantada. Só esporadicamente, na década de 1940, encontrava-se um cultivo de cebola cuja água fosse bombeada através de motor (GONÇALVES, 1997, p. 130).

As novas técnicas de cultivo, ainda que em baixo nível de recursos, começavam a moldar desde então um perfil de trabalhador (entre eles, homens, mulheres e crianças), cujo baixo custo da mão de obra, aliado à precariedade do processo produtivo já despontava como uma excelente opção de investimento para o “empresariado” de então.

Apesar do potencial agrícola que despontava na região a partir da introdução de técnicas de irrigação (que embora rudimentares, começavam a modificar as percepções dos fazendeiros locais sobre a agricultura), havia ainda uma carência em infraestrutura de transporte, energia e estudos de viabilidade técnica e econômica para a prática da irrigação.

1.1.1. O início: As políticas de desenvolvimento estimuladas pelo Estado

A década de 1940, conforme destacam alguns pesquisadores (ANDRADE, 1984; BLOCH, 1996; GONÇALVES, 1997; SILVA, 2001; DAMIANI, 1999, 2003; SOBEL; ORTEGA, 2009; entre outros), marca o início da integração do SMSF ao cenário nacional, visando a sua inserção econômica com a finalidade de promover o desenvolvimento da região.

O marco inicial desta integração, pontuada pela intervenção do Governo populista⁹, foi definido pela Constituição Federal de 1946. A constituição, inspirada na experiência em irrigação norte-americana do Vale do Tennessee, com o estímulo de uma maior intervenção do Estado na produção e na programação econômica, começava a encher os olhos das elites políticas nacionais.

Através da Constituição, ficava estabelecido que nas próximas duas décadas (mais ou menos até o final dos anos 1960) deveria ser traçado um plano de aproveitamento total das possibilidades econômicas das águas fluviais, destinando 3% da renda nacional à recuperação do Vale do Amazonas, e 1% para a região do Vale do São Francisco.

Além disso, instituía ao Estado a necessidade de desenvolvimento de um aporte de pesquisas e planejamento básico em infraestrutura para sua eficaz efetivação. Assim, criou-se uma comissão que deveria atuar na promoção do desenvolvimento a partir de alguns pontos como: a utilização de cachoeiras para a produção de energia elétrica, o desenvolvimento da navegação fluvial, o combate às endemias e às epidemias de grande incidência nas áreas, o desenvolvimento da agricultura irrigada e programas educacionais para a população, dentre outros (ANDRADE, 1984).

A partir dessa medida, o Estado passou a criar uma série de órgãos destinados à promoção do desenvolvimento. Entre os marcos que firmavam o início das ações do Estado destacaram-se a criação da Companhia Hidroelétrica do São Francisco (CHESF), em 1945, e da Comissão do Vale do São Francisco (CVSF), em 1948.

⁹ A revolução de 1930 trouxe algumas transformações às estruturas administrativas e mentais do país. Surgida em consequência da crise econômica de 1929 e da falência das elites ligadas à produção agropecuária, abandonou os ideais da liberal-democracia e do estado liberal e passou a estimular uma maior intervenção do Estado na produção e na programação econômica. As iniciativas capitalistas tornaram-se mais ativas e foram desenvolvidas formas de apropriação que apresentassem maior eficiência, daí uma política protecionista mais efetiva à produção agrícola de exportação – café, cacau e açúcar – e um maior protecionismo alfandegário à indústria de bens de consumo, que crescia lentamente desde a segunda metade do século XIX, e o surgimento de iniciativas mais arrojadas, como a do desenvolvimento da exploração do carvão mineral, do petróleo e a implantação de uma indústria siderúrgica. A Segunda Guerra Mundial (1939-45) deu maior poder de barganha ao governo brasileiro para obter os recursos necessários à implantação da grande indústria (ANDRADE, 1984, p. 45).

Para Leite (2013), a CVSF foi a principal representante dessa política de intervenção do Estado, estabelecendo a ordem e a lógica específica para o desenvolvimento do Vale do São Francisco a partir da expansão das possibilidades de irrigação para produção agrícola.

Contudo, nota-se aí já uma primeira incidência de um planejamento de desenvolvimento regional posto de “cima para baixo”, já que, conforme destaca Gonçalves (1997, p. 125), “as comunidades do Vale praticamente não influíram sobre as definições da CVSF. Os debates não sofreram interferência das lideranças regionais”.

Segundo Andrade (1984), o tom da política de desenvolvimento do Vale do São Francisco foi regido por uma corrente política eminentemente capitalista, que procurava facilitar o crescimento econômico da bacia do São Francisco a favor dos interesses empresariais, com o intuito de ampliarem os seus negócios, relegando a população local a segundo plano.

Nos debates travados no Parlamento e na Imprensa no período 1945-48, observa-se a existência de duas correntes distintas a encarar os objetivos da política são-franciscana; uma, comprometida com uma visão social do problema, pensava em organizar um programa de desenvolvimento que equilibrasse os interesses nacionais e locais, com a implantação de programas que elevassem o rendimento dos recursos explorados e que beneficiassem a população do vale; outra corrente, eminentemente capitalista, procurava facilitar o crescimento econômico da bacia do São Francisco em função do interesse de grandes empresas dos centros mais dinâmicos do país que desejavam ampliar os seus negócios, esquecendo ou colocando em segundo plano os interesses da população local (ANDRADE, 1984, p. 45-46).

Desse modo, coube à CVSF, ainda no início da década de 1950, as primeiras iniciativas de pesquisa e apoio técnico com o intuito de ampliar a infraestrutura local. A exemplo disso foi construída a ponte sobre o rio São Francisco, ligando os municípios de Petrolina e Juazeiro, assim como também as rodovias federais pavimentadas e o aeroporto de Petrolina. Além disso, tais investimentos deram conta também da ampliação do sistema de comunicações, a partir de uma maior oferta de linhas telefônicas nos principais centros urbanos.

A construção das grandes barragens com o objetivo de, além da produção de energia elétrica, viabilizar a irrigação de grandes extensões de terra também data desse período: a Usina Hidrelétrica de Paulo Afonso foi construída em 1954, seguida da de Três Marias, em 1959.

No entanto, a abrangência da atuação da CVSF não conseguiu cumprir suas metas para transformações significativas na estrutura produtiva da região. As intervenções do Estado até então não haviam conseguido elevar a produtividade e nem diversificar a produção, que aliás, continuou sendo baseada nos mesmos produtos e atividades, com raríssimas exceções, como foi o caso do cultivo da cebola (mesmo assim bastante limitado).

Para Gonçalves (1997, p. 135), a “ineficiência, falta de controle sobre suas ações, má versação dos recursos públicos, aparelhamento político e falta de planejamento” foram as principais marcas da atuação da CVSF em toda a sua trajetória.

Em um contexto nacional, o estímulo à industrialização do Centro-Sul do país repercutia no Nordeste. Nesse período foi intensa a migração rural das comunidades do Vale do São Francisco, em busca de melhores condições de vida e trabalho nos centros urbanos.

A SUVALE (Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste), em substituição à CVSF, foi criada em 1967, com objetivos e atividades bem definidas, com a finalidade de evitar choques com a atuação da SUDENE (Superintendência para o Desenvolvimento do Nordeste), instituída em 1959, que veio a somar reforços para o processo de crescimento econômico da região nas décadas seguintes.

1.1.2. O papel da SUDENE

A Superintendência para o Desenvolvimento do Nordeste (SUDENE) foi criada em 15 de dezembro de 1959, através da Lei nº 3.692, como mais uma medida de intervenção do Estado no Nordeste com o objetivo de promover e coordenar o desenvolvimento da região¹⁰. Conforme destaca Francisco de Oliveira (1977), o processo de criação da SUDENE era reflexo, sobretudo, do posicionamento das diversas classes sociais do Nordeste (e também fora dele), em relação à “nova forma de atuação” do Estado brasileiro.

Nas palavras do autor:

A SUDENE traz inscrita, desde a sua origem, a marca da intervenção “planejada” no seu programa, que se reflete mesmo nos textos das leis de sua criação e de seus planos-diretores, isto é, de uma tentativa de superação do conflito de classes intra-regional e de uma nova expansão, pelo poder da coerção do Estado, do capitalismo do Centro-Sul (OLIVEIRA, 1977, p. 116).

A “nova forma de atuação”, tinha entre as suas funções, a capacidade de criar empresas mistas, “combinando capitais da União, dos Estados e até do setor privado”. Com o intuito de “dissolver” as heranças de uma oligarquia de base agrária na região, a nova “política de intervenção planejada” tinha como objetivo transformar, de fato, o Estado brasileiro também em produtor no Nordeste, a partir dessa junção (OLIVEIRA, 1977).

“Por que se implantou a forma ‘planejada’? Por que se criou a SUDENE?” Quais eram as diferenças entre aqueles planos de intervenção do Estado para o desenvolvimento do

¹⁰ Criada como uma autarquia subordinada diretamente à Presidência da República, a SUDENE teve em sua secretaria executiva o economista Celso Furtado, entre 1959 e 1964. A partir de 1964, com os rumos políticos do país, foi integrada ao Ministério do Interior, tendo sua autonomia enfraquecida.

Nordeste que vinham sendo postos em prática na região, até então, e estes, os “novos planos” de intervenção, que nasciam ao apagar das luzes da década de 1950?

Faz-se importante também vincular a criação da SUDENE ao contexto de expansão capitalista nacional, amparado na industrialização do país, sobretudo, ao longo dos anos 1950 (VÉRAS DE OLIVEIRA, 2014). A economista Tania Bacelar (ARAÚJO, 2000), em suas análises sobre o desenvolvimento econômico da região Nordeste chama atenção para a problemática, apontando que:

Enquanto a indústria comandava o crescimento econômico no Sudeste, o velho setor primário-exportador implantado no Nordeste dava mostras de sua incapacidade para continuar impulsionando o desenvolvimento econômico. Uma das propostas centrais do relatório do GTDN [Grupo de Trabalho para o Desenvolvimento do Nordeste] (como ficou conhecido aquele documento) era estimular a industrialização no Nordeste como forma de superar as dificuldades geradas pela velha base agroexportadora nordestina (ARAÚJO, 2000, p. 03).

Por meio de uma ação planejada e de investimentos dirigidos para os setores mais viáveis, o principal objetivo do governo era o de que a SUDENE atuasse de modo a reduzir as disparidades entre o Nordeste e as demais regiões do país. Havia no período uma clara evidência de que, mesmo diante do processo de industrialização do país, persistiam as diferenças e as desigualdades entre as regiões Nordeste e Centro-Sul.

Conforme destaca Gonçalves (1997) a concentração da riqueza da nação no Centro-Sul do país, denunciava um forte desequilíbrio entre as regiões. O Nordeste figurava como foco de preocupações das autoridades governamentais, sobretudo, pelo grande contingente populacional (que correspondia a um terço da população do país), “que vivia transtornada pelo elevado índice de pobreza e acossada pelas consequências das secas periódicas” (GONÇALVES, 1997, p. 140).

Desse modo, pensada como uma região “atrasada”, com um lento crescimento econômico, que era originário de uma base produtiva “tradicional” e pouco dinâmica, o Nordeste começa a ser pensado, pelo planejamento econômico do Estado, como uma região a ser integrada à industrialização, tendo a incumbência de “modernizá-la” (OLIVEIRA, 1977).

A partir de então foram desenvolvidas uma série de medidas visando a “modernização” da região através de financiamentos de algumas atividades com vias de dinamização e diversificação da economia.

O crédito agrícola (FINOR) foi fomentado tanto para os novos tipos de cultivo quanto para os velhos, em bases geralmente “modernas”. Também foram criadas linhas de crédito (Banco do Brasil, BNB, BNDES) para a melhoria das propriedades e para o melhoramento

genético dos rebanhos através do financiamento de matrizes e reprodutores (GONÇALVES, 1997).

Ainda segundo Gonçalves:

Nessa linha de atuação o Banco do Brasil e o Banco do Nordeste do Brasil apresentaram-se como os instrumentos básicos da propulsão da modernização, apoiados sempre nas definições e nas iniciativas da SUDENE. Para consecução de seus objetivos, o governo, por suas agências, promoveu exposições de animais, difundiu novas culturas agrícolas e métodos de cultivo, incentivou sítiantes e grandes proprietários a regularizarem suas terras através do IBRA – Instituto Brasileiro de Reforma Agrária (Posteriormente INCRA) -, deu início a projetos de irrigação e colonização e promoveu uma série de cursos e palestras em um esforço para convencer “empresários” e agropecuaristas a modernizarem suas atividades. Às iniciativas do governo, somaram-se outras da sociedade como a que culminou com a criação da Faculdade de Agronomia do Médio São Francisco, em Juazeiro, que propiciou a preparação de parte da mão-de-obra necessária à implantação dos planos governamentais (GONÇALVES, 1997, p. 140).

A proposta central dessa ação era então o incentivo à industrialização desta região, com propósitos de superar as dificuldades herdadas da velha economia agroexportadora. Com essa medida, acreditava-se na promoção da integração dos espaços econômicos em uma mesma base ou sistema nacional (OLIVEIRA, 1977).

De fato, houve uma alteração significativa no dinamismo econômico da região, a partir da ação planejada e dos incentivos capitaneados pela atuação da SUDENE, com o objetivo de associar a economia regional, à dinâmica econômica nacional, sob a égide da expansão capitalista do Centro-Sul.

Contudo, foi notória a sua incapacidade no sentido de apaziguar a sobressaltante heterogeneidade do cenário econômico nacional. Conforme destaca Araújo (2000) em sua análise sobre as características das atividades econômicas desenvolvidas na região Nordeste, a atuação estatal não deu conta de homogeneizar as estruturas produtivas das diversas regiões do país, e nem tampouco dentro da própria região Nordeste (ARAÚJO, 2000).

Com isso, passaram a coexistir na região áreas dotadas grande dinamismo econômico, “modernas” e “ativas”, com áreas de estagnação e de resistência às mudanças. De acordo com Araújo:

Tendências da acumulação privada reforçadas pela ação estatal, quando não comandadas pelo Estado brasileiro, fizeram surgir e desenvolver no Nordeste diversos subespaços dotados de estruturas econômicas modernas e ativas, focos de dinamismo em grande parte responsáveis pelo desempenho relativamente positivo apresentado pelas atividades econômicas na região (ARAÚJO, 2000, p. 11).

O polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA, na região do SMSF, como fruto desse processo de desenvolvimentismo estimulado pelo Estado, se constitui como uma dessas áreas de foco sendo, portanto, uma “mancha”, um “enclave” de dinamismo econômico em meio ao

semiárido nordestino, considerado um dos exemplos mais expressivos dos impactos modernizadores da agricultura irrigada no Brasil.

Nos anos 1950, com a instalação da SUDENE, ampliaram-se os investimentos para consolidação da agricultura irrigada, conforme explicita Silva:

Foi com a criação da SUDENE, no final da década de cinquenta, e com a instituição do Grupo de Irrigação do São Francisco (GISF), que foram iniciados os estudos dos recursos naturais da região, com o levantamento de solos das áreas de Caatinga para fins de irrigação (SILVA, 2001, p. 89).

A partir das pesquisas e estudos técnicos, entre os anos de 1963 e 1964 foram instaladas as duas estações experimentais onde seriam implementados o Projeto Piloto de Bebedouro e o Perímetro Irrigado de Mandacaru.

Quadro 01 – Projetos Públicos de Irrigação

Projeto de Irrigação	Localização	Ano de Implantação	Início de Operação	Área Implantada
Bebedouro I	Petrolina/PE	1968	1968	1.060 ha
Bebedouro II	Petrolina/PE	1972-73	1977	576 ha
Mandacaru	Juazeiro/BA	1971-72	1971	376 ha
Maniçoba	Juazeiro/BA	1975-81	1980	4.197 ha
Curaçá	Juazeiro/BA	1975-79	1982	4.165 ha
Tourão	Juazeiro/BA	1977-79	1979	10.548 ha
Nilo Coelho I	Petrolina/PE	1979-84	1984	13.146 ha
Nilo Coelho II	Petrolina/PE	1994-96	1996	7.165

Fonte: CODEVASF/ SILVA, 2001.

Alguns anos depois, em 1966, em parceria com a FAO (*Food Agricultural Organization*), foi realizado o levantamento de áreas irrigáveis, que abria margem para a elaboração do Plano Diretor para a Irrigação no SMSF, contemplando os seguintes Projetos Públicos: Bebedouro, Nilo Coelho e Pontal, em Pernambuco, e Mandacaru, Tourão, Maniçoba, Curaçá e Salitre, na Bahia (SILVA, 2001).

Inaugurado em 1968, com 130 hectares, o Projeto Piloto Bebedouro seria um importante laboratório experimental, tanto para os técnicos quanto para os colonos. A partir desta experiência é que começaram a ser difundidas culturas importantes para a região, como o tomate, a melancia, e também a uva (SILVA, 2001; SOBEL; ORTEGA, 2009).

A criação dos Perímetros Públicos de Irrigados¹¹, inserida no plano de desenvolvimento traçado pelo Estado, e amparada em políticas públicas com vias à modernização da agricultura, tinha como principal objetivo integrar este Polo ao circuito produtivo que estava sendo liderado pela agroindústria de insumos e de processamento de matérias-primas, considerando as possibilidades de integração à agroindústria.

Assim foram intensificadas as ações em busca do desenvolvimento da agricultura irrigada na região, e mais uma vez o processo de modernização se dava à revelia, desconsiderando toda e qualquer opinião da população local, que aliás, servia a este processo como uma excelente mão de obra (barata e abundante, devido às condições econômicas sob as quais as comunidades viviam).

No decorrer das próximas décadas, a partir da criação da Companhia de Desenvolvimento do Vale do São Francisco (CODEVASF), em 1974, sob a égide do regime militar, tiveram início as grandes obras da irrigação.

1.1.3. A instituição dos programas de irrigação: Novos direcionamentos econômicos?

A CODEVASF¹² foi criada em 16 de julho de 1974, através do art. 9 da Lei 6.088 daquele ano, com a finalidade de estimular e orientar a iniciativa privada, promover a organização e participar do capital de empresas de produção, beneficiamento e industrialização de produtos primários (ANDRADE, 1984).

Conforme o texto da lei de fundação:

A CODEVASF tem por finalidade o aproveitamento, para fins agrícolas, agropecuários e agroindustriais, dos recursos de água e solo do Vale do São Francisco, diretamente ou por intermédio de entidades públicas e privadas, promovendo o desenvolvimento integrado de áreas prioritárias e a implantação de distritos agroindustriais e agropecuários, podendo, para esse efeito, coordenar ou executar, diretamente ou mediante contratação, obras de infraestrutura, particularmente de captação de águas para fins de irrigação, de construção de canais primários ou secundários, e também obras de saneamento básico, eletrificação e transportes, conforme Plano Diretor, em articulação com os órgãos federais competentes. (BRASIL, LEI 6.088, 16 de Julho de 1974).

¹¹ Os Perímetros Públicos de Irrigação são áreas que o poder público desapropria, indenizando os proprietários, e desenvolve estudos de dimensionamento e viabilidade para montar os canais de irrigação. Em praticamente todos os projetos a área é dividida em lotes, e nesses lotes é disponibilizada a água por meio dos canais de irrigação, um ponto com fonte de energia elétrica e a oportunidade de escoamento com acesso a estradas (CASTRO et. al., 2008 *apud* CORDEIRO NETO; ALVES, 2009, p. 341).

¹² A CODEVASF (hoje Companhia de Desenvolvimento dos Vales do São Francisco e Parnaíba) esteve vinculada até o final de 1994 ao Ministério da Integração Regional, passando posteriormente a integrar o Ministério do Meio Ambiente e Recursos Hídricos. Hoje, a Companhia integra o Ministério da Integração Nacional. Sediada em Brasília, duas de suas seis Superintendências Regionais estão situadas na região do Submédio São Francisco: a 3ª SR em Petrolina, e a 6ª SR em Juazeiro.

Tendo sido sucessora da SUVALE, que por sua vez, substituíra a CVSF, recebeu, por tabela, destas instituições um grande acúmulo de trabalho e de compromissos. Conforme destaca Andrade (1984), para ela foram também transferidos programas implantados pelo DNOCS (Departamento Nacional de Obras Contra as Secas) e pela SUDENE, a exemplo do projeto Bebedouro I.

A sua atuação esteve desde o início voltada para o desenvolvimento dos programas de irrigação, em apoio à produção, à comercialização, e reforço à infraestrutura socioeconômica, no sentido de intensificar o desenvolvimento social e administrativo no Vale do São Francisco.

Nessa linha, a atuação da CODEVASF firmou acordos com o Banco Mundial (BIRD), com o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), e conforme menciona Bloch (1996), também com o governo japonês, com o objetivo de financiar a formação de novos projetos de irrigação.

À medida que as ações modernizadoras planejadas se estendiam por todo o Vale do São Francisco ao longo das décadas de 1970 e 1980, a irrigação tomava impulso atingindo as terras secas. A partir de então, foram implementados os demais perímetros públicos de irrigação do SMSF, que iriam entrar em funcionamento na década seguinte.

Conforme destaca Silva (2016) em análise sobre o processo de implantação dos perímetros públicos de irrigação, ao todo, foram construídos sob gestão da CODEVASF, e em parceria com outras instituições federais, doze perímetros públicos de irrigação na região do SMSF, além de outros dois que ainda encontram-se em fase de implantação. Ao todo os perímetros públicos representam uma área irrigada de 59.259 hectares e a geração de 50.992 empregos diretos e 76.745 empregos indiretos, segundo estimativas da CODEVASF¹³.

Dentre estes doze perímetros implantados e geridos pela CODEVASF na região do SMSF, sete estão localizados no polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA, correspondendo a uma área irrigada de 48.605 hectares. Cabe chamar atenção para o fato de que 60% dessa área está ocupada por empresas agrícolas, conforme destacamos no quadro abaixo (Quadro 02):

¹³ Dados da CODEVASF. Disponível em: <http://www.codevasf.gov.br/principal/perimetros-irrigados/elenco-de-projetos> Acesso em: março de 2016.

Quadro 02 – Área dos Perímetros Públicos de Irrigação

Perímetro Irrigado	Área Familiar (ha)	Área Empresarial (ha)	Área Total (ha)
Bebedouro (PE)	1.034	858	1.892
Senador Nilo Coelho (PE)	12.520	6.043	18.563
Mandacaru (BA)	399	51	450
Salitre (BA)	1.684	3.415	5.099
Tourão (BA)	189	14.048	14237
Curaçá (BA)	1.818	2.386	4.204
Maniçoba (BA)	1.781	2.379	4.160
Total:	18.885	29.180	48.605

Fonte: CODEVASF, 2016/ SILVA, 2016

Entretanto, os programas de irrigação da CODEVASF não se limitavam apenas às obras de implementação dos projetos públicos de irrigação e às obras hidráulicas. O seu programa tinha como estratégia fundamental uma série de atividades em parceria com a iniciativa privada (SILVA, 2001).

A partir de então a região tornou-se um polo atrativo de investimentos privados, vindos, principalmente, das regiões Sul e Sudeste do Brasil, que aqui encontravam terras e mão de obra a baixo custo e incentivos econômicos por parte do Estado. A entrada progressiva desses novos atores, para alguns pesquisadores, significava uma ruptura com o passado agrícola, desencadeando uma abertura para novos empreendimentos utilizando os recursos naturais do território (SILVA, 2001).

Nesse período, associado à implementação dos perímetros irrigados, os pequenos proprietários, que viviam nas áreas que seriam atingidas pela irrigação, foram desapropriados ou desapossados de suas terras pelo Estado, mediante o pagamento de indenizações bem abaixo dos valores praticados no mercado, causando na região um elevado ônus social.

Na tentativa de corrigir os transtornos sociais causados com esse processo, as normas de seleção dos “colonos” ou “irrigantes” para os projetos (em tese) deveriam atribuir prioridade aos pequenos produtores desalojados ou desempossados. Contudo, na prática, essa não foi a medida adotada.

Ao processo de desapropriação deveria dar sequência, um processo de seleção dos novos ocupantes: os “colonos” e as empresas.

A seleção das empresas se dá por meio de concorrência pública: cada uma apresenta um projeto técnico de irrigação e uma proposta financeira. A CODEVASF examina primeiramente todas as propostas técnicas, seleciona as melhores e, somente depois, compara as propostas financeiras. A empresa vencedora se torna então proprietária de uma área dentro dos perímetros “públicos”. Quanto aos colonos selecionados, só

recebem o título de propriedade após um prazo de dois anos, destinado a comprovar que são bons produtores e pagadores. Caso contrário, veem seu lote colocado à venda, num processo chamado de “seleção natural” (BLOCH, 1996, p. 30).

Entretanto, os processos de desapropriação e seleção, na prática, não davam a garantia aos “colonos” de que eles/as seriam priorizados na aquisição dos lotes, além do que, se tratava de um processo individual de seleção, de modo que seria praticamente impossível realojar uma comunidade inteira dentro dessa nova estrutura.

A partir das reflexões de Graziano da Silva (1989)¹⁴ sobre o a questão agrária e irrigação no Nordeste, Bloch (1994) menciona que todos/as aqueles/as que viviam nas áreas desapropriadas nas condições de moradores, posseiros, parceiros, agregados, comodatários, além de não receberem indenização pela terra perdida, ficavam em segundo plano no processo de seleção dos lotes.

Aqueles ou aquelas que, por ventura, conseguissem na condição de pequenos/as agricultores/as, atender às exigências impostas pela CODEVASF para “receber” um pequeno lote deparavam-se ainda com outras questões quanto às possibilidades reais para permanência nas terras irrigadas, sobretudo, diante das novas exigências e demandas econômicas. Muitos/as não conseguiram se sustentar diante dos altos custos para manutenção dos lotes, e da necessidade de adequação feita abruptamente a partir das novas formas de produção agrícola.

Dessa forma, o que restou a muitos/as trabalhadores/as rurais, pequenos produtores, que tinham com aquela terra vínculos que estavam para além das atividades agrícolas tradicionais?

Com o tempo, e diante da “incapacidade/inabilidade” que tinham em se manter na “nova” e “moderna” produção agrícola (sobretudo diante dos altos custos de manutenção da estrutura básica dos canais de irrigação e da água) foram gradativamente convertendo-se em mão de obra barata e pouco qualificada, diante das novas exigências de mercado. Ou seja, o processo de modernização das bases agrícolas na região também foi responsável por um intenso processo de proletarização e marginalização dos/as trabalhadores/as.

1.1.4. A consolidação da “modernização agrícola” como vetor do desenvolvimento regional

Diante das transformações no quadro econômico e social da região, surgiu a necessidade de pensar em instituições que fossem capazes de construir e reproduzir um

¹⁴ “Estrutura e irrigação no Nordeste”. In: Irrigação, estrutura agrária e organização dos agricultores. GUEDES, Luis Carlos; FONSECA, Rinaldo (orgs.). Campinas: Fundação Ford e Instituto de Economia da Unicamp, 1989.

conhecimento técnico-científico que garantisse a sua aplicabilidade para as transformações que se colocavam como novidade e, sobretudo, como potencializadoras da modernização. Além disso, era necessário produzir uma mão de obra especializada para a produção dos cultivos especializados e que difundisse os valores de uma agricultura moderna.

Com esse intuito surgiu a Faculdade de Agronomia do Médio São Francisco (FAMESF) – hoje um campus integrado a Universidade do Estado da Bahia (UNEB) – com a função de cumprir esse papel. Além da FAMESF e da CODEVASF, foi instalado ainda o Centro de Pesquisa Agropecuária do Trópico Semiárido (CPATSA), vinculado à Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (EMBRAPA).

A partir dos anos 1980 teve início, de fato, a instalação de plantas industriais nos municípios de Petrolina/PE e Juazeiro/BA para processamento de produtos agrícolas, produção de insumos e equipamentos para o setor agrícola local, utilizando-se de linhas de crédito administradas pelo Banco do Nordeste do Brasil (BNB).

A tentativa de construção de um Complexo Agroindustrial (CAI) de frutas na região do Polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA foi pensado paralelamente à instalação dos perímetros de irrigação coordenada pela CODEVASF.

Sendo assim, destacam-se o Fundo de Investimentos do Nordeste (FINOR), que é considerado um dos principais instrumentos com o qual contou o SMSF para atrair investimentos da iniciativa privada. Conforme especificam Sobel e Ortega (2009, p. 118), o FINOR tinha como prioridade: a agricultura irrigada; a agroindústria, com projetos destinados ao processamento de matérias-primas produzidas pelo setor primário regional; e também, o setor industrial de modo geral, sobretudo indústrias de produtos alimentares, de fertilizantes, de equipamentos de irrigação, dentre outras.

Além deste, foi criado também o Fundo Constitucional de Financiamento do Nordeste (FNE). Sua atuação se deu no sentido de prestar apoio na ampliação da área irrigada; na indução da agroindústria; na introdução de inovações tecnológicas e um modelo diferenciado de assistência técnica; priorização das culturas e dos espaços mais vocacionais (SOBEL; ORTEGA, 2009, p. 118).

Ainda nessa época, houve a implantação de fábricas e equipamentos para irrigação, adubos e sementes, entre outras, relacionadas aos negócios agrícolas, sendo responsável por mudar o perfil da região, a partir das transformações na dinâmica da produção agrícola (SILVA, 2001).

Dessa forma, o sistema de produção, que até então estava concentrado basicamente na cebola, deu lugar à expansão de culturas de alto valor comercial, como o melão (no início dos anos 1980, a região foi uma exportadora desse fruto) e o tomate, por exemplo.

As empresas tinham diferentes origens; umas eram formadas pelos grandes proprietários da área beneficiada com a construção de obras de infraestrutura para irrigação e que faziam projetos para as suas propriedades e obtinham aprovação dos órgãos competentes; outras eram empresas estatais, como a própria CODEVASF. Assim, no projeto Tourão a CODEVASF se associou a duas grandes firmas pernambucanas para implantar a Usina Mandacaru, com capacidade para a produção de 2 milhões de sacos de açúcar anuais, e com destilaria de álcool para 60.000 litros/dia. Na realidade, estas empresas são as grandes beneficiárias quer quanto à área ocupada nos numerosos projetos, quer quanto às facilidades de acesso ao crédito e ao controle da produção. A Cooperativa Agrícola de Cotia, o grupo Milano, a CICANORTE (beneficiadora de tomates), o grupo Ometto (açúcar), etc., têm grande atuação na área (ANDRADE, 1984, p. 50).

Foi nesse período que se instalaram na região grandes empresas de processamento de tomate e doces do país: a Companhia Industrial de Conservas Alimentícias S.A. (CICA NORTE) e a Companhia Industrial e Mercantil Paoletti S.A. (Etti Nordeste Industrial S.A.).

Conforme destaca Leite (2013), os produtores locais, estimulados inicialmente pela demanda e pela facilidade de vendas, começam a se especializar na produção de tomates para o abastecimento das empresas produtoras de extrato de tomate, o que posteriormente repercute numa crise de superprodução.

O aumento da produção de tomate na região, aliado ao surgimento de outras regiões produtoras, levaram a um processo de desvalorização do preço do tomate na região e uma consequente desmotivação dos produtores com o plantio desta cultura. Com os baixos preços oferecidos pelas empresas, o plantio do tomate industrial se tornou inviável para os produtores locais (LEITE, 2013, p. 64).

Além da superprodução do tomate, um outro fator que agravou a crise foi o aparecimento de pragas e doenças, levando a uma redução da produtividade das áreas plantadas. Com a crise do CAI do tomate, aqueles produtores mais capitalizados passaram a buscar outras formas de investimento.

Durante os anos 1980, o agravamento do quadro macroeconômico do país (vinculado ao processo de redemocratização), e em consequência disso, a crise do padrão de financiamento da agricultura, também atingiram diretamente o Polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA.

Silva (2001) chega a destacar que, durante esse período, devido à crise, agravou-se a lógica de maximização dos lucros por hectare irrigado nos perímetros. Assim, foi imposto, como medida de adequação à retirada das políticas de apoio e fomento à produção agrícola e à falta de recurso nos órgãos de administração competentes, a adequação das culturas

tradicionais (mesmo aquelas de valor comercial elevado ou de processamento industrial) aos cultivos que fossem mais rentáveis, e que tivessem uma maior demanda de mercado.

Diante de tais encaminhamentos, junto ao declínio das culturas de ciclo curto, contraditoriamente, houve uma rápida expansão da fruticultura. Esse processo intensificou ainda mais a diferenciação entre os/as agricultores/as, e em alguns casos até a exclusão destes/as a partir de medidas que passaram a afunilar cada vez mais o perfil do “irrigante” que passa a ser determinado, sobretudo, pelas capacidades técnica e de investimento no novo negócio (SILVA, 2001).

Conforme apontou Silva (2001) sobre o processo de desenvolvimento econômico da região vinculado à ascensão da fruticultura:

Assiste-se, portanto, a um processo de “exclusão” de agricultores, especialmente, os pequenos colonos e, ao mesmo tempo, um processo de “inclusão” de novos atores, mais especializados e profissionalizados: os fruticultores. São esses pequenos e médios produtores, que, seguindo uma trajetória distinta das grandes empresas, somam-se a estas, para determinar a expansão e consolidação da fruticultura na região, na década de 90 (SILVA, 2001, p. 93).

Diante desse quadro, houve, talvez, a ruptura mais acentuada ao longo de todo esse processo de (até aqui) mais de quatro décadas. Principalmente porque a ascensão da fruticultura irrigada lançava por terra a ideia da instituição de um complexo agroindustrial assentado nos planejamentos de desenvolvimento econômico traçados pelo Estado entre as décadas de 1970 e 1980; enterrando as “indústrias agrícolas” de processamento de alimentos, a região estava se firmando num nicho de exportação de “frutas frescas para o mercado global” (CAVALCANTI, 1997).

Os primeiros esforços de exportação de frutas tiveram início ainda nos anos 1980, mais precisamente em 1987, através de iniciativas das grandes empresas. Ainda que naquele período a quantidade fosse pouco significativa para exportação, despertou nos grandes produtores a necessidade de uma maior organização, inclusive com a criação de instituições que centralizassem as ações de comercialização e produção na região. Nesse contexto, ainda na década de 1980, surge a Associação dos Exportadores de Hortifrutigranjeiros e Derivados do Vale do São Francisco (VALEXPOR).

Das culturas destinadas à exportação, já em 1987, destacavam-se a manga e a uva, que despontavam entre as principais fruteiras cultivadas. No entanto, também podia-se notar uma grande diversificação de fruteiras sendo cultivadas nos perímetros irrigados visando a comercialização no mercado interno (SILVA, 2001).

1.1.5. Os anos 1990 e a ascensão da fruticultura irrigada

A partir dos anos 1990, vinculado a uma reconfiguração produtiva, a fruticultura irrigada se consolida na região do SMSF, tendo na viticultura e no cultivo de manga os principais expoentes desse “novo” perfil produtor. Dessa forma, amparado no processo de modernização das últimas décadas, estimulava uma produção agrícola altamente especializada, vinculada à representação de um mercado consumidor com um perfil mais exigente, como os Estados Unidos e Europa.

Assim, afim de adequar-se a este novo perfil consumidor, o Polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA desenvolveu uma série de características e habilidades necessárias à sua participação mais efetiva nesse tipo de produção.

As novas exigências e demandas de comercialização provocaram uma série de transformações sociais, econômicas e políticas na região. Assim, além de uma nova divisão internacional do trabalho, em nível local, houve uma série de transformações sobretudo, vinculadas às relações de trabalho, à divisão sexual do trabalho, às formas de gestão das unidades produtivas, dentre outras, conforme destaca Cavalcanti (1997):

Nos campos crescem, além das agroindústrias, os galpões de empacotamento, as câmaras para refrigeração de frutas, os alojamentos para os trabalhadores e pequenas casas para as famílias que ficam no campo durante o dia e regressam, à noite, aos seus lares nas cidades. Automóveis e caminhões, comuns ou com câmaras frigoríficas, trafegam continuamente entre as áreas (CAVALCANTI, 1997, p. 80).

A partir das novas dinâmicas produtivas, descobriu-se a possibilidade de ajustar o ciclo de produção frutícola ao período mais favorável de comercialização no mercado consumidor internacional. Desde então, as demandas de mercado condicionam a produtividade da região à determinados períodos anuais quando há uma baixa oferta mundial, possibilitando uma maior lucratividade aos produtores, conforme discutiremos mais à frente.

A viticultura, tampouco era uma completa novidade para esta região. Alguns pesquisadores destacam que ainda no começo do século XX, havia já nas comunidades do SMSF áreas produtoras do fruto. Silva (2001) menciona em sua pesquisa a constatação de videiras, na região do Vale do Salitre (no município de Juazeiro/BA), no início do século XX, enfatizando até mesmo a existência de uma variedade nativa, a uva “branca salitre”.

A produção de uva, sobretudo, desta variedade, estava ainda vinculada a uma tradição local vinculada a constituição de uma nova família. Assim, conforme um dos informantes da pesquisa de Silva (2001, p. 75): “quando um cara casava, o pai dava de presente uma videira já em produção e mudava a planta adulta”.

Além da produção nativa na região do Salitre, tinha destaque ainda a viticultura e a irrigação rudimentar em outras localidades, conforme atenta Gonçalves (1997):

A agricultura irrigada não era de todo desconhecida na região. Em 1900, havia sido criada em Juazeiro uma repartição estadual com finalidades agrícolas: o Campo Prático de Viticultura de Juazeiro. Em 1907, passou a ser denominada Horto Florestal. Essa repartição, desde seu início, utilizou-se da irrigação para manter seu campo de videira. Na década de 1940, passaram a existir também campos de irrigação mantidos pelo governo, em Sento Sé, em Petrolina e no Vale do Salitre, município de Juazeiro. Esses campos possuíam um total de 281 hectares irrigados. Havia sido criados com a finalidade de difusão de novas culturas na região e, também, dos métodos de irrigação (GONÇALVES, 1997, p. 128).

Na outra margem do rio São Francisco, houve ainda algumas experiências em produção de uva de mesa e para vinho ao longo dos anos 1950 e 1960, utilizando-se da técnica de irrigação por “aluvião”.

Na microrregião de Petrolina/PE, no município de Santa Maria da Boa Vista, no ano de 1958, um produtor de origem espanhola, com apoio da CVSF, importou variedades de uva da Europa, implantando na região aquela que seria considerada a primeira área de uva para produção comercial (SILVA, 2001).

Dois anos mais tarde, a CVSF importaria da Estação Experimental de São Roque, do Instituto Agrônomo de Campinas/SP, uma grande variedade de videiras a serem implantadas no Núcleo Colonial Afonso Ferraz, em Petrolina/PE. Dentre as variedades trazidas, havia a uva Itália, principal cultivo de uva de mesa ainda hoje na região (SILVA, 2001).

Diante disso, precisava-se pensar em uma forma de adequar a produção das videiras, e também das mangueiras, à nova realidade agrícola, com técnicas mais “modernas” de irrigação. Com esse intuito, a CODEVASF vislumbrou a possibilidade de trazer para a região uma empresa que possuísse os conhecimentos técnicos para produzir de acordo com os padrões exigidos para exportação.

Assim, foi implantado um braço da Cooperativa Agrícola de Cotia na região, em um dos perímetros irrigados coordenados pela CODEVASF, tendo como principal objetivo desenvolver a produção de frutas *in natura* para exportação.

Octávio Damiani (2003) destaca que foi essa cooperativa, a responsável por introduzir no Polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA, o cultivo de uva para exportação, servindo com inspiração, posteriormente, para os demais produtores da região.

Uma das empresas mais importantes radicadas no início do projeto de Petrolina-Juazeiro foi a COTIA, uma cooperativa de São Paulo fundada por imigrantes japoneses nos anos 50 para a comercialização coletiva de seus produtos agrícolas e que se tornou a maior cooperativa agrícola do mundo no decorrer dos anos 80. A COTIA introduziu em Petrolina-Juazeiro o cultivo de uva para exportação. Em 1976, a empresa estabeleceu 36 de seus membros no projeto de irrigação de Curaçá para o cultivo de tomate e melão e, posteriormente, no início dos anos 80, de uva de mesa para exportação. Logo outros produtores e empresas de Petrolina-Juazeiro seguiram o seu exemplo. Além disso, a COTIA desempenhou um papel central

instruindo outros produtores da região sobre como resolver os problemas associados à exportação de frutas frescas, porque já possuía ampla experiência na exportação de produtos como café, soja e maçã e melão frescos, ou seja, os produtos até então cultivados pelos seus membros (DAMIANI, 2003, p. 12).

Nesse sentido, a chamada agricultura capitalista passou a agregar ao longo desse período uma variedade de incrementos tecnológicos fundamentais para a consolidação desse movimento de readequação. No entanto, a produção agrícola possui características específicas que a distanciam de uma produção tipicamente industrial.

A ação do trabalho e os fenômenos da natureza possuem uma relação orgânica, que impossibilita uma análise descuidada com relação a este processo de transição capitalista nas dinâmicas agrícolas. Conforme destaca Martins (2006), nesse processo, tanto o ritmo biológico do ciclo de crescimento das plantas, quanto os fatores climáticos do local de produção, determinam a forma de ação do trabalho.

Dada a natureza sequencial das etapas produtivas e a dispensa do trabalho humano para algumas delas, a produção agrícola assume uma singularidade que não permite o pleno controle externo das suas atividades. A rigidez dessa ordem sequencial limita, inclusive, o próprio alcance do progresso técnico do setor (MARTINS, 2006, p. 167).

De modo geral, o novo perfil produtivo, gerou uma série de impactos sobre a população desta região. Se por um lado, atraía grandes empresas, serviços, e proporcionava uma acumulação de capital pontuada em alguns grupos sociais específicos (os fruticultores ou produtores de frutas para exportação); por outro, à grande maioria da população, já assolada pelas sucessivas medidas de exclusão e incapacitação para o novo modelo de produção agrícola, restou os contratos temporários, a intensificação das jornadas de trabalho e a negação dos direitos básicos, conforme discutiremos nos capítulos seguintes.

O avanço da fruticultura no polo Petrolina/Juazeiro, na última década, produziu riquezas e desigualdades. As grandes empresas já abocanharam a maioria das terras, apesar de terem começado a operar plenamente na atividade a partir de meados dos anos oitenta. Os dados da Codevasf (1999) já mostram uma concentração das terras nos projetos públicos implantados no polo. Numa área correspondente a 40 mil hectares, estão instaladas 2.163 unidades de “colonos” e 219 empresas. Estas, no entanto, já detêm 61,7 % da área total. O pequeno produtor irrigante dos projetos públicos, como mencionado, vem sendo substituído por empresários e fruticultores profissionais, quase sempre vindos de outras regiões do país (SILVA, 2001, p. 113).

A ascensão da fruticultura irrigada, nesse período, propiciou também mudanças na dinâmica demográfica da região. Alguns pesquisadores (DAMIANI, 2003; LEITE, 2013) destacam que houve um saldo positivo de migrações, sobretudo, nos municípios que atraíram as maiores empresas de produção de frutos para exportação. Estes cinco municípios são: Juazeiro e Casa Nova, na Bahia, e Petrolina, Santa Maria da Boa Vista e Lagoa Grande, em

Pernambuco. Ao passo que os demais municípios que compõem o polo apresentaram um saldo negativo.

Devido às características da produção agrícola, sobretudo relacionado ao trabalho temporário, a região possui um intenso fluxo migratório de trabalhadores e trabalhadoras que se deslocam de outras áreas do Nordeste para o entorno destes municípios em busca de melhores condições de vida e trabalho.

Além das dinâmicas migratórias intra-regional e inter-regional, esse polo fruticultor também é marcado por uma dinâmica de migração diária ou pendular no sentido urbano-rural. Boa parte dos trabalhadores/as rurais vivem nas periferias da zona urbana (ou também nas vilas dos perímetros irrigados) e deslocam-se até a zona rural apenas durante o período da jornada de trabalho. São bastante comuns ainda os casos de trabalhadores/as que moram em municípios baianos como Casa Nova, Juazeiro e Sobradinho, mas que trabalham em municípios pernambucanos como Lagoa Grande e Petrolina, ou vice e versa.

Contudo, para que possamos prosseguir com a problematização desse trabalho, precisamos compreender, primeiramente, as dinâmicas de produção frutícola inauguradas entre o final dos anos 1980 e início dos anos 1990, atentado, especialmente às relações sociais (e de gênero) nos espaços de trabalho.

Assim, buscaremos demonstrar a seguir as dinâmicas que caracterizam o trabalho na fruticultura irrigada, tanto na produção de manga, quanto na produção de uva de mesa para exportação, dando destaque, principalmente, às demarcações entre o que é “trabalho de homem” e o que é “trabalho de mulher”. Sendo assim, apresentar e descrever as etapas do processo de produção e trabalho realizado no processo produtivo também se faz necessário para que mais adiante possamos entender as questões que norteiam a divisão sexual do trabalho e, sobretudo, como se reproduzem os estereótipos de gênero nesse mercado de trabalho.

CAPÍTULO II

AS DINÂMICAS DE PRODUÇÃO E TRABALHO

Quem trabalha com uva tem três destinos: Ou fica doente da vista, porque é um serviço que você tem que tá ali com a vista direto naquilo, principalmente raleio; ou fica com alguma dor, no corpo, nos braços; ou então morre cedo, por causa dos produtos que aplica (M.A.A. Trabalhadora rural).

Muitos dizem: “Isso não faz mal, não! É só giberalina” (I.P.G Trabalhadora rural).

As informações apresentadas neste capítulo são frutos de um processo de observação e diálogo com trabalhadores e trabalhadoras em diversas situações de trabalho, na tentativa de compreender, a partir de suas experiências de vida e trabalho, como se estabelecem as dinâmicas de produção e trabalho nas unidades produtivas.

O capítulo está dividido em três partes. Na primeira, nos deteremos à uma apresentação das unidades produtivas, destacando a heterogeneidade desses espaços a partir das duas principais formas de ocupação espacial nos perímetros irrigados do Polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA: os lotes de “colonos” e “irrigantes” e as áreas empresariais.

Além disso, destacaremos as diferenças que compõem estes espaços à luz da relações de trabalho, e das formas de organização e produção. Na sequência, nos deteremos, especificamente, ao processo de produção de frutas frescas para exportação, destacando as relações de comercialização e as exigências do mercado consumidor externo.

Por fim, na terceira e última parte destacaremos os ciclos de produção dos principais cultivos de exportação: a manga e a uva fina de mesa. Assim, ao apresentarmos tais dinâmicas de produção (atentando aos ciclos de produção das principais culturas de exportação), enfatizaremos as relações de trabalho tendo como foco, principalmente, as diferenciações de gênero.

2.1. Os espaços de produção e trabalho

Nos perímetros irrigados do polo Petrolina-PE/Juazeiro-BA prevalecem duas principais formas de ocupação espacial: os lotes de “colonos” e “irrigantes” e as áreas

empresariais (pequenas, médias e grandes empresas). No quadro abaixo estão especificadas as áreas médias dessas unidades produtivas.

Quadro 03 – Ocupação Espacial nos Perímetros Irrigados

Categoria	Área Média
Grandes Empresas	Acima de 50,00 ha
Pequenas e Médias Empresas	De 7,10 a 50,00 ha
Pequenos Produtores	Até 7,00 ha

Fonte: DINC (Distrito de Irrigação Nilo Coelho), 2015.

Percebemos que existem, nestas áreas localizadas nos perímetros irrigados da região, diferentes práticas de agricultura sendo desenvolvidas. Tais diferenças perpassam tanto pelas técnicas de irrigação que são utilizadas nas propriedades quanto pelos tipos de cultura que são desenvolvidas, quais mercados são alcançados e quantos/as trabalhadores/as estão empregados no processo.

Chamamos agricultura de “colonos” ou “irrigantes” as atividades agrícolas que são desenvolvidas em lotes de produção de até 7,00 ha, produzindo culturas de ciclos curtos, e de custos mais baixos (banana, acerola e cebola, por exemplo), com uma produção voltada, em sua maioria, ao mercado local/regional, associada a figura do atravessador (individual ou empresas). Alguns desses “lotes” (uma denominação mais comum) chegam a produzir também manga e uva, porém numa escala menor.

Caracterizados pela produção em baixa escala, esse grupo abrange, além dos “irrigantes” ou “colonos” dos perímetros de irrigação, os pequenos e médios produtores organizados em cooperativas ou associações e os assentados de projetos de reforma agrária. Nestes lotes, geralmente, as áreas irrigadas (em torno de 4,00 ha) podem ser divididas entre familiares¹⁵ e além destes/as emprega-se poucos/as trabalhadores/as.

Entre as formas de contratação de força de trabalho prevalecem vínculos de contrato altamente fragilizados. O trabalho por diária ou “avulso” (como é denominado entre a própria

¹⁵ Muitos destes agricultores e agricultoras foram remanejados aos perímetros irrigados depois de terem perdido suas terras, ou no processo de construção da Barragem de Sobradinho/BA, ou no próprio processo de demarcação e distribuição das terras irrigadas. Entretanto, nesse processo, a preferência pelas áreas irrigadas eram dadas àqueles “colonos” considerados aptos para o desenvolvimento de técnicas mais sofisticadas, ou seja, já tinha algum tipo de experiência com irrigação e que possuíam algum capital para iniciar a atividade agrícola. Nesse caso, os/as trabalhadores/as camponeses que já habitavam a área do perímetro, que a princípio teriam prioridade na aquisição dos lotes, não correspondiam aos demais critérios de cunho capitalista, sendo excluídos do processo.

categoria) é preponderante nestes espaços, sobretudo, em períodos específicos da produção, tais como a colheita e transporte (arrumação da carga) dos frutos.

No entanto, este tipo de produção proporciona uma relação de maior proximidade entre trabalhadores/as e empregador/a, tendo em vista que muitos dos/as trabalhadores/as são membros da própria comunidade local, ou até mesmo familiares dos produtores destes lotes.

A “agricultura empresarial”, que surgiu na região após a implantação dos perímetros irrigados, se caracteriza pela produção especializada de monoculturas, tendo como objetivo, substancialmente, a maximização dos lucros das empresas e empresários rurais e a inserção de sua produção nos mercados nacional e internacional.

Conforme aponta Silva (2001), este tipo de produção agrícola (potencializada pela agricultura irrigada) foi implantada na região sob as justificativas de que tais empreendimentos trariam à região uma tecnologia indispensável para “modernização” das atividades agrícolas, com a capacidade de produção em larga escala, e dispo de mecanismos de comercialização de seus produtos em outros mercados.

Com o processo de modernização da produção agrícola na região, houve uma grande atração tanto de produtores com alguma capacidade técnica e de investimento vindos de outras regiões do país, quanto de grupos empresariais já consolidados em outros setores da economia, como os grupos “OAS”, “Silvio Santos” e “Queiroz Galvão”, por exemplo (LEITE, 2013).

Nesse tipo de agricultura, a força de trabalho empregada é essencialmente assalariada, contratada para a realização de atividades bastante específicas. Percebemos que prevalecem duas principais formas de contratação entre os trabalhadores e as trabalhadoras assalariadas: os contratos por tempo indeterminado e os contratos temporários (principalmente durante o período da safra para exportação).

Entre os lotes empresariais também existem diferenciações. Uma delas está relacionada à capacidade de exportação, já que entre os produtores existem aqueles que apenas produzem (geralmente pequenos e médios produtores), e outros que além de produtores, também são exportadores (geralmente as grandes empresas agrícolas e médios produtores organizados em cooperativas e associações).

Desse modo, com relação aos mercados alcançados por esses produtores, percebemos que as grandes empresas orientam suas produções majoritariamente para o mercado externo (porém, sem desprezar o mercado nacional). Já os médios produtores, através de cooperativas e associações, conseguem também inserir suas produções no mercado externo, ao mesmo

tempo em que possuem áreas produtivas que suprem o mercado interno ao longo de todo o ano.

As pequenas empresas direcionam a produção para o mercado interno distribuindo através de redes de supermercados ou das centrais varejistas de distribuição de alimentos (CEASA e feiras locais).

Conforme podemos observar no relato abaixo de uma produtora associada à CAJ - Cooperativa Agrícola de Juazeiro, as cooperativas atuam também no sentido de prover mais segurança quanto a capacidade de exportação e suporte técnico aos produtores e produtoras agrícolas.

Os produtores que não são exportadores recorrem mais a atravessadores. Se você for pra uma cooperativa, você tem uma série de normas. Por exemplo, a CAJ é muito fechada, você não pode vender fora. Tem que vender pra CAJ. Mas tem outras cooperativas que isso é aberto. Ai eu não sei dizer como é, porque eu não sou cooperada delas, eu só sou da CAJ. Então na CAJ a gente tem que entregar a fruta pra CAJ, porque foi a CAJ que financiou, a CAJ tem um [...] aí tem caixaria, tem tudo. Ela dá todo o suporte ao produtor, então só pode vender a ela, se é ela que lhe financia. E aí isso é bom porque dá uma segurança, tem suporte técnico, cada fazenda tem seu agrônomo lá, tem visitas, tem setor de certificação que é pronto pra isso. É toda uma cadeia... (T.A.P. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 28 de maio de 2015).

No entanto, percebemos que embora a produção em larga escala estabeleça como meta a exportação, essa não é a realidade de boa parte da agricultura empresarial. Conforme aponta Costa (2012), apenas um pequeno percentual dos produtores agrícolas do SMSF são capacitados para exportar seus produtos, e são, em sua maioria, empresas de grande porte. Uma série de fatores restringe a ampliação das exportações por parte destes produtores/as.

E talvez a principal variável causadora desse fenômeno seja a “incapacidade” dos produtores em atender as exigências internacionais quanto à qualidade do produto e aos aspectos fitossanitários, que acontece diante das exigências dos selos de certificação para inserção da produção no mercado internacional (principalmente nos mercados Europeu e dos Estados Unidos).

Com o surgimento dos esquemas privados de certificação, que começaram a ganhar notoriedade sobretudo a partir dos anos 1990, foram criadas normas, padrões e regras, muitas vezes tidos como mais rígidos do que o dos órgãos públicos, com o intuito de promover a segurança dos produtos agrícolas quanto à produção e a origem.

Em análise recente sobre as certificações Cavalcanti e Dias (2015) destacam:

O controle sobre as mercadorias produzidas se materializa por meio das certificações, que agem como um passador e rótulo para o reconhecimento dos produtos ou para o seu rechaço nas gôndolas dos supermercados mundiais. Os padrões de qualidade determinados para a obtenção dos selos variam conforme os

compradores e estão na dependência de convenções e auditorias várias [...] (CAVALCANTI; DIAS, 2015, p. 283).

Entre as certificações mais comuns nesta região estão: Global GAP¹⁶ (certificação coletiva internacional básica para a exportação), Tesco Nature's Choice, Garantia de Origem Carrefour e Certificação Walmart (certificações de empresas individuais – supermercados).

Figura 03 – Selos de certificação



Fonte: Google Imagens

Dentre estes, a certificação Global GAP foi aquela que obteve maior difusão, mais especificamente. A Global GAP, conforme explica Bezerra (2012), é uma organização privada formada no ano de 1997 por um grupo de redes varejistas europeias com o objetivo de criar normas voluntárias para a certificação de produtos agrícolas, e garantir segurança e credibilidade ao público consumidor.

A emissão do certificado Global GAP é realizada por empresas certificadoras, cadastradas por esta organização mediante auditorias, e visitas de inspeção nas fazendas produtoras, com o intuito de certificar o atendimento a todas as regras contidas nos pontos de controle presentes numa espécie de “manual” adotado pela organização (BEZERRA, 2012; CAVALCANTI; DIAS, 2015).

O “manual” das certificações também repercute diretamente sobre o trabalho na fruticultura, estabelecendo a necessidade de adequação às situações básicas como a

¹⁶ Anterior Eurep GAP (European Retailers Produce Working Group – Good Agricultural Practices).

distribuição de equipamentos de proteção individual, respeito à legislação trabalhista e uso adequado de produtos agroquímicos, de modo que suas exigências repercutem entre os/as produtores/as como uma espécie de “manual de boas práticas para andar na linha”, conforme destacado na narrativa abaixo.

Eu acho super necessário e megamente válido pra empresa [as certificações], não só pra questão de funcionário, mas assim, é quase um respeito ao seu local de trabalho, não importa se ele tá num campo, num escritório, dentro de um *packing*, qualquer lugar. Você respeita toda a cadeia, você respeita a fruta, você respeita o meio ambiente, porque você tem que fazer área de preservação, você respeita o funcionário, você tem que dar muita resposta à legislação. Então tem que andar na linha (T.A.P. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 28 de maio de 2015).

Cabe assinalar ainda que mesmo que a maior parte da produção de manga e uva de mesa seja destinada ao mercado interno, a organização tanto dos modos de produção, quanto do trabalho é regulamentada por mecanismos que visam um padrão da produção para a comercialização no mercado externo.

No entanto, a maior parte desses produtores e produtoras agrícolas alegam um custo bastante elevado para certificação, de modo que a opção em produzir para o mercado interno, torna-se mais rentável já que as certificações nesse mercado ainda são dispensáveis.

Conforme a produtora agrícola com a qual conversamos:

É muito difícil pra um pequeno produtor ter esse certificado por causa do valor monetário, e também por causa das exigências. É realmente, é muita coisa. Mas grandes empresas, dá pra fazer super bem, não tem problema. Assim, o sindicato bate em cima, o ministério bate em cima, então você tem que andar na linha. Tem que ter esse Global pra vender (T.A.P. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 28 de maio de 2015).

Assim, compreendemos que os/as produtores/as que adotam as certificações são apenas aqueles/as que produzem em grande escala, com o objetivo da exportação. Além destes, apenas os pequenos produtores organizados em cooperativas conseguem se inserir no mercado global das frutas.

Em meio a este quadro de apresentação das unidades de produção agrícola e suas principais dinâmicas de produção, a nossa análise recai sobre os processos do trabalho nos espaços de produção empresarial. Sendo assim, e levando em consideração que esta é uma região que tem como principal atividade econômica a produção agrícola em larga escala para exportação, principalmente de manga e uva de mesa, o nosso intuito é de apresentar o processo de produção dessas culturas, atentando às particularidades do trabalho, incluindo as desigualdades de gênero, o controle e a fiscalização sobre trabalhadoras e trabalhadores.

Atualmente, os perímetros irrigados da região, ocupados por pequenos produtores, empresas ou grupos empresariais, guardam entre si uma série de particularidades. Em alguns deles, os lotes de pequenos produtores são maioria; em outros, as empresas predominam. Em

alguns casos ainda existem perímetros irrigados que são em sua maior parte ocupados por uma única empresa, como é o caso do Projeto Tourão em Juazeiro/BA, que possui uma área de 14.237 ha e destes, 14.048 ha são ocupados por uma única empresa, compreendendo “um mar de cana”¹⁷ no entorno do município.

2.2. A produção de frutas *in natura* para exportação

A produção de frutas no polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA é caracterizada pela complexidade do processo produtivo atrelado ao grande número de operações. A forma de produzir, adotada por cada uma das empresas depende do tipo de fruto que está sendo cultivado.

No caso da uva, precisa-se levar em consideração qual a finalidade daquela produção, ou seja, se a uva é de mesa, ou se é para vinhos, sucos ou passas. De acordo com Leite (2013), a definição do objetivo final da uva cultivada influenciará todo o processo. Dependendo do tipo de uva, determinadas etapas do processo produtivo mantêm-se necessárias, e outras são omitidas.

Para a produção de uvas de mesa, há ainda uma outra variável que deve ser levada em consideração no processo de trabalho, que é a uva com semente e a uva sem semente. Conforme Leite (2013) argumenta, a questão é que estas variedades exigem em determinado momento tratamentos diferenciados devido, principalmente, à forma como se desenvolve a planta e a produção de seus frutos.

O ciclo de produção da manga, conforme destacam os técnicos agrícolas com os quais conversamos, tende a ser menos específico e conter um menor número de etapas. O rigor técnico do cultivo está relacionado ao cuidado com doenças e pragas, e ao excesso de exposição ao sol.

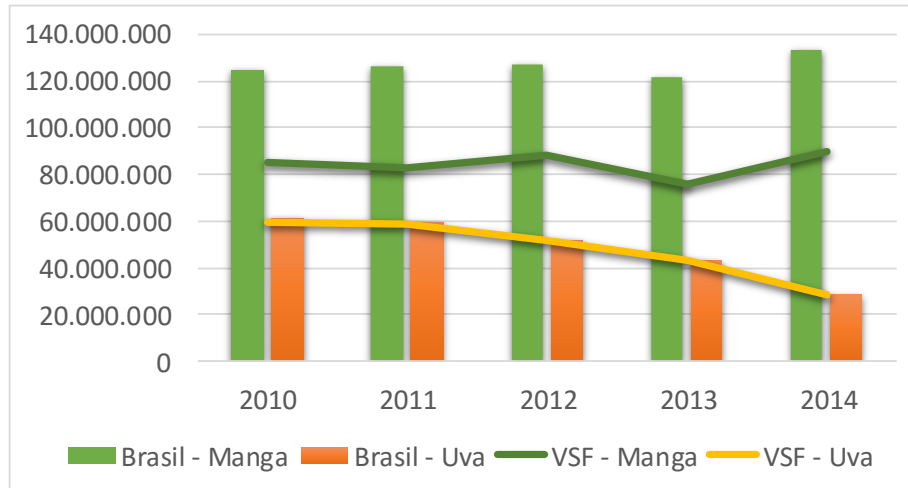
Na região, encontram-se alguns dos maiores produtores de manga e de uva do país. Entre as principais variedades de uvas cultivadas na região, destaca-se a uva “Itália” (verde com semente), tanto em produtividade quanto em área plantada, seguidas de outras variedades sem semente como “Thompson” (verde), “Festival” (verde) e “Crimson” (roxa). Com relação às variedades de manga destacam-se a “Tommy Atkins”, a “Palmer”, a “Keitt” e a “Kent”¹⁸.

¹⁷ Tomamos a expressão emprestada de Maria Aparecida Moraes Silva, com relação à indústria canavieira no município de São Paulo (SILVA, 2008).

¹⁸ A Embrapa (Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária) Semiárido é responsável, desde a sua implantação na região em meados dos anos 1970, pelo fornecimento de conhecimento técnico-científico para o pioneirismo

Ao longo dos últimos cinco anos a região do polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA foi responsável por mais de 90% das exportações nacionais de uvas de mesa, e por cerca de 80% das exportações nacionais de manga, conforme destacamos no gráfico abaixo.

Gráfico 01 – Relação dos índices de exportação de manga e uva



Fonte: IBGE, 2015

No entanto, ao analisarmos os dados de produção e exportação de frutas na região, percebemos que a maior parte da produção (cerca de 80%) é consumida no mercado interno, enquanto que uma menor parcela (cerca de 20%) é, de fato, destinada à exportação.

No caso da produção e exportação de uva de mesa, percebemos que houve, ao longo dos últimos anos, um aumento expressivo da produção do fruto, sobretudo, na microrregião do município de Petrolina/PE. Contudo, ao analisarmos o volume de exportação para este mesmo período, observamos que tem havido uma significativa redução, conforme apresentamos na tabela abaixo (tabela 01).

Tabela 01 – Produção e Exportação de Uva de mesa

	Petrolina/PE	Juazeiro/BA	Vale do São Francisco	Exportação (t)	Consumo Interno	Exportação
2010	188.480 t	77.309 t	265.789 t	59.620 t	77,57%	22,43%
2011	201.980 t	64.335 t	266.315 t	58.433 t	78,06%	21,94%
2012	213.790 t	61.565 t	275.355 t	51.952 t	81,14%	18,86%
2013	222.884 t	52.077 t	274.961 t	43.043 t	84,35%	15,65%

Fonte: SECEX, 2015; PAM/IBGE, 2014

da fruticultura, abrindo novas perspectivas para o novo padrão de desenvolvimento da região a partir de pesquisas sobre variedade de cultivos, processos e serviços que possam melhor se desenvolver diante das condições climáticas da região.

Ao observarmos os índices de produção e exportação de manga, percebemos um movimento semelhante ao que ocorre com os índices da produção e exportação de uva de mesa. Ainda que menos acentuado, conforme observamos na tabela 02, há uma diminuição nos índices de exportação, ao mesmo tempo em que fica evidente um pequeno aumento no percentual de consumo interno.

Tabela 02 – Produção e Exportação de Manga

	Petrolina/PE	Juazeiro/BA	Vale do São Francisco	Exportação (t)	Consumo Interno	Exportação (%)
2010	168.925 t	266.128 t	435.053 t	85.390 t	82,56%	17,44%
2011	189.402 t	263.995 t	453.397 t	82.562 t	81,80%	18,20%
2012	207.532 t	270.471 t	478.003 t	87.839 t	81,63%	18,37%
2013	207.560 t	257.080 t	464.640 t	75.915 t	83,66%	16,33%

Fonte: SECEX, 2015; PAM/IBGE, 2014

O que nos parece evidente, a partir de uma análise das tabelas 01 e 02, é que a região está produzindo cada vez mais, também, em função do mercado interno. Conforme pode ser observado, o percentual de consumo interno da uva de mesa, para o total produzido em 2013, foi de quase 85%, e para o consumo interno da manga, no mesmo período, 83,66%. Isso talvez se justifique diante das necessidades e dos custos demandados no processo de adequação às exigências do mercado externo, através das certificações.

É importante evidenciar, além disso, a diferença no total produzido (em tonelada) de manga e de uva de mesa nas microrregiões de Petrolina/PE e de Juazeiro/BA. Chama atenção que a microrregião de Petrolina/PE chega a produzir quatro vezes mais uva de mesa do que manga no mesmo período, ao passo que a microrregião de Juazeiro/BA, continua produzindo mais manga do que uva de mesa, embora a produção de uva de mesa também seja bastante expressiva.

O processo de produção possui uma intrínseca relação com o período de exportação dos frutos. O polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA segue um calendário de exportações de frutas para os Estados Unidos e a União Europeia, devendo respeitar o período, ou a janela de comercialização de outros países concorrentes¹⁹.

¹⁹ No caso da uva, os principais concorrentes brasileiros são o Chile e a África do Sul, no hemisfério sul, e os Estados Unidos e Itália, no hemisfério norte. O México e alguns países da América Central, além da África do

Uma primeira janela se dá logo após o encerramento das exportações do Chile e da África do Sul, entre os meses de abril e maio. No entanto, esta janela é pouco utilizada pelos exportadores nacionais, principalmente de uva, pois além do curto período para a produção, estes meses ficam comprometidos diante da probabilidade que ocorram chuvas, o que torna a colheita bastante arriscada e incerta.

Desse modo, a alternativa encontrada para as exportações por parte dos/as produtores/as foi a de direcionar a produção para exportação no segundo semestre, entre os meses de setembro e outubro, para a uva, e entre os meses de agosto e novembro para a manga.

Nesse período, quando a janela de mercado está favorável às exportações brasileiras, a produção de manga e uva em outros países está em baixa, o que é fundamental para que a oferta aos mercados internacionais seja sempre visada pelos/as produtores/as agrícolas deste polo fruticultor.

Para entender o funcionamento desse processo produtivo, faz-se necessário antes pensar, sobretudo, em como a força de trabalho de mulheres e homens tem sido inserida nesse processo para o exercício de diferentes atividades. Especialmente nos preocupa compreender em que medida se reproduzem estereótipos de gênero que reforçam a diferenciação entre em “trabalhos de homens” e “trabalhos de mulheres” nas unidades produtivas. Para isso, destacaremos as etapas do processo produtivo dessas duas principais culturas para exportação.

2.3. Os ciclos de produção frutícola e as relações sociais de gênero nos espaços de trabalho

O ciclo de produção das videiras leva, em média, 160 dias (somando-se o período médio de produção de 120 dias, ao período de descanso de médio de 40 dias), sendo possível, a partir do uso de estimulantes químicos e irrigação, que as plantas tenham uma produção contínua, podendo atingir mais que uma safra por ano. O mesmo processo acontece com o cultivo da manga, que alcança o estágio de maturação ideal para colheita do fruto cerca de 110 dias após a floração, podendo também ser colhida por duas vezes em um mesmo ano²⁰.

Sul, Equador e Peru, no hemisfério sul, são os países que disputam o mercado de exportação de manga com o Brasil.

²⁰ Assim, a região tem a capacidade de inserir frutas frescas no mercado internacional no período em que nenhum outro país está produzindo.

Ciclo Produtivo de Uva de mesa



Ciclo produtivo da Manga



2.3.1. O ciclo produtivo da uva de mesa

Pré-produção

Implantação e Manutenção do Parreiral

A implantação dos parreiras é uma atividade que se faz apenas uma vez ao longo do processo produtivo (quando se quer construir ou reservar uma área da propriedade para o cultivo). Depois de construída a estrutura, resta apenas a realização de manutenção.

O parreiral é formado a partir de uma estrutura de mourões (geralmente de madeira) estacas internas e arames, denominada “latada” que é construída, resumidamente, da seguinte maneira: Finca-se os mourões no solo delimitando as distâncias entre as linhas e os parreirais que serão cultivados, formando “ruas”. Os arames são distribuídos sobre os mourões em linhas perpendiculares formando uma espécie de “rede” de sustentação para o ramos e galhos das videiras.

Esse sistema de condução é, segundo a Embrapa Semiárido (2010), a estrutura mais utilizada para produção de uvas de mesa na região do Submédio São Francisco.

Figura 04 – Estrutura da Latada (Mourão e Arames)



Foto: Camilla de Almeida Silva. Fazenda SP AGRÍCOLA, Petrolina/PE

Essa atividade, de modo geral, não faz uso de uma mão de obra especializada, e muitas das vezes é aproveitada a força de trabalho já contratada para a execução das demais atividades produtivas da empresa; ou ainda, em alguns casos, esse tipo de serviço é terceirizado a grupos de trabalhadores “avulso”, contratados, geralmente, através de algum intermediário (que pode ser algum trabalhador que forma a turma, ou um “turmeiro” não

trabalhador), o conhecido “gato” (responsáveis pela terceirização das relações de trabalho), apenas para a execução dessa etapa.

A atividade de implantação dos parreirais, associada ao trabalho “bruto”, que requer um maior consumo de força física, é realizada, preferencialmente, por trabalhadores homens.

Plantio

Nessa etapa há uma grande necessidade de conhecimentos técnicos (relacionados às técnicas de enxertia, manejo do solo e etc.) e de cuidado (com o aparecimento de pragas e doenças) sobretudo, durante o período de crescimento e formação da planta.

Em geral, o plantio é feito de duas formas diferentes: Uma, com mudas de uma variedade já definida (ou já enxertadas); e outra, com mudas porta-enxerto, que levarão alguns meses ainda até o recebimento do enxerto.

A partir do momento em que as uvas forem plantadas, a primeira produção ocorre entre um ano (mudas definidas) e um ano e meio (enxertos). No entanto, após a segunda safra esta diferença tende a desaparecer.

Em condições irrigadas o plantio de mudas das videiras pode ser feito em qualquer época do ano, e as variedades mais comuns são: Red Globe, Itália, Benitaka e Brasil.

Essa atividade pode ser desenvolvida tanto por trabalhadoras mulheres quanto por trabalhadores homens. Contudo, ainda que esta região venha sendo acometida ao longo das últimas décadas por novas técnicas de cultivo diante da modernização agrícola, algumas mulheres nos relataram que são proibidas de plantar mudas de videiras durante o seu período menstrual.

Poda de formação

A poda de formação é importante no sentido de adequar a forma e o crescimento da videira para a produção. A formação ocorre quando o tronco da videira (o broto) atinge o arame do sistema de condução (a estrutura formada pelos mourões e arames).

O objetivo, a partir de então, é que o broto seja conduzido pelo arame principal da latada. Geralmente se faz esse tipo de poda cerca de um anos após o plantio das videiras.

Como uma outra etapa que é associada à força física e “virilidade”, tende a ser desenvolvida por trabalhadores homens.

Figura 05 – Troncos das videiras sobre estrutura de latada



Foto: Camilla de Almeida Silva. Fazenda SP AGRÍCOLA, Petrolina/PE

Etapas do Ciclo Produtivo

No Submédio São Francisco o ciclo de produção da uva de mesa tem início aproximadamente um ano após o plantio das videiras. Após a segunda safra, o ciclo das uvas com semente passam a ter uma duração média de 120 dias, e de 100 dias para uvas sem semente.

Desse modo, cada planta é capaz produzir duas safras e meia ao ano, levando em consideração o tempo gasto entre cada ciclo produtivo (entre 100 e 120 dias), intercalado com o período de descanso, ou repouso, da planta (entre 30 e 60 dias).

Contudo, devido às condições climáticas (a disponibilidade de água em quantidade e com qualidade para irrigação, provenientes do Rio São Francisco, as altas temperaturas e a escassez de chuva, características da região), e sobretudo, diante da demanda de mercado interno, a produção de uvas ocorre de maneira “contínua”. Ou seja, adotando-se um tipo de cultivo “em sequência” por áreas e tipos de uva, há a possibilidade de realizar colheitas em qualquer época do ano, ou assim que houver demanda comercial.

A força de trabalho das mulheres na viticultura é empregada ao longo de todo o processo produtivo da videiras, e em decorrência disso, muitas/os trabalhadoras/es chegam a enfatizar que:

Pelo fato de mexer com a uva, os processos dela, da poda, acho que até a colheita, as que mais são admitidas é a mulher... Acho que tem mais mulher mesmo. Eu vejo muito mais mulher (G. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 08 de junho de 2015).

Dadas as condições e particularidades do ciclo de produção de uvas de mesa, vamos às especificidades das etapas do ciclo de produção.

Poda de produção

A poda de produção é feita em qualquer época do ano, logo após a colheita da safra anterior. Contudo, é muito importante que haja um período de descanso entre a colheita de um ciclo e a poda do ciclo seguinte. Esse tempo de repouso é, em média, de 30 a 60 dias.

Figura 06 – Parreiral em repouso após poda severa



Foto: Camilla de Almeida Silva. Fazenda Aliança, Petrolina/PE

Esse tipo de poda consiste na eliminação do excesso de ramos, retirando-se todos aqueles que são considerados fracos, imaturos, doentes, ou que estejam mal posicionadas. Um dos principais objetivos da poda é preparar a planta para produção da safra, de modo que a eliminação dos ramos consiste na garantia de que a nutrição da planta será direcionada apenas para os cachos que serão cultivados futuramente.

Nesta etapa é que se determina a quantidade e a qualidade dos cachos de uva. Portanto, o objetivo é eliminar a maior quantidade de ramos e galhos possível, selecionando os melhores, que irão gerar a floração, aproximadamente um mês depois, pra dar origem ao fruto.

Segundo Luís Henrique, técnico agrícola que nos acompanhou durante visita de campo na Fazenda Aliança, em Petrolina/PE, ao eliminar os ramos e galhos, aumenta-se a qualidade do cacho em alguns aspectos, tais como: tamanho e qualidade da baga (diâmetro e grau “brix”).

A poda é feita com o auxílio de uma tesoura, e de maneira geral também são homens que executam essa atividade. Nessa etapa, observamos também uma menor quantidade de força de trabalho empregada do que as demais etapas do ciclo produtivo.

Torção de Ramos

A torção de ramos é uma atividade manual que consiste em estimular o surgimento dos brotos a partir da “quebra da dormência” da planta, tendo como objetivo o acúmulo de seiva próximo à gema da planta, favorecendo o surgimento dos brotos.

Entretanto, além do processo natural da torção, utiliza-se também estimulantes químicos para o crescimento das bagas. O “dormex”²¹ é um dos estimulantes mais utilizados para regularizar o crescimento e uniformizar a brotação das gemas.

Embora possa ser realizada tanto por homens quanto por mulheres, é uma atividade que emprega preferencialmente homens, por dois principais motivos: capacidade física associada à força para torcer os ramos e devido ao uso de estimulantes químicos.

Eliminação dos Brotos ou “Desbrota”

Essa é uma atividade manual de seleção dos ramos e cachos mais produtivos da planta. Conforme a trabalhadora rural M.D. nos explicou, esta consiste em retirar todo o excesso de brotos com o intuito de promover uma melhor distribuição da seiva na planta, tendo como principal objetivo eliminar os brotos que não floresceram ou que não possuem cachos, de modo a preservar aqueles que estejam na base para uma próxima poda de produção.

Nas palavras da trabalhadora rural M.D.:

Porque assim, na desbrota é um serviço muito, que tem que ter muita atenção, muita cautela, né? Exemplo: se a gente fizer uma desbrota mal feita vai acabar com a safra, vai derrubar todos os cachos. Tem que selecionar o cacho melhor para [...] Enfim, é toda programação pra próxima poda, então depende muito da desbrota. E a mulher ela tem mais atenção. E antes quem fazia isso era mais os homens, hoje em dia, né? Quase não vê homem (M.D. Entrevista realizada em Juazeiro/BA, 30 de maio de 2015).

Além disso, é uma etapa de trabalho, realizado cada vez mais por mulheres, porque segundo elas próprias, esta é uma atividade que exige mais atenção e cuidado, já que um descuido poderá comprometer toda a safra.

Eliminação de Folhas ou “Desfolha”

²¹ O Dormex (Cianamida Hidrogenada) é um regulador de crescimento que é aplicado por pulverização (de costas, manual) sobre os ramos, de modo a atingir todas as gemas. Normalmente, deve ser aplicado em plantas desfolhadas, deixando-as molhadas ao ponto de escorrimento.

A desfolha consiste em retirar ou afastar as folhas que estejam cobrindo os cachos (existe uma quantidade e intensidade de iluminação solar necessário a cada tipo de planta), e é feita, geralmente, quando o cacho da uva já está formado. Exige-se o cuidado no manuseio da planta a fim de evitar que sejam retiradas folhas necessárias ao seu desenvolvimento.

Essa é uma atividade que emprega tanto mulheres quanto homens, pois embora exija cuidado e delicadeza, possui intrínseca uma técnica associada ao cuidado.

Amarrio

O amarrio consiste em amarrar (grampear) os ramos fixando as brotações aos arames do sistema de condução logo após a poda (estabelecendo o primeiro amarrio dos ramos ou varas), repetindo-se a operação à medida que as plantas forem crescendo. Essa atividade busca garantir que a planta cresça de forma ordenada. Geralmente são realizadas entre duas a quatro etapas de amarração por ramo, seguindo as especificações para produção de cada propriedade.

Figura 07 – Trabalhadores fazendo amarração de ramos (esquerda) e Trabalhador com Tapene (direita)



Foto: Camilla de Almeida Silva. Fazenda Aliança, Petrolina/PE

A amarração dos ramos é realizada com maior rendimento operacional pelo uso de “tapene”, uma espécie de grampeador onde são acoplados fita plástica e grampo. Essa atividade emprega, preferencialmente, força de trabalho masculina, sobretudo, diante da necessidade de uso do “tapene” (foto).

Depois do amarrio, de acordo com os técnicos entrevistados, tem início a etapa de raleio entre oito a dez dias.

Raleio

O raleio é uma atividade manual que tem como principal objetivo eliminar o excesso de bagas por cacho, na tentativa de deixá-lo o mais uniforme e “solto” possível. Com intuito da negociação e venda comercial, os cachos devem seguir um padrão estético que exige uniformidade, e a eliminação de sujeira, frutos feridos ou machucadas e danificados de modo geral.

Essa atividade consome um grande quantitativo de força de trabalho, e destaca-se dentre as demais por empregar muito mais mulheres do que homens. Em algumas empresas essa atividade é predominantemente feminina, sobretudo, devido ao caráter minucioso e artesanal da produção.

Existem formas distintas de fazer o raleio, respeitando o desenvolvimento dos cachos. O raleio é feito tanto com o uso de instrumentos, no caso com auxílio de tesoura (onde emprega-se tanto os trabalhadores homens quanto as trabalhadoras mulheres), ou utilizando-se apenas as pontas dos dedos (onde a força de trabalho feminina é predominante).

a) **Pinicado ou Dedinho**

O pinicado é um tipo de raleio realizado manualmente com a ponta dos dedos quando a planta já está florida. O objetivo dessa atividade consiste em arejar os cachos, “pinicando” (puxando) as bagas com os dedos para reduzir o quantitativo delas por cacho.

Figura 08 – Trabalhadora realizando o Pinicado



Foto: Camilla de Almeida Silva. Fazenda Aliança, Petrolina/PE

Esta é uma atividade predominantemente feminina, pois conforme a trabalhadora rural G. especifica, não é utilizado nenhum instrumento de trabalho, além do cuidado manual.

Só que nessa fase aí [pinicado] elas não usam instrumento, elas fazem tudo na base do dedo, elas fazem com a mão. Já a outra técnica [raleio com tesoura] é na base da

tesoura. [...] Geralmente é só mulher que faz (G. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 08 de junho de 2015).

b) Raleio com tesoura

O raleio é realizado com o auxílio de uma tesoura específica de lâminas estreitas e compridas, com o objetivo de eliminar as bagas que não se encaixam no padrão estético estabelecido para este tipo de produção, e portanto, são pequenas, pouco desenvolvidas e danificadas.

Figura 09 – Tesouras de raleio



Foto: Camilla de Almeida Silva

Nesse sentido, essa atividade é importante pois é a etapa onde o cacho é moldado à sua forma final e às especificações e exigências do mercado consumidor.

É bastante comum, em casos de empresas onde os parreiras tenham uma altura média entre 180 cm a 185 cm, que as trabalhadoras executem esta atividade em cima de banquinhos de madeira ou metal.

Figura 10 – Trabalhadora fazendo “Raleio” (esquerda) e Trabalhadoras no raleio sobre bancos (direita)



Foto: Iane Bastos (Embrapa Semiárido). Fazenda Europa, Petrolina/PE

É interessante perceber como as imposições ao trabalho feminino vão sendo moldadas nas unidades produtivas; se as mulheres são preteridas à realização de atividades como o amarrio por causa da estatura e da técnica do trabalho, aqui (uma das atividades que mais

empregam mulheres) elas tem a preferência, mesmo que tenham de trabalhar equilibrando-se com um instrumento de trabalho cortante em mãos.

Limpeza pré-colheita e Capina

A atividade de limpeza pré-colheita ocorre durante o amadurecimento do fruto, e consiste em retirar dos cachos todas aquelas bagas que estejam rachadas, podres, perfuradas por pássaros e danificadas de modo geral. Nesta etapa espera-se que a uva tenha alcançado o grau “brix” (teor de açúcar) considerado ideal. Quanto maior o grau “brix”, mais açúcar tem nas bagas. A limpeza é realizada preferencialmente por mulheres.

Já a capina, consiste em limpar o solo, retirando com o uso de enxada todo o mato que cresce durante o ciclo produtivo. Essa etapa é desenvolvida substancialmente por homens.

Colheita

Na colheita as/os trabalhadoras/es cortam os cachos de uva com o auxílio de uma tesoura (a mesma tesoura utilizada no raleio), ao mesmo tempo em que executam uma última etapa de limpeza e seleção dos cachos. A partir desse processo de seleção, são colhidos os cachos que possuam bagas mais uniformes e sem imperfeições (manchas, feridas, rachaduras), deixando todos os outros que não se adequem às exigências dessa seleção no próprio parreiral.

Depois de cortados os cachos são colocados em contentores plásticos (20 kg ou mais) que ficam embaixo dos parreirais, sendo transportados posteriormente para a etapa de embalagem. A colheita é uma atividade que emprega, geralmente, mão de obra feminina. Já o transporte dos contentores plástico é uma atividade designada, geralmente, aos trabalhadores homens.

Pós-produção ou pós-colheita

Esta etapa, denominada pós-produção ou pós-colheita abrange as atividades de transporte, limpeza, classificação e embalagem das uvas. Contudo, devemos atentar que o pós-produção acontece de maneiras distintas nas diversas unidades produtivas do polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA.

Nas unidades de produção a heterogeneidade das relações de produção estão atreladas sobretudo às diversas formas de organização do trabalho.

Transporte e Limpeza

As uvas que são colhidas nos parreirais são transportadas até o galpão de embalagem em contentores de plásticos para que seja efetuada a limpeza dos frutos.

No caso das grandes propriedades, o transporte, por se tratar de um quantitativo maior de frutas, é feito com o auxílio de tratores, e nas menores com o auxílio de carretos. Essa atividade, embora possa ser desenvolvida por trabalhadores de ambos os sexos, ainda emprega, em sua maioria, trabalhadores homens.

Figura 11 – Trabalhadores com contentores para transporte de uvas



Foto: Iane Bastos (Embrapa Semiárido). Fazenda Europa, Petrolina/PE.

A limpeza das uvas é feita mais de uma vez ao longo do processo produtivo, e depois que as uvas são transportadas até o galpão de armazenamento, uma última limpeza ainda é feita no sentido de retirar todos os ramos e bagas imperfeitas que ainda tenham restado nos cachos.

Além da limpeza com tesoura, os frutos ainda devem ser lavados a fim de eliminar vestígios de agrotóxicos e poeira. A atividade de limpeza dos frutos é realizada, preferencialmente, por mulheres.

Classificação, Embalagem e Paletização

Muitas empresas (sobretudo as grandes) trabalham tanto com mercado interno quanto com o mercado externo, empregando na produção as mesmas técnicas de cultivo de uva. Como há um padrão de exigência de mercado, classifica-se a uva a partir de algumas características, como coloração, diâmetro, grau “brix” e peso.

É importante que se leve em consideração também a variedade de uva colocada no mercado. Existem variedades que por terem um custo de produção mais elevado, só são produzidas para exportação, a exemplo das uvas *sweet celebration* e *cotton candy*.

Após a etapa de seleção e classificação dos cachos, as uvas são pesadas e embaladas em caixas de papelão ou em cumbucas e sacos plásticos. A embalagem ocorre, normalmente, em lugares reservados para esse tipo de atividade. Na maioria das empresas há um galpão para embalagem ou um *packing house* (mais comum nas grandes e médias propriedades).

Nesse processo, pesa-se e embala-se os cachos de acordo com as exigências do comprador final (que podem exigir caixas, sacos ou cumbucas). Depois de embaladas, as caixas de uva recebem etiquetas com todas as suas especificações a exemplo de cor, tamanho, tipo de uva, tipo de sacola utilizada na embalagem, a data em que foi feita a colheita, o código interno da empresa, além do código do Global GAP (selo de certificação que garante a exportação).

Figura 12 – Packing House



Foto: Iane Bastos (Embrapa Semiárido). Fazenda Europa, Petrolina/PE

O trabalho das mulheres é importante nessa etapa, de acordo com os/as produtores/as e técnicos/as agrícolas porque estas trabalhadoras são mais “atenciosas” e “cuidadasas” para selecionar cachos com características semelhantes e organizá-los em caixas do que os trabalhadores homens. Assim, nessa etapa emprega-se muito mais mulheres do que homens. Nos *packing houses*, sobretudo, quando alguns produtores chegam a estimar que 90% de seus trabalhadores são mulheres.

A paletização é uma atividade que consiste em alinhar as caixas de uva em pallets de madeira de modo a dispô-las de uma forma que diminua ao máximo os impactos e possíveis danos devido à locomoção. Essa etapa emprega trabalhadores homens.

Atentamos que esta etapa é aquela que mais se assemelha ao modo de produção industrial. Alguns desses espaços chegam a comportar até mais do que 500 pessoas trabalhando nas esteiras de seleção, higienização e empacotamento. Ao especificar tais atividades, desde a recepção das uvas no galpão de empacotamento nos *packing houses*, atentando às designações de gênero, temos o quadro abaixo:

Quadro 04 – A divisão sexual do trabalho nos *packing houses*

ATIVIDADE	FORÇA DE TRABALHO ²²
Recepção de uvas	Homens
Limpeza e classificação das uvas	Mulheres
Esteira de Descarte	Homens
Esteira de Cumbuca e Caixa	Não há restrições quanto ao gênero
Pesagem das Cumbucas	Mulheres
Pesagem da caixa	Não restrições quanto ao gênero
Embalamento	Mulheres
Paletização	Homens

Fonte: Informações obtidas no trabalho de campo. Fazenda Inova, Casa Nova/BA.

Pulverização e o Uso de Defensivos Agrícolas

No SMSF é comum a utilização de adubação e de reguladores de crescimento, no caso da viticultura, associados, ou não a outras práticas culturais. Dadas as condições de produção no semiárido, os reguladores de crescimento mais comum na produção de uvas são: Cianamida Hidrogenada (o “Dormex”), Etephon e Ácido Giberélico (a “Giberalina”).

Como já mencionado, a “cianamida hidrogenada” é utilizada para quebrar a dormência e induzir uma brotação uniforme das gemas. Já o Etephon, tem como principais funções desenvolver coloração em variedades de cor, acelerar a maturação do fruto e redução da acidez, dentre outras.

²² Listamos as preferências de força de trabalho designadas a cada uma das atividades do *packing house* de uma empresa média (produção e exportação), mas é preciso deixar claro que podem haver variações com relação às demais empresas.

A giberalina é um dos estimulantes químicos mais citados em nossas conversas com trabalhadores e trabalhadoras, sobretudo, ao mencionarem casos de “envenenamento”, devido a exposição ao manejo inadequado nos espaços de trabalho.

Entre os principais efeitos do ácido giberélico estão: aumento do tamanho de bagas, especialmente em variedades sem sementes; aumento do número de bagas verdes não desenvolvidas ou inviáveis, sendo que o aspecto das bagas de tamanho normal pode ser modificado, assumindo forma alongada; e, a antecipação da maturação dos frutos (EMBRAPA, 2010).

Com a finalidade de condensar as informações obtidas em campo, elaboramos uma síntese desse processo, expressa no quadro abaixo:

Quadro 05 – Processo produtivo da uva de mesa

ATIVIDADE	OBJETIVO	TÉCNICA/ INSTRUMENTO	POR QUEM É REALIZADA	TIPO DE CONTRATO
Poda de produção	Eliminar o excesso de ramos e galhos, retirando-se todos aqueles que são considerados fracos, imaturos, doentes, ou que estejam mal posicionadas.	Tesouras de poda	Homens	Formal (Permanente/Temporário)
Torção de Ramos	Esta etapa consiste na torção dos ramos de forma manual no sentido de estimular o surgimento dos brotos a partir da “quebra da dormência” da planta.	Trabalho manual (força)/ utilização de estimulantes químicos para o crescimento das bagas – “dormex”	Homens	Formal (Permanente/Temporário)
Eliminação de brotos ou “desbrota”	O intuito é selecionar os brotos, eliminando aqueles que não irão se desenvolver adequadamente ou não possuem cachos.	Trabalho manual	Homens e Mulheres	Formal (Permanente/Temporário)
Eliminação de folhas ou “desfolha”	Retirar ou afastar as folhas que estejam cobrindo os cachos	Trabalho manual	Homens e Mulheres	Formal (Permanente/Temporário)
Amarrio	Essa atividade busca garantir que a planta cresça de forma ordenada e é repetida entre duas e quatro vezes.	Tapene (Uma espécie de grampeador)	Homens	Formal (Permanente/Temporário)

Raleio	“Desbaste” de bagas por cacho. Nessa etapa se inicia a moldagem do cacho com a eliminação de bagas pequenas, pouco desenvolvidas ou danificadas. a) Pinicado ou Dedinho b) Raleio com tesoura	Trabalho manual Tesoura para raleio	Mulheres Mulheres	Formal (Permanente/ Temporário)
Limpeza pré-colheita	Retirar bagas podres, com danos mecânicos, cicatrizes, ou qualquer defeito no <i>packing</i> .	Trabalho manual/ Observação a olho nu	Mulheres	Formal (Permanente/ Temporário)
Colheita	Cortar os cachos de uva/ última etapa de limpeza e seleção dos cachos na planta	Tesoura para raleio	Mulheres	Formal/Informal (Contrato por diária/“Avulso”)
Transporte	Consiste em transportar as uvas colhidas no parreiral em carretos (pequenas empresas) ou trator (grandes empresas)	Trabalho manual (Força física)	Homens	Formal (Permanente/ Temporário)
Limpeza	Consiste na retirada de todos os ramos e bagas imperfeitas que ainda tenham restado nos cachos após a limpeza pré-colheita. Além da limpeza, os frutos ainda devem ser lavados a fim de eliminar vestígios de agrotóxicos e poeira	Trabalho manual/ Tesoura	Mulheres	Formal (Permanente/ Temporário)
Classificação e Embalagem	Consiste em agrupar cachos de uvas que tenham características semelhantes de	Trabalho manual/ Observação	Mulheres	Formal (Permanente/ Temporário)
Paletização e Transporte	Consiste em alinhar as caixas de uva em pallets de madeira de modo a dispô-las de uma forma que diminua ao máximo os impactos e possíveis danos devido à locomoção	Trabalho manual (Força física)	Homens	Formal/Informal (Contrato por diária/“Avulso”)

Fonte: Pesquisa de campo (Dados organizados pela autora)

2.3.2. O ciclo produtivo da Manga

Pesquisadora: [Na produção de] Manga é só homem?

A: Não! [...] Oh! A mulher, ela colhe, ela faz toalete, ela embala também... (A. Entrevista realizada em Petrolina/PE, em 08 de junho de 2015).

Pré-produção

Implantação das mangueiras

A instalação do pomar requer uma análise do terreno onde será realizado o plantio, levando-se em consideração, principalmente, o tipo de solo (no caso dos solos arenosos do sertão, as especificações técnicas apontam a necessidade de calagem e adubação) e o posicionamento em que deverão ser plantadas as mangueiras, a fim de evitar ventos fortes que possam derrubar os frutos da planta.

Diferentemente da implantação das videiras, que exigem uma estrutura na qual irão se apoiar ao longo do processo produtivo, as mangueiras são implantadas na área produtiva delimitada para tal finalidade, seguindo algumas especificações técnicas de plantio.

O espaço de produção é delimitado adotando a forma de um quadrado ou de um retângulo, seguindo um espaçamento entre uma planta e outra, de acordo com as especificações técnicas da Embrapa (2010), de 5m x 8m, e uma densidade de 250 plantas por hectare. A implantação do pomar é uma atividade essencialmente masculina.

Figura 13 – Área de mangueiras



Foto: Francisco Atalaia. Empresa AGRODAN, Belém do São Francisco/PE

Plantio

Na região do Submédio São Francisco, devido ao manejo da irrigação, o plantio pode ser feito em qualquer época do ano, diferentemente das demais regiões produtoras de manga

não irrigadas, que precisam esperar o período de início das chuvas para facilitar o estabelecimento das plantas no solo.

Com a demarcação estabelecida pela implementação das mangueiras, o plantio é feito em covas abertas com uma ferramenta denominada “boca de lobo”. Após o plantio, o caule da mangueira deve ser “pintado” com uma espécie de látex diluído em água que tem como objetivo impermeabilizar a planta contra fungos, além de ser colocada uma cobertura no solo, ao redor das mangueiras, com raspas de madeira ou outros materiais como palha de arroz ou coqueiro, com o objetivo de proteger o solo das altas temperaturas e da perda excessiva de umidade.

Embora tenhamos ouvido relatos de mulheres que havia plantado mangueiras, essa atividade emprega, preferencialmente, trabalhadores homens.

Poda de Formação

Assim como acontece com as videiras, a poda de formação das mangueiras tem o sentido de orientar o crescimento dos ramos, quanto ao número, tamanho e distribuição, especificamente.

As especificações técnicas sugerem a formação de planta com um formato caracterizado por uma parte interna aberta e um número de ramos laterais produtivos, contribuindo para a incidência de uma maior iluminação e entrada de ar (EMBRAPA, 2010).

Na formação das mangueiras estão embutidas de cinco a seis podas, com a finalidade de formar uma planta com um esqueleto equilibrado e robusto. A primeira poda é feita a uma altura de 60 a 80 cm do solo. Essa etapa emprega, preferencialmente trabalhadores homens.

Etapas do Ciclo Produtivo

Na região do Submédio São Francisco a produção das mangueiras incide durante todo o ano. O seu ciclo produtivo ocorre em média entre 110 e 120 dias, contados após a etapa de floração, até quando os frutos se encontrem em ponto de colheita.

Podas de Produtividade

Nesse tipo de poda, que compreende o processo produtivo das mangueiras, estão incluídas algumas atividades, tais como atividades de limpeza e podas corretivas da “arquitetura” das plantas.

As atividades de poda, tanto de limpeza, quanto a de produção, requerem o uso de instrumentos de trabalho grandes e pesados (tesoura de poda), e tendem a empregar trabalhadores homens em sua maioria.

a) Poda de limpeza

Consiste em remover ramos secos e doentes das plantas, bem como aqueles de frutificação tardia ou resto da colheita anterior.

As especificações técnicas determinam a realização desse tipo de limpeza, impreterivelmente, uma vez ao ano e tem como objetivos, além da eliminação de material infectado: a obtenção de um material produtivo que deverá ser útil para o próximo ciclo de produção; a obtenção de um material bem localizado em relação à exposição ao sol (que é necessário para o amadurecimento das gemas e para o colorido dos frutos); e, por fim, a possibilidade de alcançar árvores mais baixas e com copa mais adequada aos diversos manejos (EMBRAPA, 2010).

b) Podas de Produção

As podas de produção são aquelas realizadas durante a fase produtiva da planta e, geralmente, após a etapa de colheita. Nesta prática estão incluídas atividades que seguem indicações técnicas bastante específicas²³.

Essa prática inclui tipos de poda como levantamento de copa da planta; Abertura central ou poda central (que tem como objetivo garantir à planta uma maior iluminação); Poda de equilíbrio (tem como finalidade de balancear o equilíbrio entre a produção de frutos e a folhagem da planta); Poda de correção da arquitetura da planta; Poda lateral (que tem como objetivo manter um espaçamento adequado entre as fileiras de plantas); E, por fim, poda de topo (EM BRAPA, 2010).

²³ Como as especificações técnicas não são o foco desse trabalho, mas sim as etapas do processo e a utilização de força de trabalho de homens e mulheres, sugerimos que para maiores informações acesse: <http://sistemasdeproducao.cnptia.embrapa.br>

Figura 14 – Trabalhador realizando poda de produção em mangueira



Foto: Francisco Atalaia. Empresa AGRODAN, Belém do São Francisco/PE

Desfolha ou “Toalete”

A desfolha na mangueira é realizada com o intuito de aprimorar, principalmente, a estética (com a retirada das folhas, evita-se ranhuras) e a coloração (permitindo que o sol “mature” a casca do fruto até que se obtenha uma coloração ideal) dos frutos.

Com a finalidade de melhorar a coloração dos frutos, essa atividade deve ser feita próxima da fase final da maturação, eliminando as folhas que sombreiam as plantas. Essa prática exige cuidado, principalmente, a fim de evitar a queima excessiva dos frutos, causada pela incidência solar, utilizando cal para essa finalidade.

Nas palavras da trabalhadora rural A.:

Toalete é quando a manga vem o cacho que ela tá, mais ou menos, já um pouco crescida, aí a folha fica cobrindo. Aí pra dar aquela cor perfeita, a gente tem que fazer toalete, limpar aquele cacho, né? Que é pra folha não cobrir, pra ela ficar com aquela cor rosada. Aí tem que aplicar o cal na manga pra o sol não queimar. Porque quando a gente tira a folha, ela necessita... Tava alí na sombra, né? Ai a pessoa vai aplicando o cal pra ela não queimar. Aí ela chega a cor, fica a cor perfeita... (A. Entrevista realizada em Petrolina/PE, em 08 de junho de 2015).

Assim como na produção de uva de mesa, há um padrão de exigência para exportação de manga. Desse modo, os frutos grandes são preteridos à exportação (trabalha-se com a exportação de frutas de tamanhos pequenos e intermediários), bem como aqueles que apresentem marcas do processo de maturação, tais como ranhuras e queimaduras provocadas pelo excesso de exposição solar.

Essa atividade pode ser realizada tanto por trabalhadores homens quanto por mulheres (que, conforme as trabalhadoras garantem, tem aumentado bastante nos últimos anos).

Colheita

A colheita é realizada manualmente com o auxílio de instrumentos de corte (tesoura de poda) ou vara de colheita, o “puxo”, no caso dos frutos que estiverem na parte mais alta da planta (esse instrumento possui uma cesta acoplada, para evitar danos no fruto durante a colheita).

As especificações técnicas de colheita determinam a realização do corte do pedúnculo da manga a um tamanho de pelo menos 3 cm, com a finalidade de evitar o vazamento do látex.

Em nossa pesquisa de campo ouvimos alguns relatos de trabalhadoras que já haviam trabalhado na colheita da manga (sobretudo na condição de trabalhadoras “avulso”), retirando aqueles frutos mais baixos com o auxílio de tesouras. Aos homens, segundo estas mulheres, cabia a realização da colheita com o uso da vara de colheita.

Depois da colheita, as mangas são transportadas até o galpão de embalagem em contentores de plásticos para que seja efetuada a limpeza dos frutos. Aqueles frutos que apresentem manchas de látex são transportados até o galpão de embalagem em contentores separados, para que não manchem ou estraguem os frutos limpos.

No caso das grandes propriedades, o transporte, por se tratar de um quantitativo maior de frutas, é feito com o auxílio de caminhões, e nas menores com o auxílio de carretos. Essa atividade emprega, em sua maioria, trabalhadores homens.

Pós-produção ou pós-colheita

A etapa de pós-produção ou pós-colheita compreende as atividades de limpeza, seleção, classificação, embalagem, paletização e transporte. Diferentemente das demais etapas, que compreendem o ciclo produtivo, o trabalho das mulheres é incorporado nessa etapa devido às exigências de um padrão estético tanto da produção, quanto da apresentação dos frutos no mercado (sobretudo, no mercado externo).

Higienização e Seleção

As mangas que chegam ao galpão de embalagem passam primeiramente por um processo de identificação onde é especificada a procedência do fruto, o tipo de manejo antes e durante a colheita e a hora de chegada (o processamento deve ser feito em ordem cronológica).

Após o processo de identificação os frutos passam por uma lavagem e eliminação manual ou mecânica do pedúnculo.

Com os frutos higienizados, há um processo de seleção (no caso da pesagem pode ser mecânica, em máquinas selecionadoras, ou manual) que deve eliminar todos aqueles frutos que não tenham valor comercial, ou que não estejam no “ponto padrão” (ou seja, aqueles que estiverem imaturos, muito maduros, deformados por danos mecânicos, ou apresentarem manchas).

Atendendo às exigências de exportação, ali mesmo nos galpões, inicia-se um processo de tratamento fitossanitário seguindo as normas e especificações demandadas pelos países importadores²⁴ (controle de fungos para mangas destinadas à Europa e Canadá, e combate às moscas das frutas para aquelas encaminhadas aos Estados Unidos, Chile e Japão).

Tanto a atividade de higienização quanto a atividade de seleção podem ser desenvolvidas por trabalhadores de ambos os sexos. No entanto, assim como nas etapas de limpeza e seleção das uvas, por constituírem atividades que exijam dos/as trabalhadores/as precisão no trato, atenção e cuidados com os frutos, tem empregado muitas mulheres.

Classificação e Embalagem

Antes do processo de embalagem, é feita uma aplicação de emulsão à base de cera de carnaúba, e após a secagem desse material (em túnel de ar aquecido a 45 °C) é feito um polimento (EMBRAPA, 2010).

No processo de embalagem, devem ser colocados na mesma caixa frutos que tenham a mesma origem, qualidade e tamanho, de modo que a parte visível da embalagem represente todo o conteúdo restante. Na caixa devem estar especificadas a identificação comercial, a natureza e a origem dos frutos. Essa etapa de embalagem dos frutos é feita, preferencialmente, por mulheres.

²⁴ No caso do tratamento para combate à mosca das frutas, as condições exigidas para este tratamento foram estabelecidas pelo USDA – Departamento de Agricultura do Governo dos Estados Unidos.

Paletização e Transporte

A paletização consiste em alinhar as caixas de manga em pallets para facilitar o armazenamento e transporte. Desse modo, utiliza-se geralmente pallets com 12 caixas na base e 20 caixas na altura.

Os frutos devem ser transportados em caixas ajustadas nos pallets com bastante cuidado, devendo o motorista evitar altas velocidades e exposição excessiva ao sol, pois nesta etapa ocorrem os maiores problemas de injúrias mecânicas nos frutos. Tais atividades são desenvolvidas, preferencialmente, por trabalhadores homens.

Aqui também elaboramos uma síntese (quadro 06), pois tais informações serão importantes no decorrer das discussões dos próximos capítulos dessa dissertação.

Quadro 06 – Processo produtivo da manga

ATIVIDADE	OBJETIVOS	TÉCNICA/ INSTRUMENTO	POR QUEM É REALIZADA	TIPO DE CONTRATO
Podas de produtividade	Limpeza e correção da “arquitetura” das plantas			
	<p>a) Poda de limpeza Remoção de ramos secos, doentes e de frutificação tardia/resto da colheita anterior.</p> <p>b) Podas de produção São realizadas durante a fase produtiva da planta e, geralmente, após a etapa de colheita</p>	Tesoura de poda	Homens	Formal Permanente/ Temporário
Desfolha ou “Toalete”	Aprimorar a estética (com a retirada das folhas, evita-se ranhuras) e a coloração (permitindo que o sol “mature” a casca do fruto até que se obtenha uma coloração ideal) dos frutos	Trabalho manual	Homens e Mulheres	Formal Permanente/ Temporário
Colheita	A colheita é realizada manualmente com o auxílio de instrumentos de corte ou vara de colheita, o “puxo”, no caso dos frutos que estiverem na parte mais alta da planta	Tesoura de poda ou vara de colheita (puxo)	Homens e Mulheres	Formal/Informal Permanente/ Temporário (“Avulso”)

Higienização e Seleção	Consiste em lavar os frutos que chegam aos <i>packing houses</i> e posteriormente selecionar os frutos que atendam ao padrão de qualidade	Trabalho manual	Mulheres	Formal Permanente/ Temporário
Classificação e Embalagem	Consiste em agrupar frutos que tenham a mesma origem, qualidade e tamanho em cumbucas ou caixas.	Trabalho manual (estética)	Mulheres	Formal Permanente/ Temporário
Paletização e Transporte	A paletização consiste em alinhar as caixas de manga em pallets para facilitar o armazenamento e transporte.	Trabalho manual (Força física)	Homens	Formal/Informal Permanente/ Temporário (“Avulso”)

Fonte: Pesquisa de campo (Dados organizados pela autora)

CAPÍTULO III

RELAÇÕES DE TRABALHO E GÊNERO NO CONTEXTO DA FRUTICULTURA DE EXPORTAÇÃO NO POLO PETROLINA/PE-JUAZEIRO/BA

Na verdade eu sempre agradei a Deus por trabalhar... por ter um trabalho, independentemente de ser trabalhadora rural ou não. Todo trabalho que eu tenho eu agradeço a Deus. Seja ele trabalho rural, seja doméstico, seja o que for... Eu sempre agradei muito a Deus, porque é uma oportunidade, né? Mas pra falar a verdade, o trabalho rural, eu nunca vou dizer que eu trabalhava por amor e me sentia feliz, não. Não trabalhei feliz, não. Eu trabalhava mais pela questão da necessidade mesmo, porque eu precisava, mas na verdade se eu for dizer, eu chorava muito [...] Eu chorava porque eu achava sofrido, e eu ficava agoniada, pedindo a Deus que botasse outro trabalho em minha vida, porque eu não aguento (M.A.A. Trabalhadora rural)

O objetivo deste capítulo é demonstrar como no processo de constituição do polo de fruticultura irrigada Petrolina/PE-Juazeiro/BA foi se estabelecendo um novo padrão de gestão e organização do trabalho, tendo como base a expansão da fruticultura irrigada como principal atividade econômica. O nosso foco incide, substancialmente, sobre a exploração do trabalho nas empresas agrícolas, atentando às questões relacionadas às desigualdades e, sobretudo, àquelas associadas às questões de gênero nos espaços de trabalho.

Compreendemos a exploração do trabalho a partir da redução salarial, elevação da intensidade do trabalho ou aumento da jornada de trabalho (sem que haja, em ambos os casos, aumento salarial equivalente à maior utilização e desgaste da força de trabalho), e também a qualificação do/a trabalhador/a não é paga, o que, por sua vez tem incidido com mais constância sobre o “trabalho das mulheres”.

Dessa forma, nos dedicaremos a discutir, amparados nas implicações teóricas com foco nas relações entre gênero e trabalho, as relações de trabalho que se estabeleceram nas unidades de produção agrícola entre o final dos anos 1980 e início dos anos 1990. Especialmente, destacaremos as diferenças na inserção ocupacional de mulheres e homens no mercado de trabalho e a reprodução dos estereótipos de gênero, como uma característica fundamental para a inserção ou exclusão dos/as trabalhadores/as em determinadas atividades do processo produtivo.

Além disso, nos dedicaremos a entender quais são, de fato, as condições em que trabalham e sob quais níveis de intensidade e exploração estão submetidas as trabalhadoras.

Tal questão aparece como ponto fundamental para que mais à frente possamos discutir como se articulam as experiências de trabalho e de luta na elaboração da agenda sindical.

3.1. Mercado de trabalho: Reestruturação e reconfigurações

Foi a partir da segunda metade da década de 1980 que a fruticultura se firmou no polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA como protagonista de um processo de reestruturação da agricultura irrigada com repercussões econômicas, sociais e políticas (SILVA, 2009), num sentido destoante ao movimento de reestruturação produtiva que assolava trabalhadores e trabalhadoras em âmbito nacional²⁵.

O crescimento do emprego formal nas microrregiões de Juazeiro/BA e de Petrolina/PE foi bastante significativo, sobretudo, a partir da segunda metade dos anos 1980. Conforme os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), do ponto de vista do emprego formal, a pesquisa apontou que no período compreendido entre os anos 1985 e 1995, houve um crescimento expressivo no estoque de empregos formais vinculados ao setor. Na microrregião de Petrolina/PE houve, neste período uma variação (aumento) da ordem de 2.788,70% no estoque de empregos formais, enquanto que na microrregião de Juazeiro/BA essa variação foi de 2.038,76%.

Contudo, tratar do quantitativo de postos de trabalho gerados pela fruticultura irrigada no polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA, constitui uma tarefa bastante penosa, principalmente por se tratar de um trabalho vinculado às unidades produtivas em espaços rurais, cujos vínculos estabelecidos tendem a ser bastante fragilizados, a exemplo dos vínculos de contratação informal²⁶ e dos contratos temporários em períodos de safra.

Ao analisarmos a bibliografia que trata do tema nesta região percebemos que ao mesmo tempo em que pesquisadores e pesquisadoras divergem do quantitativo da força de trabalho, por vezes, acabam lançando números de uma forma que não nos parece clara, metodologicamente, quanto ao resultado apresentado, há também uma opinião unânime quanto à dificuldade em se encontrar esses dados de modo seguro.

²⁵ Nos anos 1990, a reestruturação produtiva trouxe uma série de mudanças sociais que afetaram os “chãos de fábrica”, e repercutiram nas formas de tecnologia e organização de produção, nas estratégias de gerenciamento das relações de trabalho, e de negociação dos atores sociais frente aos novos padrões de produção (GUIMARÃES, 2004).

²⁶ As atuais pesquisas do DIEESE (2014), apontam que a maior parte dos trabalhadores assalariados rurais no Brasil está em situação de trabalho informal, sem gozar de nenhuma das proteções garantidas pela legislação trabalhista.

Ainda assim, nos anos 1990 alguns pesquisadores chegaram a revelar estimativas sobre os dados de emprego na região do polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA a partir de relatórios oficiais. Cavalcanti (1997), por exemplo, estimava que o número de trabalhadores/as diretamente vinculado à fruticultura nesse período oscilava entre 20 e 30 mil. Porém, nesse mesmo período outros pesquisadores apontam um quantitativo bastante superior.

Didier Bloch (1996) chegou a afirmar que 94 mil empregos diretos foram gerados a partir da introdução da irrigação. Embora o pesquisador não esclareça os números que estavam diretamente vinculados ao setor da fruticultura, é impossível não atentarmos às diferentes estimativas lançadas a partir de um período tão próximo de pesquisa.

O fato é que, conforme Cavalcanti (1997) menciona, nos anos 1990 não havia dados objetivos ou mesmo confiáveis para aferir o tamanho da força de trabalho ocupada na fruticultura. Entretanto, ao fazermos uma análise dos dados estimados atualmente, percebemos também grandes contradições. Vamos a alguns deles.

A associação dos produtores e exportadores de hortifrutigranjeiros e derivados do Vale do São Francisco (VALEXPORT), por exemplo, estima que são gerados dois empregos diretos, e oito empregos indiretos para cada hectare irrigado na região. Dessa forma, estima-se que nos 120 mil hectares irrigados são gerados 240 mil empregos diretos e 960 mil empregos indiretos, não atentando assim às divergências quanto às variedades de cultivo e aos tipos de produção.

A CODEVASF, por sua vez, estima que nos nove perímetros de irrigação sob sua gestão²⁷, são gerados mais de 54 mil empregos diretos e cerca 80 mil empregos indiretos. Entretanto, tais estimativas tendem a ser superestimadas, sobretudo, porque levam em consideração apenas as áreas irrigadas e não as áreas em produção.

Os dados apresentados pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego, apontam que para o ano de 2014, foram gerados 23.729 mil empregos formais nas áreas de produção das microrregiões de Juazeiro/BA e de Petrolina/PE. No entanto, uma grande parcela de trabalhadores e trabalhadoras que estão inseridos também nesse mercado de trabalho em situações de trabalho informal, ou trabalho “avulso”, e assim permanecem invisibilizados/as, já que não são contabilizados nessa relação.

Não podemos deixar de mencionar ainda que a mensuração destes dados também merecem ressalvas, já que estes números são cotados anualmente ao último dia do mês de

²⁷ Bebedouro e Nilo Coelho, em Petrolina/PE; Fulgêncio, em Santa Maria da Boa Vista/PE; Brígida, em Orocó/PE; Mandacarú, Maniçoba, Curaçá, Tourão e Salitre, em Juazeiro/BA.

dezembro, ou seja, no período de entressafra, quando há, de fato, um descenso nos índices de contratação.

Temos percebido uma permanente inconsistência dos relatórios oficiais, que tendem a não levar em consideração particularidades como a variação na contratação de trabalhadores e trabalhadoras, na produção por tipo de cultura e o período de safra e entressafra, assim, tendem a ser de algum modo, “incompletos”.

Desse modo, conforme abordamos em uma outra análise (SILVA; SILVA; SOUTO JR, 2015), percebemos que a imprecisão dos números disponíveis ou mesmo a sua indisponibilidade para o entendimento do quantitativo da força de trabalho não é apenas um problema de ordem metodológica (a partir da ausência de técnicas e métodos de pesquisa mais precisos), mas é também um problema relacionado ao entendimento (ou da falta de entendimento) das questões relacionadas aos trabalhadores e às trabalhadoras, que necessitam ser problematizadas, sobretudo as vinculadas aos contratos de trabalho, ao recrutamento das forças de trabalho e à sazonalidade da contratação.

Não se pode deixar de levar em consideração que a informalidade no assalariamento rural é um problema nacional. Conforme os dados levantados pelo DIEESE vem apontando, dos 4 milhões de assalariados rurais ocupado no Brasil, em 2013, 2,4 milhões (59,4%) encontravam-se empregados sem carteira de trabalho assinada. (DIEESE, 2014). Ou seja, a maior parte dos/as trabalhadores/as assalariados/as rurais brasileiros encontram-se em situação de trabalho informal, ou ilegal, sem qualquer proteção legal garantida pelo vínculo formal de emprego.

3.1.1. Quem são as/os trabalhadoras/es e quais as condições desse trabalho?

As observações de Octavio Damiani (1999, 2003) no final dos anos 1990 sobre o crescimento da agricultura irrigada revelam uma variedade de efeitos que foram decorrentes desse processo, a exemplo da criação de postos de trabalho formalizados, o que se tornou um grande atrativo para trabalhadores e trabalhadoras vindos de áreas distintas do Nordeste e até mesmo de outras regiões.

Conforme o autor, nesse período a região do Submédio São Francisco foi transformada numa das poucas áreas do Nordeste onde a taxa de imigração superava a taxa de emigração, especificamente em função da expansão da fruticultura irrigada (DAMIANI, 2003).

Na análise de Pereira (2012), foi destaque o crescimento do emprego na atividade agrícola entre os anos de 1990 e 2000, sobretudo, no menores municípios do polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA (Santa Maria da Boa Vista/PE, Casa Nova/BA e Curaçá/BA), “responsáveis por 18% dos vínculos nesse setor, em 1990 (o que representa 899 empregos formais), e passando para 48% (3.233) [de] empregos em 2000” (PEREIRA, 2012, p. 42).

Entre os homens e as mulheres migrantes havia uma grande quantidade de trabalhadores e trabalhadoras que tinham na agricultura a sua única fonte de sobrevivência. Dado o processo migratório, deixavam junto às suas famílias, e o seu lugar de origem em busca de melhores condições de vida e trabalho. Nesse processo, os laços de convivência com o espaço rural e as atividades agrícolas não se perderam, ao contrário passaram por um processo de readaptação dos modos de vida e, sobretudo, de trabalho.

A maior parte destes homens e mulheres com os/as quais conversamos vivem atualmente em bairros da periferia tanto de Petrolina/PE, quanto de Juazeiro/BA, ou em conjuntos habitacionais criados a partir do Programa do Governo Federal “minha casa, minha vida” (também nas periferias).

O que percebemos com relação à moradia destes/as homens e mulheres é que morar em determinados bairros, possibilita aos trabalhadores e às trabalhadoras uma maior chance de serem empregados no que eles/as consideram as “melhores” empresas, já que os ônibus possuem uma rota, atendendo apenas alguns bairros especificamente.

Conforme destacamos no relato abaixo, extraído de uma entrevista com uma trabalhadora rural moradora do Bairro Antônio Guilhermino, na periferia de Juazeiro/BA:

M.A.: Durante a semana o bairro fica mais vazio quando começa a safra, porque tem a safra, né? Tem muito movimento, é tanto que o pessoal só quer vim pra esse bairro. Porque aqui vem muita gente de fora, que nem por exemplo, vem gente da Paraíba trabalhar, outros fica definitivamente, outros fica durante o período da safra, da uva, da cana, tem muito trabalho você querendo. De maio até dezembro, aqui o bairro é super lotado. Muito movimentado.

Pesquisadora: E no outro período, de dezembro até maio?

M.A.: É bem pouca gente, só do bairro mesmo [...] As casas de aluguel ficam vazias. Agora nessa época de maio até dezembro, as casas tudo... Nem encontra casa pra alugar, de jeito nenhum. As casa aí tudo com três, quatro pessoas... É um bairro muito bom de trabalhar, porque todas as empresas pegam aqui. Todas as empresas. Porque tem bairro que empresa não entra, e aqui todas as empresas entram nesse bairro (M.A. Entrevista realizada em Juazeiro/BA, 30 de maio de 2015).

O que acontece é que os ônibus das empresas seguem uma rota já preestabelecida com pontos de parada previamente instituídos, privilegiando alguns bairros onde há uma maior

concentração de trabalhadores/as rurais. Assim, nessa relação torna-se fundamental que o/a trabalhador/a more em um bairro “bom de empresa”.

Muitos trabalhadores/as são residentes permanentes destes bairros, como é o caso desta trabalhadora rural, no entanto, ainda é bastante expressivo o quantitativo de trabalhadores/as migrantes no período de safra. No caso destes homens e mulheres, que se deslocam para a região em um período específico do ano, retornando às suas casas no período de “inverno” no sertão (janeiro à março), o bairro escolhido para moradia representa também maiores possibilidades de inserção no mercado de trabalho.

A principal política de contratação adotada pelas empresas é a divulgação das vagas de emprego nos meios de comunicação locais (principalmente através da emissora de rádio rural), no Sistema Nacional de Empregos (SINE) ou ainda por meio de agências especializadas nesse tipo de serviço. Além da divulgação por parte das empresas, uma forma bastante comum de contratação se dá a partir da indicação de trabalhadores/as efetivos nas empresas.

Essa forma de contratação, por meio de indicação dos/as trabalhadores/as, é uma das formas mais “seguras” para que o/a candidato/a à vaga de emprego seja admitido na empresa²⁸. Embora seja ali estabelecida uma relação de confiança mútua entre a empresa e o trabalhador, a indicação funciona também como uma espécie de responsabilização do trabalhador já contratado sobre aquele que acaba de entrar na empresa, já que tal medida de contratação se dá, sobretudo, a partir de vínculos de confiança e responsabilidade, conforme destaca o trabalhador rural e delegado sindical D.S.

Tem que ser uma pessoa lá de dentro que indique. Que aí no caso a responsabilidade fica em quem indicou pra qualquer coisa de errado (D.S. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 05 de agosto de 2015).

Conforme já mencionamos, as relações de trabalho são bastante heterogêneas, de modo que não se contrata o trabalhador ou a trabalhadora para exercer atividades laborais de apenas uma etapa do processo produtivo. De modo geral, são atribuídas aos homens e às mulheres diferentes atividades produtivas compreendidas no ciclo da planta, conforme a necessidade do período em que forem contratados.

No entanto, por mais que haja um deslocamento entre tais atividades, não existe nenhuma possibilidade de que venha a se configurar uma “carreira” profissional. São todos e todas “multiprofissionais”, ou seja, trabalham em praticamente todas as atividades de cultivo.

²⁸ Para maiores informações sobre as políticas de contratação na região ver SILVA, 2016 (Dissertação de mestrado).

Com relação à qualificação, tínhamos uma certa curiosidade em saber como os processos de trabalho eram aprendidos. Percebemos nas respostas um certo orgulho por parte destes homens e destas mulheres ao revelarem que “aprenderam fazendo”, ou “aprenderam olhando”, numa clara relação entre as novas formas de trabalho e suas experiências de trabalho com os tempos passados no sítio da família, ou em seu próprio roçado.

Ao desenvolverem habilidades, saberes práticos que tornem possível trabalhar em funções diferentes sem nunca terem formalizado suas competências, os/as trabalhadores/as muito raramente tem em suas carteiras de trabalho especificações sobre as funções que ocupam. Todos/as estão sob contrato como “trabalhador rural” ou “trabalhadora rural”, ainda que no caso das mulheres, por exemplo, atuem no serviço de limpeza de escritório.

O trabalho, de modo geral, é bastante pesado e cansativo. Na viticultura, além da atenção e do cuidado aos quais nos referimos anteriormente, o trabalho exige um grande esforço físico (trabalha-se com as mãos e os rostos levantados, virados em direção ao sol escaldante do sertão) e acontece sob parreirais que se “fecham”, formando uma verdadeira “estufa”. Já no processo produtivo da manga, as atividades exigem, além do grande esforço físico (o qual frisamos anteriormente), bastante atenção e cuidado para lidar com os pesados instrumentos de trabalho.

Conforme destaca a trabalhadora rural e delegada sindical M.A.A, uma de nossas entrevistadas na pesquisa:

Pra mulher o que acho mais cansativo um pouco é o raleio. Mas depois, quando você acaba, assim acostumando, já nem liga mais. O raleio é cansativo, porque é o dia todinho raleando... Exige atenção... Aí o dia todinho você ali com os braços pra cima, realmente é cansativo (M.A.A. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 09 de julho de 2015).

Percebemos em nossas entrevistas a frequência com que se apresentam relatos de dores e doenças relacionadas ao cotidiano do trabalho. Não houve trabalhador ou trabalhadora que não tenha se queixado de qualquer episódio de dor, cansaço ou enjoo em sua lida diária no campo.

Entre aquelas que estão a mais tempo convivendo com os sabores e as amarguras das frutas, problemas como dores constantes na coluna, nos pés, e coceira nos olhos são os problemas mais comuns, conforme destaca a trabalhadora rural A., após uma jornada de aproximadamente duas décadas embaixo dos parreirais.

É as mãos e a coluna [problemas mais comuns]... Os olhos, tem muitos, muitos [problemas associados à irritação/coceira]... Eu acho que a maioria do problema do pessoal do Vale aqui, de coluna, é o trabalho. Você não vai trabalhar em pé o dia todinho assim, você faz assim, você faz assim, você se escora... Porque não aguenta ficar numa posição só, você ficar reta (A. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 08 de junho de 2015).

Além disso, são reclamações constantes nas falas dos/as trabalhadores/as o desconforto das longas jornadas de trabalho sob o sol, o uso indiscriminado de agrotóxicos, e sobretudo, o fato de trazer “o veneno” para casa, e também o mau cheiro associado ao “enxofre” no corpo e nas roupas após o trabalho.

O relato da trabalhadora rural I.C., destacado logo abaixo, nos chama atenção para um outro problema que é bastante comum na região: o uso de produtos agrotóxicos, ou como se referem os/as próprios/as trabalhadores/as, “o veneno”.

Oh meu olho mesmo... você tá vendo, né? Como tá esse, tá bem irritado. Aqui foi que caiu bagaço, e geralmente a gente que trabalha na fazenda é uma área de risco, assim, enorme, porque a gente trabalha... As oito horas que a gente tá debaixo da árvore, é debaixo de veneno. Fora os animais peçonhentos e uma série de outras coisas... Os tratores passam constantemente próximos da gente (I.C. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 23 de maio de 2015).

Embora este seja um problema de ordem geral, cabe destacar que as mulheres estão ainda mais vulneráveis à ação do veneno, já que em sua maioria, são elas que trabalham manuseando os frutos (sobretudo da uva), por longas jornadas embaixo das plantas. Houve muitos relatos de trabalhadores/as enfatizando que as aplicações de veneno ainda acontecem enquanto há gente trabalhando, e não apenas durante o turno oposto, conforme destaca a trabalhadora rural M.A.A.

Principalmente onde não tem delegado sindical, tá lá o pessoal trabalhando aí entra o trator e fica aplicando às vezes um produto lá, um veneno que ninguém nem sabe o que é, e chuveando nas pessoas [...] Eu mesmo já aconteceu comigo, de eu está trabalhando, não nessa [atual empresa], mas teve uma que estava trabalhando acho que no raleio e estavam aplicando eu não sei nem o que era, dizendo que era giberlina, que eu não sei bem, tem tanto produto que eles aplicam que você não sabe nem o que é (M.A.A. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 09 de julho de 2015).

As intoxicações por produtos agrotóxicos, em consequência deste uso indiscriminado, somado ao desrespeito às normas técnicas de aplicação e controle, são bastante comuns, e desde a primeira metade dos anos 1990, tem sido motivo de grande preocupação tanto para trabalhadores/as quanto para sindicalistas da região, conforme observamos a notícia publicada em 30 de novembro de 1995 pelo Jornal do Commercio, em Pernambuco.

“Agrotóxico afeta saúde de funcionária”

O Sindicato dos Trabalhadores Rurais (STR) de Petrolina denunciou a empresa Timbaúba Agrícola S/A, do Grupo Queiroz Galvão, por uma série de irregularidades contra alguns funcionários. Ontem, a agricultora Maria Altina da Silva, 30, foi atendida na Fundação Nacional de Saúde (FNS) com o corpo marcado por intoxicação, devido ao contato com agrotóxico utilizado na área de produção de uva e manga. Há quase um ano e meio trabalhando na empresa, Maria Altina conta que por várias vezes teve problemas de saúde e chegou a ser internada no Hospital Dom Malan com tonturas e vômito [...] (Jornal do Commercio, 30 de novembro de 1995).

Além dos efeitos imediatos da intoxicação por produtos agrotóxicos, o potencial carcinogênico dos agrotóxicos utilizados nas culturas da uva e da manga também chamam atenção de pesquisadores e pesquisadoras da região.

Bedor (2008), em sua tese de doutorado aponta que boa parte dos produtos agrotóxicos utilizados na agricultura irrigada da região do SMSF são tóxicos aos seres humanos e perigosos ao meio ambiente. A pesquisa evidencia ainda que entre os agrotóxicos mais utilizados nas unidades produtivas, 77% (10/13) têm potencial carcinogênico, e 31% (2/13) são potencialmente pré-carcinógenos, deixando os/as trabalhadores/as em completa situação de vulnerabilidade e impotência diante das imposições atreladas à “modernização agrícola”.

Os problemas de saúde acarretados pelo uso indiscriminado de agrotóxico são hoje um dos maiores problemas para trabalhadores e trabalhadoras rurais submetidos às novas e “modernas” técnicas de produção agrícola. Silva e Martins (2006) destacam que na produção de laranja em São Paulo, os trabalhadores são, literalmente, pulverizados com veneno antes do início das atividades, sob a alegação de que tal prática pode evitar a contaminação dos pomares.

No laranjais, ainda segundo as pesquisas de Maria Aparecida de Moraes Silva(2008), existem muitos casos de alergias, coceiras, doenças respiratórias e câncer de pele, em virtude do uso indiscriminado de “veneno” nos pomares.

Presenciamos trabalhadores colhendo laranjas totalmente cobertas de veneno. Muitos deles reclamaram de inapetência, além de alergias, insônia etc. Várias mulheres afirmaram que a distribuição de veneno ocorre simultaneamente ao ato da colheita (SILVA, 2008, p. 10).

Conforme podemos perceber a produção de frutas em larga escala (o agronegócio) possui uma relação íntima e estreita com a indústria química de fertilizantes e agrotóxicos.

3.1.2. A jornada de trabalho e a intensificação da produção agrícola

As jornadas de trabalho correspondem a 44 horas semanais na maioria das empresas. Contudo, no período de safra tende a haver uma (grande) ampliação dessa jornada, ou mediante o sistema de hora extra (ou por produção extra a meta), ou mediante o sistema de banco de horas (gerando uma compensação de horas trabalhadas em folga). Com bastante frequência homens e mulheres chegam a compensar jornadas de até 15 horas diárias nesse período.

Além de um grande quantitativo de empresas no polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA ainda recorrerem ao uso do sistema de compensação de jornadas via banco de horas²⁹, a maioria também se utiliza de estratégias para aumentar a produtividade dos/as trabalhadores/as, uma das questões relacionadas à exploração da força de trabalho na agroindústria em diversos setores.

Na agroindústria canavieira e de laranja no interior paulista a questão também tem sido alvo de análises e problematizações diante da alta produtividade exigida e exploração da força de trabalho de homens e mulheres. Em análise sobre a intensificação do trabalho no corte da cana, Menezes, Silva e Cover (2011) apontam que a exigência de produção nas últimas décadas (de 12 a 15 toneladas por dia) tem sido, pelo menos, duas vezes maior do que na década de 1980, quando a produção era de cinco a oito toneladas por dia.

No polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA, uma forma bastante comum de “estímulo à produtividade” é a produção por meta, em que as empresas estabelecem uma meta que deve ser cumprida pelos/as trabalhadores/as fazendo uso do pagamento por produção, ou não.

A meta é bastante variável entre as empresas da região, principalmente com relação aos tipos de frutos cultivados (quando a atividade demonstra ser mais fácil, aumenta-se a meta de produção). Na viticultura, onde alguns tipos de variedade podem até mesmo eliminar algumas etapas de trabalho e outras podem demandar um cuidado ainda mais específico, essa variação se torna bastante evidente.

Como uma das formas mais constantes de exploração (e barateamento) da força de trabalho, a produção por meta, mediante ganhos salariais consiste no estabelecimento de metas diárias para cada uma das etapas do processo produtivo, estipulando para cada uma delas um limite quantitativo mínimo. A cada cacho, ou planta que ultrapasse este limite, o/a trabalhador/a recebe uma bonificação.

Entretanto, o cálculo para esta remuneração extra foge ao controle daqueles/as que são os/as principais interessados/as. Em geral, ela pode ser calculada a partir do valor da diária ou outro valor estabelecido pelo encarregado de campo ou técnico agrícola. Nessa relação de pagamento por produção muitos/as trabalhadores/as são incentivados/as a produzir além da meta, para conseguir elevar seu salário. Em alguns casos específicos, chegando até mesmo a dobrar o valor deste. Mas sob quais condições?

²⁹ O que no nosso entendimento é bastante nocivo aos trabalhadores e trabalhadoras, tanto porque não recebem salário equivalente ao trabalho excessivo, quanto porque acabam ficando mais uma vez sob extrema dominação da gerência da empresa, que é quem determina quando poderão gozar as folgas.

Ouvimos relatos de mulheres no STTR de Petrolina/PE, de que durante o período de safra, ao longo de jornadas excessivas de trabalho contínuo nos *packing houses*, conseguiam dobrar a meta de produção, e em consequência disso elevar seus salários, por até três dias consecutivos, de modo que no quarto dia, estavam incapacitadas até mesmo para levantarem-se de suas camas.

A produção por meta sem remuneração ou bonificação também é bastante comum, e além de constituir uma forma cruel de exploração do trabalho nas empresas agrícolas, funciona também como um estímulo ao trabalhador ou à trabalhadora, para efetivação do contrato permanente, ou ainda a possibilidade de um novo contrato com a empresa para a próxima safra.

Assim, cumprir a meta, sobretudo para aqueles e aquelas que trabalham com contrato temporário/por safra, funciona como alguma garantia de que terão emprego, se não como trabalhadores/as permanentes na empresa, pelo menos como contratados/as no período da próxima safra.

3.1.3. *As manchas urbanas de concentração de trabalhadores/as rurais “avulso”*

Além do assalariamento permanente e do assalariamento temporário, existem outras formas de trabalho nas unidades de produção agrícola. Em muitas empresas, sobretudo nas menores e nos lotes, é bastante comum o contrato de trabalhadores/as por diária ou “avulso”.

O trabalho “avulso” conforme é denominado pela própria categoria, se constitui como a opção de alguns/as em não ser “cativo” às empresas, ao mesmo tempo em que se conforma uma opção para muitos/as que não conseguem se inserir no mercado de trabalho assalariado.

Dessa forma lhes resta, como talvez a única opção, acordar antes mesmo do sol nascer, por volta das quatro horas, aprontar sua marmitta e separar seus próprios instrumentos de trabalho e de segurança (já que esse tipo de contrato não garante sequer os instrumentos de trabalho necessários ao cumprimento de suas atividades, e muito menos equipamento de proteção individual) na esperança de que ao final daquele dia, retornem às suas casas com o dinheiro correspondente à sua diária de trabalho recebido, e sobretudo, vivo para poder enfrentar a próxima jornada (ainda incerta).

Esses/as trabalhadores/as, em busca do “ganha pão” diário se agrupam em torno de alguns pontos específicos, tanto em Juazeiro/BA quanto em Petrolina/PE, e também nas agrovilas dos perímetros irrigados, na área rural. Entre estes espaços de concentração de trabalhadores/as “avulso”, destacaremos os dois principais pontos localizados em

entroncamentos viários próximo às periferias, que impactam a qualquer visitante pelas condições absurdamente precárias: O mercado do produtor, em Juazeiro/BA, e o Posto Asa Branca, em Petrolina/PE.

Nestes espaços conversamos ao todo com trinta e um trabalhadores/as (dentre os quais eram dez mulheres e vinte e um homens). Acompanhamos a dinâmica de funcionamento desses espaços ao longo de duas semanas, portanto as reflexões que levantamos aqui são fruto de uma pesquisa exploratória, e sendo assim, apresentam apenas problematizações iniciais sobre a precariedade das relações de trabalho que se estabelecem ali.

Apesar do quantitativo que representa a força de trabalho feminina nos questionários (vale salientar que as escolhas foram feitas aleatoriamente, e havia uma preferência em conversar com mulheres), há uma notória diferença quanto à presença de homens e mulheres nesses espaços, sobretudo porque o trabalho “avulso” é associado a um tipo de trabalho mais “pesado”.

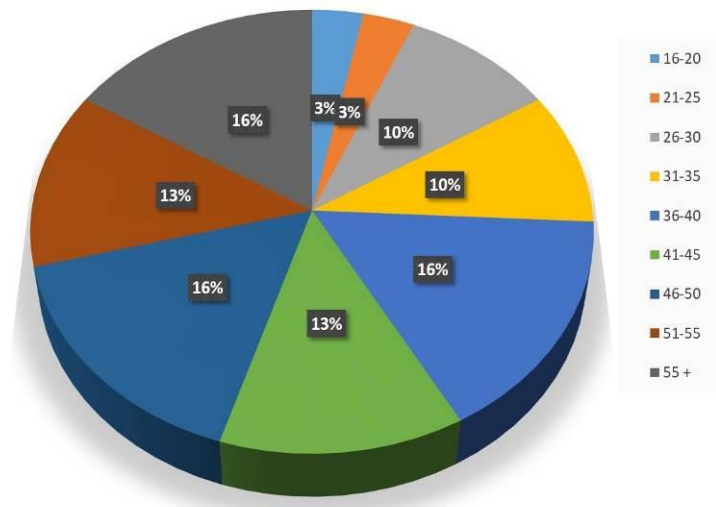
As mulheres são extrema minoria (muito menos no posto Asa Branca do que no Mercado do Produtor, por sinal), e afirmam receber diárias de trabalho mais baixas do que aquelas pagas aos homens.

O valor da diária não é fixo, e os principais argumentos para a variação desta estão associados ao tipo de serviço para o qual são contratados/as (levando em consideração o tipo de cultivo, o peso, etc.) e quão distante está localizada a propriedade para onde serão levados/as. Normalmente, a diária do trabalho “avulso” masculino varia entre sessenta reais e oitenta reais; enquanto que a feminina varia entre cinquenta e setenta reais.

No entanto, para a realização de algumas atividades consideradas mais “leves”, como a colheita do “refugo”³⁰ da uva (que são vendidas à feirantes e mercados locais), o custo da diária do trabalho das mulheres chega a ser de trinta reais.

Além das desigualdades de gênero, nos chamou atenção também a predominância de homens e mulheres em uma faixa etária superior a quarenta e cinco e cinquenta e cinco anos de idade. Conforme podemos constatar no gráfico abaixo, a maioria está entre as faixas etárias de 36 a 40, 46 a 50 e mais de 55 anos, o que talvez nos ajude a entender a dificuldade de inserção no trabalho assalariado.

³⁰ Compreendemos o refugo da uva como a sobra de cachos “inadequados” aos padrões de exigência de mercado, que permanecem, diante de uma última etapa de seleção e colheita, ainda nos parreirais.

Gráfico 02 – Faixa Etária trabalhadores/as “avulso”

Fonte: Pesquisa de campo/ Elaboração própria

A forma de contratação para o trabalho “avulso”, em geral, se aproxima bastante a do “corte da cana”, conforme relatam Menezes e Cover (2012). A contratação nesses espaços acontece por intermediação de um “turmeiro”, que é a pessoa quem organiza a turma de trabalhadores, sobretudo, a partir de uma rede de contatos, de pessoas conhecidas e dos pedidos que chegam até ele para “arranjar” uma vaga na turma (MENEZES; COVER, 2012, p. 90).

Entre os trabalhadores e as trabalhadoras “avulso” do Petrolina/PE-Juazeiro/BA, o turmeiro pode ser, tanto um dos trabalhadores da equipe, como pode ser alguém que se “especializa” em montar turmas de trabalhadores/as e levá-los a alguma fazenda. O pagamento pelo “serviço” consiste em parte da diária recebida pelo/a trabalhador/a, estando previamente acordado. O transporte, nesses casos, pode ser realizado tanto em ônibus quanto em pequenas lotações, o que depende

Constatamos que a maior parte destes/as é formada por trabalhadores/as migrantes atraídos pela possibilidade de melhores condições de vida e trabalho. A maioria safrista, vive a pouco tempo na região. Entre os locais de origem, apareceram com mais frequência as cidades do interior da Bahia, Pernambuco e Ceará. Além disso, a origem rural também é algo marcante, já que a maioria possui alguma experiência na agricultura, e geralmente justifica a migração diante do insucesso obtido com as experiências anteriores.

Praticamente todos os trabalhadores e trabalhadoras ali chegam trazendo todo o equipamento de trabalho que julgam necessário ao desenvolvimento da atividade que for conseguida no dia. Isso inclui a própria água (armazenada em garrafas térmicas), o almoço e

alguns instrumentos para trabalho, como tesouras, ou proteção como bonés e casacos. Todos os trabalhadores com os quais conversamos alegaram não ter acesso à água, banheiro e muito menos equipamentos de proteção individual nesse tipo de trabalho por diária.

As jornadas de trabalho são bastante irregulares. A maioria afirma que trabalha apenas dois ou três dias por semana, e somente em períodos excepcionais, como no período de safra (entre setembro e novembro), em atividades como a colheita, conseguem trabalho todos os dias da semana. As jornadas diárias normalmente começam às 4:00 ou às 5:00 horas, quando saem de suas casas, terminando, na maioria das vezes após às 18:00 ou às 19:00 horas, quando enfim retornam às suas casas após mais um dia de trabalho.

Não raramente, entre os meses de maio a julho, as possibilidades de encontrar trabalho são drasticamente reduzidas a apenas um dia por semana, ou ainda dia nenhum. O que obriga aos “restolhos” (aqueles e aquelas que não conseguiram trabalho, e que portanto, são o “resto”), que resistem a retornar às suas casas ainda bem cedo, a buscarem formas alternativas de livrar o seu dia. Muito frequentemente, a alternativa acaba sendo a bebida alcoólica. Pequenas bancas de bebidas compõem o cenário de ambos os espaços.

Figura 15 – Banca de bebidas no Mercado do Produtor, Juazeiro/BA (esquerda) e no Posto Asa Branca, Petrolina/PE (direita)



Foto: Camilla de Almeida Silva

No caso dos/as trabalhadores/as que se agrupam em frente ao Mercado do Produtor (central de abastecimento de Juazeiro/BA), em especial as mulheres, devido à relação que estas estabelecem com os produtores que negociam suas mercadorias no local, debulhar

bacias de feijão mediante o pagamento de quatro reais por cada uma delas se apresenta também como alguma forma de, se não “salvar o dia”, ao menos passar o tempo.

Figura 16 – Mulheres debulhando feijão em frente ao Mercado do Produtor em Juazeiro/BA



Foto: Camilla de Almeida Silva

Diante disso, nos chamou atenção a forma como estes homens e mulheres ressignificavam sua condição de trabalho, amparados/as nas seguintes argumentações: 1 – A possibilidade de não ser “cativo”, ou seja de não estar preso a um trabalho permanente, recebendo ordens e/ou subordinado à chefia; 2 – A possibilidade de receber, ao final do mês, um salário maior do que aquele que receberia se fosse assalariado/a³¹.

Entretanto, estes mesmos/as trabalhadores/as, ao serem questionados/as sobre qual situação de trabalho preferiam, se o assalariamento, ou a condição de trabalho “avulso”, a absoluta maioria afirmava que a “segurança de um trabalho certo” e a “possibilidade de se aposentar” faziam uma grande diferença entre um e outro.

O que percebemos é uma realidade que demonstra uma intensa persistência da precarização nos espaços de produção e trabalho. Os principais problemas encontrados contribuem para demonstrar que, apesar da modernização do processo produtivo por meio das técnicas avançadas de plantio e cultivo, ou do uso de sementes geneticamente modificadas, os/as trabalhadores/as não se isentam da precarização extrema das condições de trabalho e de vida.

O assalariamento rural (sobretudo a figura do/a trabalhador/a “boia-fria”), como uma forma específica de manifestação do desenvolvimento capitalista na agricultura, constitui uma teia mais complexa de relações interdependentes, que segundo alguns pesquisadores, estruturam o modo como o processo de “modernização” relaciona-se com a produção agrícola no país.

³¹ A possibilidade de receber um salário maior na condição do trabalho “avulso” é explicada com base no cálculo do valor recebido pelo dia de trabalho, ou seja, os setenta ou oitenta reais que afirmam receber, multiplicado por um mês de trabalho. Contudo, conforme já mencionamos, a realidade da grande maioria é a possibilidade de trabalho de apenas dois ou três dias na semana.

Desse modo, para Martins (2006), não apenas as dimensões econômicas da dissociação entre tempos de trabalho e de produção, mas também conflitos de classe relativos às questões fundiárias e à determinação dos direitos trabalhistas no campo, estão envolvidos na construção social do trabalho temporário e da figura do trabalhador “boia-fria”, que é a ponta mais frágil da cadeia de exploração do trabalho agrícola.

Tratada como temporária, eventual, a categoria dos “boias-frias”, desprovida então de direitos trabalhistas, tornou-se funcional ao movimento de acumulação na agricultura, posto que passou a representar uma alternativa menos onerosa (dos pontos de vista econômico e de compromisso trabalhista) de emprego da força de trabalho no empreendimento capitalista no campo. Portanto, o trabalho temporário pode ser adequadamente compreendido como uma das formas sociais produzidas pelo desenvolvimento capitalista da agricultura brasileira, e não expressão de sua suposta inconclusividade. Resulta da emergência de processos econômicos e políticos envolvidos em contradições de classe, expressando parte das especificidades das relações estabelecidas entre trabalho social e propriedade fundiária na sociedade brasileira (MARTINS, 2006, p. 180).

Desprovida dos direitos trabalhistas, e de representação sindical (tanto por parte do STTR Petrolina quanto pelo STTRJ) a categoria tornou-se bastante favorável e funcional ao movimento de acumulação de capital na agricultura, passando a representar uma alternativa menos onerosa economicamente, e com laços frágeis de compromissos trabalhistas, sobretudo, diante da nova lógica da produção.

Se o caso dos assalariados permanentes e temporários já demonstram a fragilidade dos direitos no meio rural, a situação em que vivem os/as trabalhadores/as “avulso” é ainda mais extrema, e vem sendo denunciada, em especial pela Comissão Pastoral da Terra (CPT) como condições de trabalho análogas ao trabalho escravo, que além de se constituir em uma situação de extrema negação de direitos, também passa ao largo da ação dos STTRs.

3.2. As mulheres e o mercado de trabalho na fruticultura irrigada

Diante do contexto de modernização da produção agrícola, e da conformação de um mercado de trabalho vinculado à ascensão da fruticultura entre o final dos anos 1980 e início dos anos 1990, percebemos que a força de trabalho feminina se tornou bastante significativa, sobretudo, nas atividades vinculadas ao cultivo da uva de mesa.

No período destacado, Selwyn (2010) apontou que as mulheres já ocupavam cerca de 65% da força de trabalho empregada na produção de uva para exportação. No começo dos anos 2000, a maior parte dos postos de trabalho continuou sendo ocupado por mulheres.

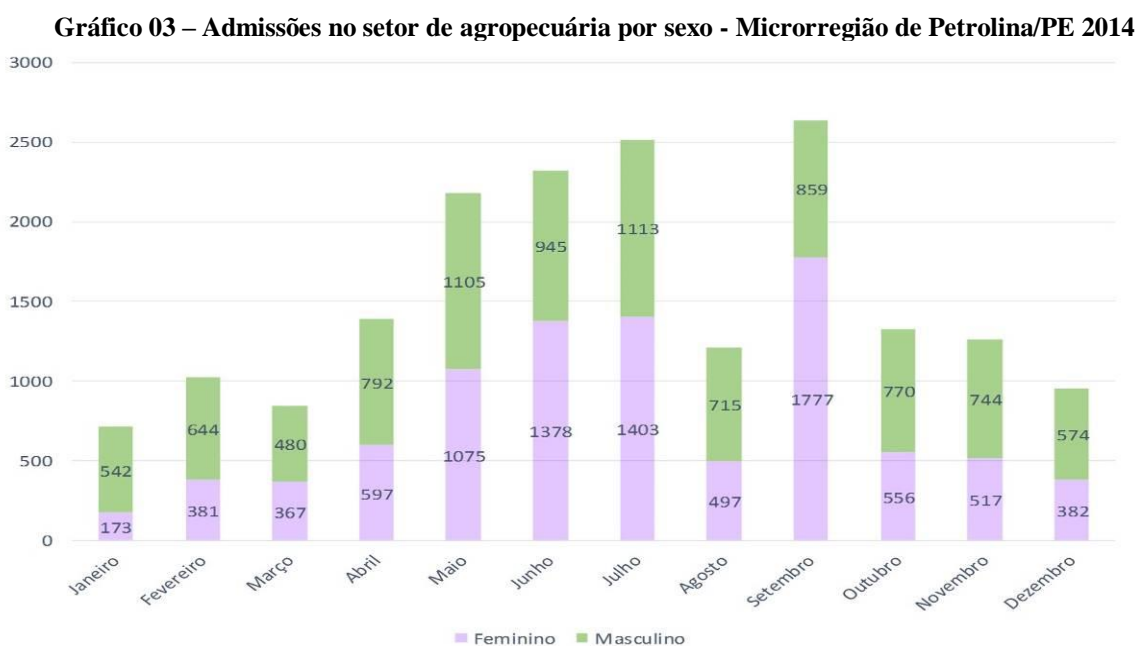
Entretanto o autor destaca que, ao estabelecer um comparativo com a força de trabalho masculina, essa realidade modificou-se em dois aspectos: por um lado, tem se percebido uma

redução gradual no número de mulheres empregadas em contratos permanentes; e por outro, pondera que as mudanças no trabalho das mulheres tem se alocado para diferentes caminhos, tendo volta e meia o seu *status* decaído (SELWYN, 2010).

Ou seja, mesmo que tenha havido um aumento expressivo na contratação de mulheres, não podemos desconsiderar que estas foram, na maioria dos casos, contratadas temporariamente, em período de safra, e não raramente, tiveram suas funções no processo produtivo realocadas a um segundo plano.

Antes, porém, é necessário explicitar ainda que a inserção das mulheres no mercado de trabalho aqui se expressa em termos de uma divisão sexual do trabalho sobre o qual o capital incorpora, única e exclusivamente para seus fins, saberes e funções femininas, histórica e culturalmente construídas, tornando precárias as condições de trabalho nesse mercado, a partir de construções seculares de desigualdades de gênero e subordinação feminina.

A nossa análise aqui versa sobre os dados de emprego apresentados pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) para as admissões no ano de 2014.



Fonte: MTE/CAGED, 2015

Ao analisar os dados apresentados CAGED do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) para as admissões no ano de 2014 na microrregião de Petrolina/PE³² (Gráfico 03),

³² Compõem a Microrregião de Petrolina/PE os seguintes municípios: Afrânio, Cabrobó, Dormentes, Lagoa Grande, Orocó, Petrolina, Santa Maria da Boa Vista e Terra Nova.

percebemos uma intensificação na contratação de mulheres durante a safra³³, que compreende o período entre os meses de maio e setembro.

Fica perceptível como a contratação feminina é realizada em “picos”, atingindo o seu auge, especificamente entre os meses de maio e julho, período que tem início a produção de uva de mesa para exportação. Percebemos também um outro pico de contratação especificamente no mês de setembro.

Em atenção especial ao mês de setembro, quando a janela de mercado internacional está aberta para exportação brasileira, desponta os números de contratação de mulheres para atividades pontuais no processo produtivo, associadas ao setor de armazenamento e embalagem de frutas (manga e uva) para exportação.

Essa é a época que os *packing houses* tornam-se espaços de concentração de trabalho massivamente femininas em atividades associadas à delicadeza (lavagem e manuseio dos frutos) e à “arrumação”.

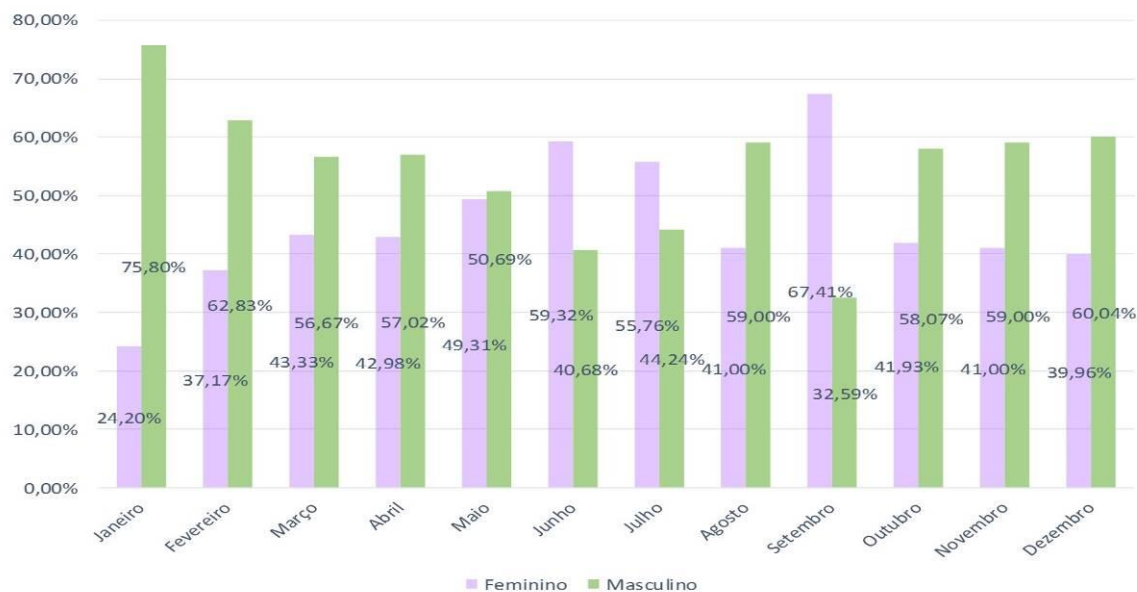
O que acontece nesse período é o que podemos chamar de “contrato de força de trabalho preventiva”, ou seja, as grandes empresas contratam um grande número de mulheres com a finalidade de selecionar criteriosamente e “estocar” força de trabalho qualificada, conforme o trabalhador e delegado sindical destaca:

Eles contratam várias mulheres e colocam elas nessa atividade de desbrota, que é uma etapa antes da amarração, já pra segurar também ela, porque é um período de safra, e a maioria das empresas tá contratando e buscando principalmente os profissionais que já conhece na área. E aí eles seguram, contrata cem mulheres e vai botar na desbrota em vez de contratar cinquenta homens e cinquenta mulheres. Ele contrata cem, porque segura. Na hora que fez a desbrota, que nós vem na amarração, aí vem logo o dedinho que é com as mulher. Se não tiver as mulheres quando vier o dedinho, ele vai ter que contratar onde? Se elas já estão indo pra outra empresa. Ai se previne com isso (D.S. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 05 de agosto de 2015).

Se por um lado, a contratação feminina está bem localizada em determinados período do ano, por outro lado, constatamos uma menor variação no percentual das contratações masculinas com relação às femininas (ou seja, prevalecem entre os trabalhadores homens os contratos permanentes), conforme demonstra o gráfico 04.

³³ Aqui nos referimos a safra para exportação, quando a produção frutícola é intensificada entre os meses de maio e outubro, repercutindo no quantitativo de emprego. No Vale do São Francisco, a produção para o mercado interno é contínua e podemos encontrar numa mesma empresa desde áreas de produção que estão sendo plantadas, quanto áreas que estão em etapa de colheita.

Gráfico 04 – Percentual das admissões no setor de agropecuária por sexo - Microrregião de Petrolina/PE 2014



Fonte: MTE/CAGED, 2015

Já na microrregião de Juazeiro/BA³⁴, onde prevalecem as áreas de produção de manga (em hectares plantados e volume produzido), o pico de contratação de trabalhadores e trabalhadoras se torna evidente entre os meses de maio e setembro, direcionado também à janela de exportação de frutas brasileiras.

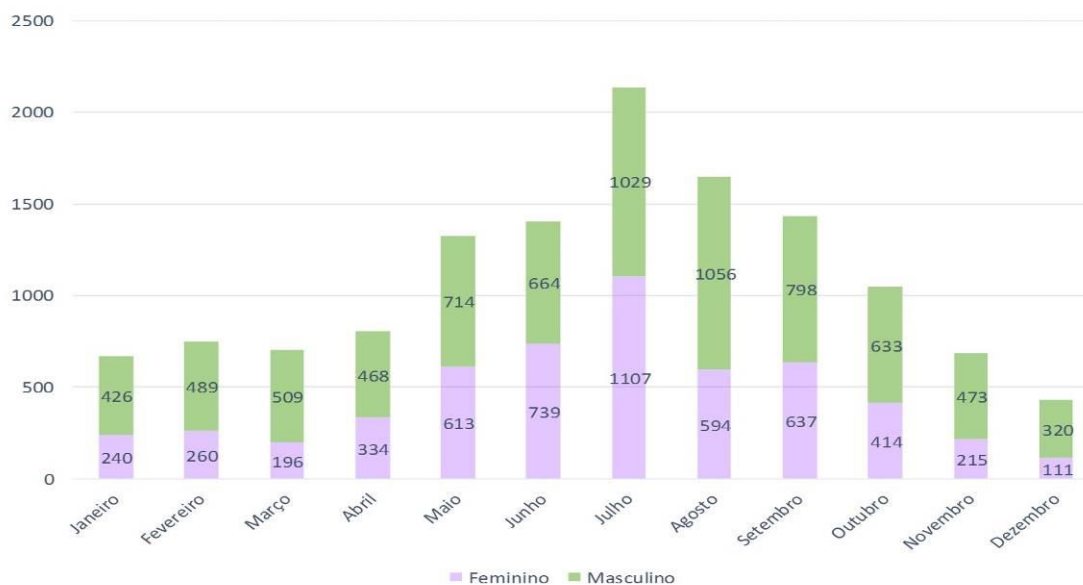
É interessante destacar ainda as diferenças expressas pelo número de trabalhadores e trabalhadoras contratadas no mesmo período na microrregião de Petrolina/PE.

Uma explicação possível, é que para a produção de manga precisa-se de menos trabalhadores/as do que na viticultura. De acordo com os dados da VALEXPORT, principal associação de produtores e exportadores de frutas do polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA, na cultura da manga são necessários dois trabalhadores para cada hectare, enquanto na cultura da uva, quatro³⁵.

Além disso, sindicalistas e trabalhadores/as tomam nota de que na microrregião de Juazeiro/BA, o quantitativo de contratações formais é diminuído pela terceirização de algumas etapas de trabalho na produção de manga, conforme já chamamos atenção anteriormente.

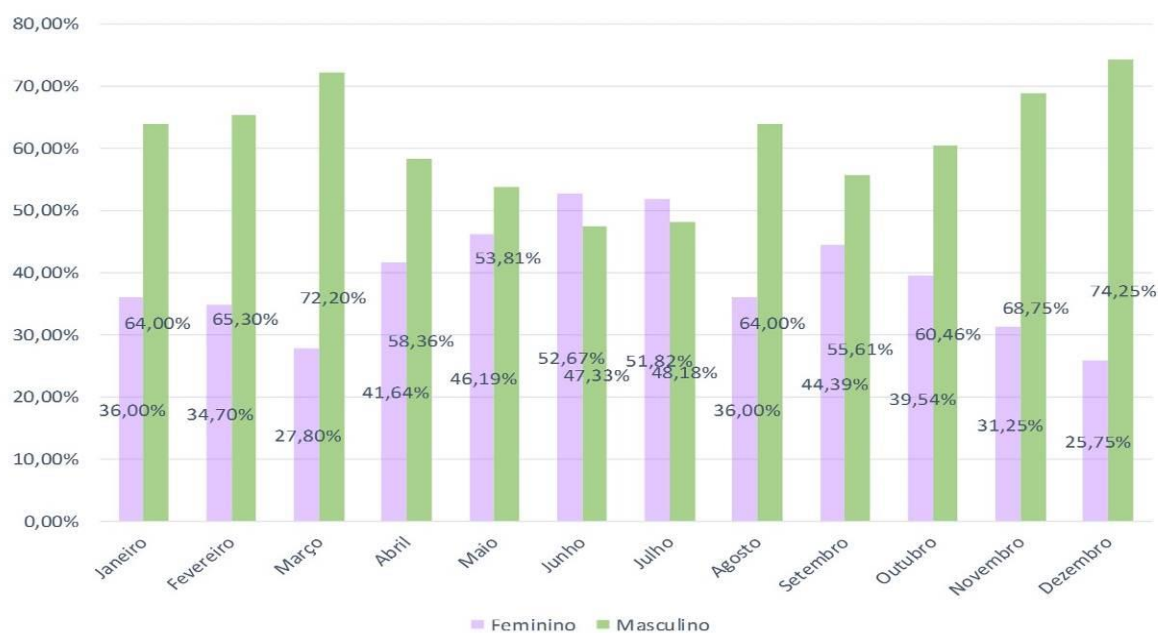
³⁴Compõem a microrregião de Juazeiro/BA os seguintes municípios: Campo Alegre de Lurdes, Casa Nova, Curaçá, Juazeiro, Pilão Arcado, Remanso, Sento Sé e Sobradinho.

³⁵ A compilação desses números levou em consideração as seguintes variáveis: a quantidade de hectares cultivados, mais a cultura da fruta e o número de trabalhadores necessários por hectare para cada cultivo de fruta.

Gráfico 05 – Admissões no setor de agropecuária por sexo - Microrregião de Juazeiro/BA 2014

Fonte: MTE/CAGED, 2015

A predominância das áreas de produção de manga também reflete na distribuição das forças de trabalho, quanto ao sexo, empregadas na agricultura na microrregião de Juazeiro/BA. Desse modo, a contratação feminina sobressai a masculina apenas em um período específico anual, entre os meses de junho e julho, que é o período quando tem início a safra para exportação.

Gráfico 06 – Percentual das admissões no setor de agropecuária por sexo - Microrregião de Juazeiro/BA 2014

Fonte: MTE/CAGED, 2015

Diante desse conjunto, buscamos compreender as contradições desse processo que tem a fruticultura irrigada como o seu principal vetor de desenvolvimento, levando em consideração quais são os principais problemas relacionados ao mercado de trabalho nessa região, em atenção, sobretudo, aos elevados índices de desemprego que acometem a região nos meses de entressafra da produção frutícola.

Nesse período, entre os meses de dezembro e março, os índices de desemprego na região aumentam bastante, tendo em vista, principalmente, o encerramento dos contratos temporários de safra. Desse modo, aqueles/as que não possuem um roçado para plantar durante o “inverno sertanejo”, tendem a empregar-se em diversas atividades secundárias e informais, tais como o trabalho por diária em culturas de ciclos curtos, amarração de carga, e serviços de pedreiro, no caso dos trabalhadores homens, e em serviços domésticos e de cuidado, no caso das mulheres.

Em Pernambuco, especificamente, o Programa Chapéu de Palha da fruticultura irrigada foi instituído como uma política pública (a partir de 2007 tornou-se política de estado) importante para o período da entressafra que tem agregado cada vez mais trabalhadores/as rurais na microrregião de Petrolina/PE.

Originalmente criado ao final dos anos 1980, o programa surgiu como uma alternativa para os/as trabalhadores/as canavieiros da zona da mata pernambucana perante os altos índices de desemprego durante o período da entressafra. A partir de 2007, transformado em Lei Estadual, continuava restrito aos trabalhadores e às trabalhadoras canavieiros/as.

Apenas em 2009 o programa foi expandido com a finalidade de atingir os/as trabalhadores/as da fruticultura irrigada em sete municípios do Vale do São Francisco: Petrolina, Lagoa Grande, Santa Maria da Boa Vista, Orocó, Cabrobó, Belém de São Francisco e Petrolândia.

O benefício do programa está condicionado à participação dos/as trabalhadores/as em cursos de capacitação ou qualificação profissional coordenados pela Secretaria de Planejamento e Gestão do Estado de Pernambuco, em parceria com diferentes Secretarias estaduais. Em 2015, conforme os dados divulgados pela Secretaria, foram beneficiados/as 10.154 trabalhadores e trabalhadoras rurais, com quatro parcelas de até R\$ R\$ 246,45, complementar ao valor recebido pelo programa federal Bolsa Família.

Vinculado à Secretaria da Mulher do Estado de Pernambuco, o Programa “Chapéu de Palha Mulher”, surgiu vinculado ao Programa Chapéu de Palha a partir das demandas “específicas” delas próprias, levando em consideração seus interesses de qualificação profissional (que não necessariamente eram contempladas pelos cursos já ofertados, muitas

das vezes associados ao universo masculino) e mediante a necessidade de cuidado dos seus filhos e filhas (o Programa passou por adequações para receber os/as filhos/as das trabalhadoras, como um incentivo à inclusão e das mulheres e conclusão dos cursos ofertados).

No entanto, os/as trabalhadores/as, principalmente as mulheres que são as mais atingidas pelo desemprego na entressafra, tendem a questionar e tratar como um problema o fato de que os Programas estejam restritos ao estado de Pernambuco. Desse modo, é comum encontrarmos trabalhadores/as que residem na Bahia, mas que trabalham em Pernambuco, não podendo legalmente se beneficiar da política por residirem em outro estado. Essa situação tem contribuído para que os/as trabalhadores/as lancem mão de algumas medidas como, por exemplo, a apresentação de comprovantes de residência de terceiros, omitindo seu verdadeiro local de moradia.

3.3. As relações de trabalho sob a perspectiva das desigualdades de gênero

Nesta abordagem partimos do princípio de que o trabalho está assentado no campo das relações sociais e que é transcorrido pelas mais diversas representações sociais e culturais. Assim, a nossa análise incide sobre as perspectivas das desigualdades evidenciadas a partir das relações sociais no mundo do trabalho. Mais especificamente, chamamos atenção às desigualdades de gênero nos espaços do trabalho.

Segundo Daniele Kergoat, “as condições em que vivem homens e mulheres não são produtos de um destino biológico, mas, sobretudo, construções sociais”, que “possuem uma base material, no caso o trabalho, e se exprimem por meio da divisão sexual do trabalho” (KERGOAT, 2002).

É importante destacar que pensamos o “gênero” no sentido de “relações” (relações de gênero ou relações sociais de sexo), ou seja, como uma categoria relacional atenta à construção social de relações de opressão/dominação a partir das diferenças construídas entre os sexos.

Desse modo, devemos atentar que a dominação das mulheres pelos homens e as desigualdades entre os sexos não podem ser vistos isoladamente. Conforme Scott (1990) sugere, o gênero é uma categoria de análise histórica, cultural e política, e expressa relações de poder, o que possibilita utilizá-lo em termos de diferentes sistemas de gênero e na relação destes com outras categorias, como raça, classe e etnia, levando-se em conta ainda as possibilidades de mudança.

Os estudos de Joan Scott (1990) assimilam as relações entre homens e mulheres através do conceito de gênero articulado às diferenças percebidas entre os sexos e às relações de poder que as permeiam. Sendo assim, tende a observar como o gênero funciona nas relações sociais e como dá sentido à organização e à percepção do conhecimento histórico.

A noção de “gênero” adotada nesta análise tem como fundamentação teórica a perspectiva de Joan Scott (1990, p. 21), sendo entendido, portanto, a partir de “duas partes e várias subpartes, que estão ligadas entre si, mas que deveriam ser analiticamente distintas”. Portanto:

O núcleo essencial da definição baseia-se na conexão integral entre duas proposições: o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseados nas diferenças percebidas entre os sexos, e o gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder” (SCOTT, 1990, p. 21).

Nesse sentido, o gênero como uma categoria analítica, cultural e política, também expressa relações de poder, o que possibilita sua utilização em diversos sistemas de gênero e na relação destes sistemas com outras categorias, levando-se em conta ainda as possibilidades de mudança.

Conforme Scavone (2008), ao propor o uso da categoria “gênero” para análise histórica (e também para as ciências sociais), Joan Scott pretendia compreender e explicar significativamente o caráter relacional, transversal e variável desta categoria analítica.

Assim, ao pensarmos o gênero enquanto uma categoria relacional, também voltamos nossas discussões às autoras francesas, que por sua vez, pensam o conceito de gênero, ou construção do sexo social, com um significado semelhante ao de relações sociais de sexo.

Conforme Hirata (2010) o termo “relações sociais de sexo” é especificamente francês, já que as diferenças entre “rapport” e “relation” só existem nesta língua, de modo que é impossível sua tradução para qualquer outro idioma que não seja por “relation”, revelado como “relação”, mas que não expressa o mesmo sentido de “rapport”.

A partir dessa vertente, buscaremos uma conformação para a discussão acerca da divisão sexual do trabalho, enquanto uma teoria que tende a efervescer os paradigmas da sociologia do trabalho na medida em que trata de ampliar o próprio conceito do trabalho, pensando-o a partir das disparidades das relações sociais.

3.3.1. A divisão sexual do trabalho ou as relações sociais de sexo no trabalho

A problemática da divisão sexual do trabalho é pensada em torno de uma construção social, cultural e histórica das categorias do masculino e do feminino, ou do gênero.

Atentamos à perspectiva de que as diferenças constatadas entre as atividades de homens e as atividades de mulheres não são produto de uma causalidade biológica, mas pelo contrário, são relações construídas socialmente (KERGOAT, 2009; HIRATA; KERGOAT, 2007).

Tais relações constituem tensões que atravessam o campo social, e que conforme Kergoat, produzem certos fenômenos sociais e, em torno do grupo que neles está em jogo, constituem-se grupos de interesses antagônicos. Assim, formam-se dois grupos sociais envolvidos (o grupo social de homens e o grupo social de mulheres) numa relação social específica: as relações sociais de sexo (KERGOAT, 2009, p. 67).

Esses grupos, segundo a autora, estão em permanente tensão em torno do trabalho e suas divisões. Assim, apresentamos as seguintes proposições: “as relações sociais de sexo e a divisão sexual do trabalho são expressões indissociáveis que, epistemologicamente, formam um sistema”; e, “a divisão sexual do trabalho tem o *enjeu* das relações sociais de sexo” (KERGOAT, 2009, p. 71).

As desigualdades entre homens e mulheres são fundamentadas, basicamente, na divisão sexual do trabalho, entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo. Em nossa análise, a divisão sexual do trabalho, enquanto um conceito analítico está fundamentado, substancialmente, a partir das formulações da socióloga francesa Danièle Kergoat, da seguinte maneira:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; essa forma é historicamente adaptada a cada sociedade. Tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a ocupação pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares etc.) (KERGOAT, 2002, p. 67).

Essa forma de divisão social do trabalho, está norteadada por dois princípios organizadores: o da separação (princípio que destaca a divisão entre “trabalhos de homens” na esfera produtiva e “trabalhos de mulheres” na esfera reprodutiva) e o da hierarquização (destaca que o trabalho dos homens tem maior valor e prestígio social do que o trabalho das mulheres) (KERGOAT, 2009; HIRATA; KERGOAT, 2007).

Não há uma escolha livre de papéis, sendo que a determinação das funções de cada gênero é realizada, por meio da dominação dos homens sobre as mulheres. Desse modo, a divisão sexual do trabalho estrutura as relações de gênero na sociedade e estabelece uma divisão naturalizada das áreas reprodutivas atribuídas às mulheres e das áreas produtivas atribuídas aos homens.

Além de atribuir às mulheres a responsabilidade quase que exclusiva sobre o trabalho reprodutivo, estabelecendo sua inclusão na esfera do trabalho produtivo apenas com o *status*

de trabalho secundário, a divisão sexual do trabalho rotula o trabalho reprodutivo como um não trabalho, mantendo-o na marginalidade das relações econômicas. Contudo, vale frisar que o problema da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional sempre foi determinante no estabelecimento da igualdade efetiva entre homens e mulheres, uma vez que as diferenças de gênero são o reflexo da diferenciação dos papéis no seio da família.

Tais princípios organizadores podem ainda ser associados a um processo específico de legitimação, ao qual Danièle Kergoat denomina “ideologia naturalista”, rebaixando o gênero ao sexo biológico e reduzindo as práticas sociais a ‘papéis sociais’ sexuados, remetendo-se assim ao destino natural da espécie (KERGOAT, 2009, p. 68).

No entanto, pensar a divisão sexual enquanto um conceito clássico, amparado na dissociação do trabalho, onde cabe ao trabalho doméstico o *status* de secundário e não, necessariamente profissional, foi de fundamental importância no sentido de considerar a simultaneidade entre as atividades desenvolvidas na esfera “reprodutiva” e na esfera “produtiva”.

Assim, inicialmente, a divisão sexual do trabalho tinha o estatuto de articulação de duas esferas. Porém, essa noção de articulação logo se mostra insuficiente, o que nos levou a um segundo nível de análise: a conceitualização dessa relação social recorrente entre o grupo dos homens e o das mulheres. Essa foi a origem do que nós, francesas chamamos de “relações sociais de sexo” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 598).

Para compreendermos as dinâmicas da divisão social do trabalho entre os sexos no trabalho assalariado, visto até o momento somente em termos do trabalho produtivo e da figura do trabalhador masculino, qualificado e branco, foi necessário antes ressignificar os espaços domésticos, como lugar também de exercício do trabalho (KERGOAT, 2009).

Sendo assim, problematizaremos a divisão sexual do trabalho nos espaços de trabalho rural/agrícola, que mesmo estando relacionados à esfera produtiva, estão marcados, substancialmente, pela associação do trabalho feminino ao espaço doméstico, e ao cuidado, reproduzindo tais características no trabalho assalariado³⁶.

3.4. A produção de frutas e a reprodução dos estereótipos de gênero

Na uva, as empresas [contratam] é mulher, só a manga que aí é mais homem né? (S.J.S. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 21 de agosto de 2012).

³⁶Pensamos, conforme Hirata e Kergoat, que as relações de classe, ou relações de sexo, ou raciais (ou de etnia) constituem relações sociais de “consustancialidade” ou de “coextensividade”. Ou seja, uma “sobreposição parcial de uma pela outra” (HIRATA, 2002. p. 277) e não uma hierarquização, onde uma relegue a outra a um segundo plano.

As pesquisas já realizadas na região do polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA, demonstram como tem se constituído uma divisão sexual do trabalho no mercado de trabalho da fruticultura para exportação, e como as mulheres, muitas das vezes, experimentam piores condições de trabalho, e também de salários, com relação aos homens (SELWYN, 2010; RAMOS, 1998, BLOCH, 1996).

Além da divisão sexual do trabalho, há ainda uma outra relação de divisão sexual com a qual as mulheres precisam lidar nesses espaços: a “divisão sexual do poder no trabalho”. Isso porque existe uma hierarquia de poder associada ao trabalho na fruticultura. Assim, as trabalhadoras e os trabalhadores são coordenadas pelos fiscais, que por sua vez estão sob o comando de algum “encarregado”. No topo, a chefia.

Conforme demonstramos neste capítulo, o mercado de trabalho da fruticultura irrigada absorve as forças de trabalho de mulheres e de homens de diferentes maneiras em cada uma das etapas do processo produtivo, seja ele da manga ou da uva, relacionando-as às representações sociais prevalentes de masculinidade e feminilidade, contribuindo para a representação de que há, nesses tipos de produção, trabalho “de mulher” e trabalho “de homem”.

Assim, foi construída a ideia de que o trabalho na produção de manga é para trabalhadores homens, pois exige força e resistência física para a execução de um trabalho tido como “mais pesado”, “mais bruto” e “mais arriscado”, ao passo que a viticultura emprega uma grande parcela da força de trabalho feminina, por se tratar de um trabalho que é pouco mecanizado e socialmente aceito como “mais leve”, “mais fácil” e “mais limpo”.

Contudo, a divisão sexual do trabalho na produção de frutas para exportação não se exaure com a separação entre as forças de trabalho masculina e feminina por tipo de cultivo. O trabalho na viticultura ou na cultivo da manga para exportação são marcados em todas as etapas do seu ciclo produtivo por associações e representações de “virilidade” e de “feminilidade”.

Conforme Hirata e Kergoat:

A partir da consideração social destes atributos físicos e destas atitudes como positivos e essenciais à definição de uma identidade viril, decorre a aceitação, por parte dos operários, de condições penosas e insalubres [...], condições que qualquer operária recusaria e que os administradores excluem também, considerando-as incompatíveis com a “fragilidade” das mulheres (HIRATA; KERGOAT, 2002, p. 267).

Percebemos como no trabalho vinculado à viticultura, as mulheres em geral são contratadas devido às atividades de caráter artesanal e minucioso da produção. Esse tipo de cultura, de acordo com as próprias trabalhadoras, requer uma atenção e cuidado relacionados

tanto ao manuseio do fruto, quanto à estética final do produto (os cachos de uvas com bagas simétricas).

Desse modo, a “delicadeza” e a “sensibilidade” associadas ao universo feminino aparecem como um argumento fundamental para contratação destas mulheres nos discursos dos produtores e produtoras, reiterando que o papel de gênero deve estar presente no trabalho vinculado à produção da uva.

Tem muita mulher. Homem a gente tem uma dificuldade muito grande pra achar por lá, que é pra amarrio, levantar mourão no parreiral... Mulher é um pouco mais cuidadosa no trato com a uva mesmo. Mas homem é mais no amarrio, fertirrigação e na peletização dentro do *packing*, porque pra ficar pegando peso e puxar... [...] e o papel de gênero tem que tá lá... (T.A.P. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 28 de maio de 2015).

Assim, a partir da contratação, estes e estas trabalhadoras serão direcionados à execução das etapas do processo produtivo condizentes com as características associadas ao gênero. Conforme já destacamos anteriormente, cabe às mulheres o trabalho não em todo o ciclo produtivo, mas em algumas atividades específicas, conforme destaca o trabalhador rural e delegado sindical, ao responder a pergunta sobre o porquê dos homens não realizarem as atividades de raleio ou dedinho (pinicado).

Eu vejo que é por causa dessa questão, que ele contratou um número de mulheres [no período de safra] e também que a mulher é mais sensível, tem uma sensibilidade diferente. Tem homem que se pegar num cacho, ele arranca ele. Ele vem da enxada, vem do picarete, na hora que ele pegar no cacho pra fazer assim nele, oh?! Ele faz é puxar (D.S. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 05 de agosto de 2015).

Trabalhadores e trabalhadoras da viticultura tendem a reproduzir as definições de “trabalho leve” e “trabalho pesado”, vinculado aos estereótipos de gênero que os “enquadram” em determinadas atividades, restringindo suas capacidades de adequação às outras. O peso do trabalho, nesses casos é muito mais uma construção social de incapacidades femininas do que o peso real do trabalho em si, acarretado pelo uso de seus instrumentos.

Ao conversarmos com algumas destas trabalhadoras da viticultura percebemos como essa “construção social de incapacidades femininas” caminha além desse enquadramento. Nos casos em que as mulheres adentram a esfera do “trabalho puxado dos homens”, estas são, quase que automaticamente, associadas à construção social das características masculinas, ou como destacam elas próprias, “é aquela mulher tirada a machão, que enfrenta qualquer serviço pesado”, como frisam bem M.A. e M.D.:

M.A.: A diferença é na poda, que mulher não pode fazer isso, só homem. Só que tem mulher que faz, mas é muito raro.

M.D.: É muito puxado, é muito pesado.

M.A.: O veneno também, o veneno é homem, não pode ser mulher..

M.D.: Amarração também é homem. As vezes entra alguma mulher, mas são poucas. É aquela mulher que é tipo tirada a machão, que enfrenta qualquer serviço pesado. Se a gente tem homem pra fazer aquele serviço, então é homem. Eu conheci uma mulher que parecia um trator pra trabalhar na amarração, não era todo homem que fazia parecia com ela. Não era a toa que o nome dela era Felipa, e o povo chamava Felipão. Ela era bem grandona, do João de Deus [bairro da periferia de Petrolina/PE]. Era Felipa e chamava Felipão. (risos) Porque ela parecia um homem pra trabalhar na amarração. Tem mulher que faz, agora eu não faço, não, que é muito cansativo. As mulheres fazem as atividades mais delicadas, e homem faz as mais grosseiras! (M.A. e M.D. Entrevista realizada em Juazeiro/BA, em 30 de maio de 2015).

Não raramente essa condição acarreta ainda disputas motivadas pelas diferenças de gênero nos espaços de produção. Percebemos um estranhamento evidente entre as mulheres com relação aos trabalhadores homens que desenvolvem atividades “tipicamente” femininas na viticultura, como o raleio, por exemplo, conforme destaca a trabalhadora rural no trecho abaixo:

Eu conheço vários homens... Agora né? Que eu tô trabalhando assim... Conheço muito que raleia. [...] Quer passar na minha frente, mas eu disse “não passa!” (risos). Jamais eu vou permitir você passar na minha frente. Eu arrocho na frente. As meninas dizem: “ei, mão de tesoura!”, e eu não quero nem saber. Um deles resolveu trabalhar do meu lado, aí eu digo: “ops! Deixe de amostramento, que agora é minha vez!” (A. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 08 de junho de 2015).

No entanto, vale destacar que por maior que seja o estranhamento, não identificamos em nenhuma de nossas entrevistas casos em que esses trabalhadores, homens, por executarem determinadas atividades consideradas “tipicamente femininas”, sejam associados a este universo.

No caso da produção de mangas para exportação, conforme vimos, o seu ciclo produtivo possui bem menos etapas quando comparado ao ciclo da uva, e em certa medida, requer uma manipulação menos específica, porém mais “viril”, mais “forte”. Aí entra o principal argumento de contratação da força de trabalho masculina.

Nas etapas de produção da manga é comum ouvirmos o discurso dominante de que a força de trabalho masculina é ainda preponderante devido à maior necessidade de força física para a execução das atividades, vinculadas tanto ao uso de instrumentos de trabalho “pesados” como a tesoura de poda, quanto a utilização de técnicas de cultivo e colheita.

A dirigente sindical M. J. busca fazer essa relação a partir de uma exemplificação que associa a colheita dos frutos à força física dos/as trabalhadores/as, ressaltando que “a manga é aquela coisa mais grosseira”, ao passo que “a uva é mais delicada”.

É diferente da manga. A manga, você cortou, jogou ali no contentor, então é aquela coisa mais grosseira. Tirando a... Não sei se é panícula que chama, que fica batendo o cacho de flor para sair aquela sequinha, para cair a metade. Mas no caso da uva tem que ser mais delicada, não pode ser pegada como se tivesse pegando um cacho de flor de manga, né? (M. J. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 2013).

Ao contrário do que expressavam algumas pesquisas realizadas no SMSF entre os anos 1990 e o começo dos anos 2000, ressaltando um quantitativo pouco expressivo de mulheres nesse tipo de cultura, temos ouvido relatos de muitas trabalhadoras e trabalhadores destacando a inserção cada vez maior da força de trabalho feminina nas unidades produtivas da manga.

Essa maior inserção das mulheres no trabalho vinculado à produção de manga está associada ao trabalho “específico” da seleção, classificação e arrumação dos frutos para exportação, que não se diferencia, de forma alguma, daquele tipo de trabalho ao qual estas são constantemente associadas.

Ou seja, o trabalho feminino readequado ao ciclo produtivo da manga está imbuído das mesmas características de gênero que as direcionam ao trabalho na viticultura, que requer habilidades tais como “precisão”, “cuidado”, “delicadeza”, etc.

No trecho abaixo, a trabalhadora rural destaca quais são essas atividades, enfatizando que ali se trata de um trabalho que exige das mulheres bastante atenção, por isso são contratadas. Mas o que fica evidente a partir da fala da trabalhadora é como esse tipo de trabalho vincula as mulheres ainda uma outra característica associada ao gênero: a arrumação.

Muita mulher faz isso [colheita], muita mulher... Elas colhem, elas embalam, seleciona, né? Tem empresas ai que só mexe com manga, aí as embaladeiras são mulher. Aí tem o tipo de manga, né? Um, dois, não sei o que lá... Que eu nem entendo muito. Aí vai classificar a manga. Aquilo que não presta, eles botam refugo. Uma caixa de manga tem que ser uma classificação só. As mangas tem que tá por igual, de uma só, pra ficar aquela embalagem ali perfeita. [...] Tem que fazer isso. Não pode ir uma caixa com uma manga grande e uma pequena. Ela tem que ir num padrão só (A. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 08 de junho de 2015).

Desse modo, é possível traçar um paralelo também com a produção de outras culturas, como por exemplo, o cultivo do tabaco na Argentina. Conforme Aparício (2013) nesse tipo de produção algumas atividades laborais de caráter mais repetitivo e detalhista são atribuídas às mulheres, ao passo que aquelas atividades que exigem força física são associadas aos homens, a exemplo de outras atividades, mais “qualificadas” também, como a função de tratorista.

Segundo a autora,

En producciones altamente intensivas en el uso de mano de obra como el tabaco, el trabajo femenino aparece con características semejantes a otros países de América Latina: son “segmentos” a los que se acude para ciertas tareas específicas (desflore, clasificación) (APARÍCIO, 2013, p. 15)³⁷.

³⁷ “Em produções altamente intensivas no uso da mão de obra, como o tabaco, o trabalho feminino aparece com características semelhantes a outros países da América Latina: são ‘segmentos’ aos quais se incube realizar determinadas tarefas específicas (“desfolha”, classificação)” (APARÍCIO, 2013, tradução nossa).

Assim como na viticultura e na produção de manga, nas atividades relacionadas ao tabaco, o trabalho feminino é de caráter sazonal, e o pico das demandas se registra entre o período de safra, que neste caso está demarcado entre os meses de novembro e março.

É importante salientar também que a divisão sexual do trabalho não constitui dados rígidos e imutáveis. Sendo assim, argumentamos que se os princípios organizadores da divisão sexual do trabalho permanecerem os mesmos, suas modalidades (concepção de trabalho reprodutivo, lugar das mulheres no trabalho, etc) poderão sofrer variações de tempo e espaço. Conforme Hirata e Rogerat, “as formas de divisão sexual do trabalho podem mudar. A divisão sexual do trabalho permanece” (HIRATA; ROGERAT, 2002, p. 217).

Segundo Kergoat, já foi demonstrado amplamente que uma mesma tarefa especificamente feminina numa sociedade ou ramo industrial pode ser considerada tipicamente masculina em outras.

Assim, problematizar em termos de visão sexual do trabalho não remete a um pensamento determinista; ao contrário, trata-se de pensar a dialética entre invariantes e variações, pois, se supõe trazer à tona os fenômenos da reprodução social, esse raciocínio implica estudar ao mesmo tempo seus deslocamentos e rupturas, bem como a emergência de novas configurações que tendem a questionar a própria existência dessa divisão (KERGOAT, 2009, p. 68).

Conforme seja necessário ao desenvolvimento produtivo, as resistências e diferenciações de gênero tendem a ser redefinidas, de modo que as mulheres, diante das demandas impostas pelas relações de trabalho, passam a uma adaptação às tarefas podendo realizar um trabalho “mais pesado” e insalubre. Assim, conforma-se uma “mobilidade de fronteiras” entre a masculinidade e a feminilidade.

A conformação dessa mobilidade torna possível que a amarração de ramos, enquanto uma das etapas do ciclo produtivo da uva em que a contratação da força de trabalho masculina é predominante, seja executada por mulheres “mais desenroladas” em circunstâncias específicas, conforme o destaque abaixo.

Amarração. Inclusive eu faço, e faço muito bem, sou bem elogiada, viu? Muito bem. Na condução eu fiz muito isso lá. E eles lá gostavam muito de mim. Coisa que um homem fazia cinco filas num dia, eu fazia quinze. Olha a diferença (I.C. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 23 de maio de 2015).

Amparada na argumentação de que a amarração é um trabalho que exige técnica para sua execução, e de que os parreirais tem uma altura incompatível às mulheres, “mais baixinhas”, a incapacidade feminina para a precisão do uso do “tapene”, pode passar por um processo de ressignificação caso a trabalhadora seja mais “produtiva” e rentável do que os trabalhadores homens.

Conforme Hirata e Kergoat (2002, p. 268), “quando necessário, essa resistência desaparece e as mulheres podem fazer tarefas pesadas e insalubres”, constatando uma relativa mobilidade das fronteiras entre as masculinidades e as feminilidades sociais, o que em certa medida parece depender também das exigências do período produtivo.

No entanto, nos parece evidente que o próprio capital parece se opor a transitividade total das características (sociais/culturais) atribuídas ao sexo dos/as trabalhadores/as, tanto àquelas relacionada à empresa, quanto aos postos de trabalho. Para Hirata e Kergoat (2002), uma das razões para tal segregação seria criar uma situação de incomparabilidade entre aquilo que está estabelecido como função masculina ou feminina nos espaços de trabalho, de modo a serem evitadas reivindicações por igualdade.

3.4.1. A qualificação feminina para o trabalho

O movimento de qualificação/superqualificação afeta em sentido inverso aos trabalhadores e às trabalhadoras, e vai se acentuando no decorrer dos anos. Assim, a qualificação feminina para o trabalho tende a ser associada às características condizentes à construção social do sexo feminino, amparadas num discurso que associa a mulher a um trabalho “leve”, minucioso e repetitivo.

Entretanto, em oposição à “qualificação” do trabalho feminino, os setores mais modernizados da produção, que exigem treinamentos específicos e qualificação técnica são masculinizados. Ângela Araújo destaca que pesquisas realizadas em diferentes ramos industriais demonstraram:

A ocorrência de um processo semelhante de masculinização dos setores modernizados através da introdução de equipamentos de última geração ou da complexificação de tarefas diante da aproximação entre operação, inspeção de qualidade e manutenção, processos que exigem treinamento e novas qualificações (ARAÚJO, 2005, p. 93).

Tais diferenças, de certa forma, também se acentuam devido a uma reprodução da divisão sexual do trabalho que não emancipou as mulheres do trabalho doméstico, ou da reprodução deste, e não, necessariamente porque estas mulheres foram mal formadas pelas instituições educacionais (caso as tenham frequentado), ou porque se incomodem menos com os problemas de qualificação.

Ao contrário, segundo Kergoat (1986), não deve-se associar a trabalhadora não-qualificada ou trabalhadora manual a uma má formação institucional, quando a estas coube o aperfeiçoamento ao longo de sua jornada pela sobrecarga do trabalho reprodutivo.

(...) ao invés de dizer que as operárias tem uma formação inexistente, ou mal adaptada, dizemos o contrário, que elas tem uma formação perfeitamente adaptada aos empregos industriais que se lhes propõem. Dizemos também que elas a adquiriram, inicialmente, através de um aprendizado (na profissão de futura mulher, quando eram meninas), depois mediante uma formação contínua (trabalhos domésticos) (KERGOAT, 1986, p. 84).

Nas diversas etapas produtivas tanto do ciclo da uva quanto da manga, o trato com a fruta requer habilidades e qualificações bastante específicas. Conforme já discutidos, percebemos que trabalhadores homens e trabalhadoras mulheres são inseridos no mercado de trabalho de diferentes formas, e como, principalmente, o trabalho que executam está associada à construção social dos sexos.

Assim, destacamos que na produção de frutas, as atividades mais mecanizadas e, portanto, dotadas de algum incremento tecnológico ou uso de algum instrumento de trabalho são, preferencialmente, desenvolvidas pelos trabalhadores homens.

Na viticultura, procuramos demonstrar como a força de trabalho masculina é predominante em atividades como a implementação dos parreirais, a poda, o amarrio e o raleio, não apenas porque estas são atividades associadas a necessidade de maior força física, mas sobretudo, porque estas são atividades onde se faz uso de técnicas agrícolas (formação do parreiral, técnicas de poda e cultivo agrícolas) e de instrumentos de trabalho (a tesoura, o tapene, a enxada e a estrovenga).

Às mulheres cabe o trabalho monótono e repetitivo, com carácter artesanal e realizado, na maioria dos casos, exclusivamente, de forma manual. Assim, postos de trabalho associados ao embelezamento e arrumação dos frutos se constituem como predominantemente femininos. Para além das atividades manuais quase que restritas às trabalhadoras, chegamos a mencionar que as câmaras de embalagem e classificação de frutas e os *packing houses* são espaços onde as mulheres estão em maioria absoluta.

Ao questionar as trabalhadoras assalariadas da uva sobre técnicas de cultivo e qualificação para o trabalho, pareceu evidente como o trabalho que exige o uso destas técnicas e/ou manuseio de instrumentos de trabalho é associado ao universo masculino, conforme destacamos no trecho abaixo.

Hoje em dia mulher poda, não tem a mesma, como é que se diz... capacidade tem também, não tem a mesma habilidade. Porque poda você sabe, né? Os homem é grosso, aquela tesoura grossa, mas muita mulher faz hoje em dia. Quando o serviço ta pesado mesmo, que não tem quem faça, pega uma turma aí de quinze, vinte mulher é rapidinho (I.C. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 23 de maio de 2015).

Não raramente aparece ainda o termo “qualidade” com o sentido semelhante à “qualificação” para o trabalho nas entrevistas realizadas com as trabalhadoras. Ao fazer tal

associação, é como se as próprias trabalhadoras desvalorizassem a sua própria condição de trabalho qualificado para aquele tipo de atividade, e sua igual capacidade para o executar tarefas que até bem pouco tempo eram restritas aos trabalhadores homens, como a amarração, a poda e função de tratorista (na pulverização).

E outra coisa. A qualidade do trabalho feminino. Nem se compara a qualidade do trabalho masculino, né? Por que a gente tem mais cuidado, mais carinho, tem mais jeito... Mas hoje em dia na roça, mulher hoje amarra, mulher poda, mulher desbrota, que antigamente era só coisa de homem, mulher dirige trator, mulher faz tudo. Isso aí hoje... (I.C. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 23 de maio de 2015).

Diante da narrativa da trabalhadora nos parece interessante pensar como, simultaneamente à exaltação da “qualidade” do trabalho feminino e à transitoriedade entre o que é “trabalho de homem” e “trabalho de mulher” nos espaços de trabalho, as mulheres continuam reproduzindo discursos que associam o trabalho delas (qualificado e mal remunerado) às dimensões do cuidado e da afetividade.

Afirmar que as mulheres são mais “cuidadosas”, “carinhosas” e que “levam mais jeito” do que os homens para uma determinada atividade produtiva contribui para pensarmos como também estas mulheres ao mesmo tempo em que negam sua qualificação profissional, ressaltam através da “qualidade do trabalho feminino” que são bem preparadas para qualquer atividade, mesmo aquelas histórica e culturalmente associadas aos homens.

Nos chamou atenção também como as políticas e ações de treinamento formuladas, incentivadas ou até mesmo custeadas pelas empresas para o exercício do trabalho “pesado” (como cursos e certificações de irrigante e de tratorista) são pensadas exclusivamente para os homens.

Desse modo, Abramo (2005) chama atenção que nas empresas não é comum existirem políticas ou ações de treinamento direcionadas especificamente às mulheres. Ao contrário, segundo a autora, as pautas tem sido cada vez mais generalistas, contribuindo para uma “neutralidade de gênero”, ou ainda uma “cegueira de gênero”, que tende a não perceber os problemas específicos que as mulheres podem apresentar, o que acaba contribuindo para um aprofundamento das desigualdades já existentes.

Na produção frutícola, embora haja uma garantia de equidade salarial perante o salário base da categoria, percebemos uma série de variedades que colocam o trabalho qualificado das mulheres em clara desvantagem.

O salário base da categoria, conforme a CCT (cláusula de salário unificado para a categoria), para o ano de 2015 era de R\$ 816,00 (oitocentos e dezesseis reais). Aqueles/as

trabalhadores/as que trabalhavam como tratorista ou irrigante tem garantido o recebimento de salário acima do piso da categoria.

Embora haja uma garantia de equiparidade salarial a partir do salário unificado da categoria, as atividades que possibilitam o recebimento de salários maiores são atribuídas fundamentalmente aos trabalhadores homens. Além dessas, às funções de “encarregado” e “fiscal de campo” (responsável em supervisionar os/as trabalhadores/as), também são atribuídas gratificações salariais pela própria empresa.

Nestas ocupações, embora haja alguma efetivação de trabalhadoras mulheres, existe uma “preferência” em empregar trabalhadores homens. A “preferência” em contratar trabalhadores homens para a execução de determinadas atividades nos parece estar relacionada às formas de controle das empresas sobre as/os trabalhadoras/es, além de estar também associada às relações de poder e subordinação entre os sexos.

De modo geral, a qualificação feminina para o trabalho, continua associada à esfera reprodutiva, e como consequência, possui menor prestígio e status de qualificação para o mundo do trabalho. Assim, quando muito, a “qualificação feminina” é classificada apenas como “qualidade feminina”, e mesmo que sejam vantajosas para o processo produtivo, não se traduz como carreira, e tampouco está imbuída de acréscimo salarial

O que ocorre é que nas novas formas de divisão social (e sexual) do trabalho, as mulheres foram incorporadas às dinâmicas da esfera produtiva e do trabalho assalariado como “donas de casa”, ao invés de “trabalhadoras”. Repercutindo, dessa forma, nas diferenças salariais entre mulheres e homens, e na desigualdade contínua das mulheres no emprego, carreira e participação econômica e política (MIES, 1994 *apud* SELWYN, 2010).

3.4.2. A exploração do trabalho feminino

Ao observarmos os dados fornecidos pelo Anuário da Agricultura Brasileira (Agrianual, 2012 *apud* LEITE, 2013), tomando como referência a produção de uvas finas de mesa no polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA, atentamos à seguinte observação feita por Leite (2013): “a partir do segundo, e principalmente do terceiro ano [de produção], os custos com operações manuais são os mais onerosos, representando 43% do custo total” (LEITE, 2013, p. 208).

Ao analisarmos os custos associados à mão de obra, levando-se em consideração cada uma das etapas do processo produtivo descritas no capítulo anterior, a partir de uma análise do Agrianual, conforme demonstra Leite (2013), dentre as atividades mais onerosas no

processo produtivo estão o raleio (com tesoura) e o pinicado, representando, respectivamente, 28% e 16% dos custos de mão de obra com tratos culturais.

Entendendo que tais atividades são essenciais para a produção de uvas finas de mesa, e que estas somam as etapas de trabalho onde há uma maior concentração de força de trabalho feminina; considerando-se a representação do somatório de um percentual de 44% desse custo total da produção, defendemos a tese de que o trabalho das mulheres é importante no processo produtivo, sobretudo, diante da necessidade de redução dos custos totais empregados em mão de obra com a produção.

Amparados na argumentação de Selwyn (2010, p. 60) apontamos quatro razões que evidenciam porque o trabalho feminino está associado à redução de custos com a mão de obra para a produção, ou ainda, qual a relação estabelecida entre a exploração do trabalho feminino e produção de frutas em escala global:

- 1) Primeiro, os empregadores tendem a atribuir diferentes atividades para as mulheres e para os homens, redefinindo o trabalho qualificado como “natural” para as mulheres, isentando-as de melhores remunerações;
- 2) Em segundo lugar, as mulheres são, relativamente, mais fáceis de se associar ao trabalho temporário, já que na maior parte dos casos são ainda as principais responsáveis pelo cuidado com a casa e com a família;
- 3) Em terceiro lugar, entre as décadas de 1980 e 1990 as mulheres eram consideradas menos ativas politicamente;
- 4) E, por fim, as mulheres também eram incorporadas às empresas por se incomodarem menos com a supervisão excessiva dos encarregados de campo e da chefia.

Discordamos parcialmente das argumentações elencadas por Selwyn (2010), principalmente, no tocante à participação das mulheres em atividades políticas. Entendemos que entre as décadas de 1980 e 1990, o movimento de mulheres trabalhadoras rurais foi bastante ativo, contribuindo sobretudo, para o processo de sindicalização e ocupação de diretorias nos sindicatos pelas mulheres (SILVA, 2014).

Isso pode ser evidenciado, por exemplo, pela realização do “primeiro encontro de mulheres”, que aconteceu em Petrolina/PE, no ano de 1986. As reivindicações, conforme foram citadas anteriormente, clamavam por uma maior participação política e sindicalização das mulheres no polo sindical do Sertão.

Conforme discutimos anteriormente, a qualificação das mulheres para o trabalho na fruticultura não se traduz na valorização de um tipo de trabalho que requer habilidades

“específicas”, lapidadas ao longo das experiências de vida e trabalho (duplas jornadas), e nem tampouco está associada ao fator de acréscimo salarial, mediante gratificações extra, ou até mesmo carreira profissional.

As mulheres são mais direcionadas ao trabalho temporário não apenas por uma questão de “facilidade” para se adequarem a esse tipo de trabalho, levando em consideração a dupla jornada de trabalho mas, sobretudo, diante da demanda das empresas (principalmente as grandes) por um trabalho “específico” e pontual no processo produtivo, sendo raramente aproveitadas nas outras atividades com caráter permanente, que por sua vez, são mais direcionadas aos trabalhadores homens (ou à virilidade e versatilidade que se espera dos trabalhadores homens).

E por fim, a subordinação das mulheres nos espaços de trabalho à figura “do chefe”, “do encarregado”, “do fiscal” (reparem que as denominações estão todas no masculino, e dessa forma foram expressas em todas as entrevistas realizadas) não se justifica apenas diante de um “menor incômodo” em presença de uma supervisão excessiva. A dominação masculina, sobretudo, no sistema capitalista está para além disso.

Conforme Fischer (2012), o patriarcalismo se afirma como um sistema de exploração que se expressa essencialmente no terreno econômico. E como um sistema de dominação, assume um caráter histórico, sujeito às condições específicas em cada tempo e lugar. Ou seja,

[...] a organização da sociedade da produção e do consumo; a política, a legislação e a cultura; as relações interpessoais e, conseqüentemente, a personalidade são marcadas pela violência e pela dominação que tem sua origem na cultura e nas instituições do patriarcalismo (FISCHER, 2012, p. 28)

A relação entre dominação e subordinação está camuflada sob distintas formas de imposição. Nos chamou atenção, nessa relação, dois aspectos em especial: 1- A necessidade de “normatizar” o comportamento das mulheres nos espaços de trabalho; 2 – O tratamento dado às situações de assédio.

O trecho abaixo foi exposto pela trabalhadora rural M.A.:

Não pode falar palavrão, não pode vestir roupa indecente, barriga de fora, nem roupas sem manga, nem sem calça, nem sem sapato. Tem que ser tudo de bota, tudo uniformizado, tudo roupa composta mesmo. Se a gente já sabe que é assim, vai vestir uma roupa desse jeito? Eu não vou, que eu nem entro. Aí o guarda vai me proibir e eu vou discutir com ele? Se eu discutir, eu tô errada. Se eu já sei que tem norma, e a norma não é só de lá, é de todas as empresas. Tem em todos os lugares. A bota pra não se machucar, e a roupa porque se o homem vê a mulher com a barrigona de fora, o homem vai dizer uma piada. Aí vai poder falar o que? Nada! Porque tá dando lugar. Tá com os peitos assim lançando pra o lado de fora também não é certo. Aí as normas da empresa só são essas mesmo. E a gente tem que cumprir (M.A. Entrevista realizada em Juazeiro/BA, 30 de maio de 2015).

Nossa análise é de que a normatização das vestimentas ideais para o trabalho não se justifica apenas do ponto de vista da segurança das trabalhadoras, via equipamentos de proteção individual (EPI), mas sobretudo, diante de uma regulamentação (e porque não dominação) sobre o corpo e o comportamento femininos no local de trabalho (o que infelizmente não se restringe apenas a estes espaços).

O corpo, segundo Foucault (1985) é construído, moldado (e remoldado) a partir de intersecções de uma variedade de práticas discursivas disciplinares. O corpo nessa relação está sempre submetido à norma; as trabalhadoras, inteiramente autopoliciaadas, são oriundas de modalidades disciplinares.

Situações de assédio moral, e não raramente de assédio sexual, fazem parte da vida cotidiana dessas mulheres nos espaços de trabalho. Nas entrevistas nos chamou bastante atenção como, apesar de o tema permear as narrativas tanto das trabalhadoras assalariadas, quanto daquelas em situação de trabalho “avulso”, ainda era bastante difícil que elas se referissem a determinadas situações imbuídas de “violência simbólica” e sexual como assédio.

A maior parte delas, quando perguntadas se já haviam passado por alguma situação de assédio sexual nas empresas, ou por parte da chefia, ou por colegas de equipe, apresentavam bastante dificuldade para falar sobre o assunto. Na tentativa de evitar constrangimento nas trabalhadoras e também de desvencilhar situações de assédio de suas próprias histórias de vida, começávamos perguntando, ao invés de se já haviam sido vítimas de situações de assédio, se já haviam presenciado alguma situação desse tipo nas empresas onde já haviam trabalhado. Como resposta obtínhamos, na maioria das vezes, um “sim”, amarrado à justificativa de que “o que acontece no trabalho, fica no trabalho”.

Destacamos abaixo um trecho da narrativa da trabalhadora rural M.D. (uma mulher de 55 anos de idade, casada, mãe de duas filhas e um filho, todos em idade adulta, e já com alguns netos, cujo salário não é a principal renda da casa) quando questionada se já havia passado por alguma situação de assédio nos espaços de trabalho.

M.D.: Não, na minha equipe é tranquilo. A gente trabalha seis mulheres e quatro homens, tudo normal, tudo tranquilo. Umas pessoas boas, umas pessoas bem respeitador.

Pesquisadora: Quando você começou a trabalhar era diferente?

M.D.: Era diferente, era bem diferente. Totalmente diferente... Era mais homem do que mulher, aí era aquele... Logo era por conta aí mesmo, que não tinha lei, nem limite pra nada. E aí era coisa, muita coisa errada mesmo. A gente não chegava bem a se misturar porque muito bem, a gente que é mulher, pelo menos eu mesma que sou mulher, nem todas, né? Claro... Eu sei o meu lugar, e me coloco no meu lugar, que onde a gente pode chegar. [...] Mas o que a gente vê... a gente passava muito era

vergonha. [...] Já presenciei, mas é que nem aquela história, lá viu, lá deixou, não tô nem aqui e acabou. Tem coisas que a gente vê que é melhor nem ver (M.D. Entrevista realizada em Juazeiro/BA, 30 de maio de 2015).

A fala de M.D. nos chama atenção para, principalmente, dois pontos que gostaríamos de frisar: 1 – A confirmação de uma identidade individualizada do que é ser mulher nos espaços de trabalho; e 2 – As mudanças que têm acontecido nos espaços de trabalho ao longo das duas últimas décadas.

Primeiramente, o que percebemos entre as trabalhadoras é a expressão de um individualismo do que é ser mulher nesses espaços de trabalho. A expressão “o que acontece no trabalho, fica no trabalho”, possui uma relação direta com esse ponto. Pensamos a partir disso, como essa resposta lhes é útil para estabelecer uma barreira entre os tipos de mulheres que trabalham na fruticultura. Existe o “eu” (que “não se mistura” e “sabe o seu lugar”), e que não é assediada porque tem respeito por ela mesma, e “as outras”, que são aquelas que falam o que pensam, e que não respeitam nem as normas e nem a si próprias.

Na segunda observação, nos referimos às mudanças que tem ocorrido a partir do processo de organização e sindicalização dos/as trabalhadores/as rurais assalariados/as no começo dos anos 1990. Como resultado desse processo, foi inserida na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, no ano de 1997, a cláusula 65^{a38}, estabelecendo que os empregadores deveriam comprometer-se a punir todo e qualquer empregado que viesse a agir dessa forma nos espaços de trabalho.

Cláusula 65^a – Discriminação contra o trabalho da mulher:

É vedado qualquer tipo de discriminação ou esterilização para permanência do emprego. Os empregadores comprometem-se a punir o empregados que comprovadamente sejam agentes de assédio sexual a mulher trabalhadora.

Contudo, apesar da cláusula existir a quase duas décadas, e mesmo que trabalhadoras rurais e sindicalistas apontem que houve avanços com relação à diminuição do assédio sexual nas unidades de produção, não podemos perder de vista que esta é, sobretudo, uma questão que ainda permanece restrita às vítimas. Desse modo, em sua maior parte, tais situações não são expostas, e nem tampouco o responsável é punido.

Conforme destacamos anteriormente, há uma grande dificuldade por parte das trabalhadoras em externalizar eventuais situações de assédio sexual da qual tenham sido vítimas. Entre todas/os as/os entrevistadas/os para essa pesquisa, apenas uma trabalhadora rural expôs em sua narrativa o seu caso, apesar do constrangimento.

³⁸ Atualmente, após passar por mudanças, a cláusula está associada não mais especificamente ao trabalho da mulher. Sob a abrangência de “igualdade de oportunidades”, o título foi mudado de “Discriminação contra o trabalho da mulher”, para “Discriminação no trabalho”.

M.A.A. é uma jovem mulher, de 27 anos de idade, solteira e sem filhos. Começou a trabalhar na viticultura aos 17 anos de idade, enquanto ainda cursava as séries de ensino médio. O seu relato é muito importante para pensarmos, a partir da experiência de vida e trabalho das mulheres, o nível de exploração ao qual se submetem diante da necessidade do trabalho “produtivo” (remunerado).

Eu posso contar um relato que aconteceu comigo? [...] Foi logo no início, quando eu comecei, aí o menino que era o encarregado geral, chegou pra mim, me explicando lá um serviço e tal e tal... Aí eu vi que ele tava com umas conversas já meio assim pra outro lado, aí foi realmente no tempo que eu comecei, e quando a gente começa assim, você fica naquele medo, naquela preocupação de não tá fazendo certo, aí trabalha um pouco devagar. E eu era devagar, eu levava até o nome de preguiçosa dele mesmo, porque ele dizia: “Ah! Porque é preguiçosa, não alcança...”. E eu ficava chateada com aquilo, porque eu sabia que não era por eu ser preguiçosa, era porque eu tava aprendendo, ficava com medo, me enrolava um pouco, mas assim mesmo eu ia tentando, tentando... Até que ele chegou um dia, um certo dia pra mim e me fez assim uma proposta: “Se você quiser continuar trabalhando aqui com a gente, você é muito devagar... Se você quiser, você vai ter que se esforçar mais, pra desenrolar mais no serviço”. Aí eu fui e disse: “Não, mas eu tô me esforçando. Eu não tô conseguindo, mas eu tô me esforçando”. É porque tem o tempo, assim, também. Era o meu primeiro trabalho, acho que foi meu primeiro trabalho assim com uva, quando eu comecei. Aí ele me deu mais uma semana e tal, e eu tentando, tentando assim. Mas aí acabava me enrolando assim, não conseguia alcançar as outras meninas que já estavam a mais tempo do que eu, já eram mais desenrolada. Aí ele foi, chegou pra mim e: “Oh! Se você...” Propôs mesmo assim, se eu me envolvesse com ele eu continuaria trabalhando na empresa, mas se eu não me envolvesse com ele, saía fora. Aí eu fui e disse: “Não! Eu não quero nada com você, não!”. Porque eu não queria, porque realmente eu não queria me envolver com ele, não. Aí eu disse: “Não! Não quero, não!”. Também não fiquei com medo, não contei nada disso pra ninguém, acho que nem pra meus pais eu nunca contei. Aí acabou que ele me tirou realmente... Eu saí da empresa, de lá do trabalho porque eu não quis nada com ele. Só que também não comentei nada com ninguém, porque era a minha palavra contra a dele, não tinha prova. Nunca comentei com ninguém. Ele simplesmente só disse: “Oh! Você só vem até hoje. A partir de amanhã eu não quero mais que você venha. Se você quiser vir, é por cacho”. Porque eu trabalhava lá, ele ia no caso fazer um contrato comigo, eu tava até na experiência. Aí ia fazer o contrato. Aí quando eu disse a ele que não, ele viu que eu realmente não queria nada com ele, aí ele foi e disse assim: “Então se você quiser vir a partir de amanhã, é por cacho”. [...] Era pra ganhar por produção. Porque lá eles trabalhavam com pessoas assim, só por produção. Mas eu por precisar do trabalho [...] Fiquei até sem querer ir, cheguei a chorar e tudo, não queria, não queria, mas eu precisava do dinheiro, eu tinha que comprar minhas coisas pra mim estudar, as coisas que eu precisava... Acabei voltando, acho que no outro dia, pra trabalhar por cacho (M.A.A. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 09 de julho de 2015).

Quando questionada se esse tipo de atitude acontece apenas com empregados que na hierarquia das empresas estão ocupando funções em um patamar de maior autoridade, ou se acontece também entre os colegas de equipe, M.A.A. deu a seguinte resposta:

Acontece assim com colega... de dar em cima, essas coisas acontece. Mas aí quando é com um colega, por ser ali que nem você, você às vezes vai comunicar pra alguém ali do trabalho, o encarregado, outra pessoa ali, acaba que resolve a situação ali. Agora quando é mais... Quando é um superior é mais complicado, porque tu vai reclamar a quem? Você fica se sentindo meio assim... E também se você for reclamar ao dono, você vai ter que ter uma prova, porque vai ser a sua palavra contra a dele (M.A.A. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 09 de julho de 2015).

Silenciadas, as mulheres não comentam sobre casos de assédio entre seus pares, familiares, companheiros e nem tampouco recorrem aos sindicatos. Em primeiro lugar, isso acontece devido à culpabilização das vítimas, que devem ainda provar a veracidade da situação. Por vezes, essas mulheres ainda têm questionados os seus padrões de conduta e moral pelas/os colegas de trabalho e pela própria família.

Além dos argumentos apresentados, pontuamos ainda um outro elemento ao qual associamos a exploração do trabalho feminino à redução de custos com a produção frutícola: entendemos que a partir da possibilidade do assalariamento (permanente ou temporário), as mulheres encontram uma saída, que soa como “liberdade”, a partir da possibilidade de receberem seu próprio salário, e com isso talvez sejam ainda mais vulneráveis à exploração.

Na pesquisa, a maior parte das trabalhadoras rurais e delegadas sindicais com as quais dialogamos associavam sua autonomia financeira exclusivamente ao trabalho assalariado na fruticultura. Entre aquelas que estavam no trabalho temporário, na entressafra, necessitavam buscar outras fontes de renda. Entre os mais citados: o trabalho doméstico remunerado por diária ou de cuidadoras de crianças. Aquelas que possuíam filhos em idade escolar frisaram o programa federal Bolsa Família como uma importante renda complementar.

A rotina das atividades e a divisão sexual do trabalho na produção de frutas para exportação faz com que boa parte das trabalhadoras não vislumbrem um outro tipo de trabalho senão aqueles aos quais já estão vinculadas, sob a alegação de que “não tem estudo”, ou que “só aprenderam a fazer isso”. No entanto, nenhuma dessas mulheres que possuem filhos/as em idade adulta, os/as querem trabalhando na mesma atividade laboral que elas.

A nossa argumentação foi construída nesse capítulo diante da necessidade de evidenciar as dinâmicas e particularidades que norteiam as relações de trabalho rural na fruticultura irrigada no polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA. Diante disso, evidenciamos que o processo produtivo da manga e da uva destinadas à exportação acontece em um regime de produção semelhante ao industrial, sobretudo, a partir da intensificação do trabalho e do grande controle exercido pelas empresas sobre as/os trabalhadoras/es.

Este esforço se justifica, sobretudo, diante da necessidade de discutirmos a seguir a relação entre as “novas dinâmicas” de trabalho rural inauguradas pela fruticultura de exportação e as transformações na base e atuação dos Sindicatos de Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais (STTR).

CAPÍTULO IV

AÇÃO SINDICAL E RESISTÊNCIA: ORIGENS E DESDOBRAMENTOS DO MSTTR ASSALARIADOS/AS DO POLO PETROLINA/PE-JUAZEIRO/BA

Até aqui construímos uma narrativa que tratou de apresentar como o processo de desenvolvimento regional, via “modernização” das bases produtivas agrícolas, aconteceu sem que a estrutura das propriedades rurais fossem alteradas, contribuindo para uma série de efeitos, tais como a concentração da propriedade privada, as crescentes e explícitas desigualdades socioeconômicas, além do aumento extraordinário dos níveis de exploração da força de trabalho nas atividades agrícolas, e sobretudo, do trabalho das mulheres.

Entretanto, não podemos deixar de registrar o quanto esse processo foi também preenchido por lutas e resistências.

Neste capítulo, temos como objetivo apresentar como as experiências vivenciadas pelo processo de expropriação (ainda que a terra nunca tivesse pertencido “de fato” a estes homens e mulheres), e de resistência às investidas do Estado contribuíram significativamente para o processo de organização dos trabalhadores/as assalariados anos à frente.

Sendo assim, e amparados nos resultados obtidos com esta pesquisa também junto às organizações sindicais, identificamos três momentos do sindicalismo rural no Vale do São Francisco, que embora possam sugerir uma ruptura, foram, e ainda são, coexistentes: 1 – Representação da agricultura familiar; 2 – Representação dos “colonos” dos perímetros de irrigação; 3 – Representação dos trabalhadores e trabalhadoras assalariados/as da fruticultura irrigada.

4.1. Sobre a institucionalização de direitos e o sindicalismo rural

Ao observarmos as discussões e pesquisas sobre o processo de organização de trabalhadores e trabalhadoras e sindicalização no Brasil, não demora muito percebemos que este possui duas histórias percorridas paralelamente: uma para as organizações de trabalhadores/as urbanos/as e outra para os/as trabalhadores/as rurais.

A delimitação de fronteiras entre um processo e outro tem seu marco vinculado, sobretudo, à legislação trabalhista brasileira que entra em vigor a partir do Estado Novo, no governo de Getúlio Vargas.

A formação e a estrutura das relações industriais no Brasil constituíram-se historicamente com base em um modelo corporativista estatal, implantado neste período, e consolidado com a promulgação da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) no ano de 1943 (para as relações de trabalho fabris-industriais, pois os direitos trabalhistas e a estrutura sindical assegurados nesta legislação foram estendidos aos trabalhadores rurais apenas nos anos 1960).

Para Medeiros (2002), desde pelo menos o final da década de 1930 a organização rural foi considerada objeto de lei especial, distinta da que regulamentava as organizações de trabalhadores e trabalhadoras urbanas, pelo decreto de lei 1402 de 1939.

Ao contrário do que pregava o modelo de organização urbano, que previa o direito de associação sindical a trabalhadores e empregadores, constituindo estruturas distintas e paralelas, para os trabalhadores e trabalhadoras do campo, o Ministério da Agricultura e a Sociedade Nacional da Agricultura (SNA) defendiam uma organização mista, amparada em discursos carregados de falta de interesse e conhecimento para avançar com a legislação para o trabalho rural.

[...] apontavam para a cidade como “espaço de penetração de ideologias estranhas”, em contraste com o espírito do projeto, que era o de não levar desarmonia às classes agrícolas. Acentuava-se ainda a impossibilidade de um sindicato de trabalhadores, atribuída à “deficiência intelectual e econômica do trabalhador rural” (sic), e à própria dificuldade de definir o que é a “profissão rural” (MEDEIROS, 2002, p. 04).

Alguns anos mais tarde, em 1944, a atenção às organização dos trabalhadores no meio rural voltava a público a partir de um anteprojeto do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, quando foi analisado por uma comissão onde a posição da SNA, em favor de sindicatos mistos, foi voto vencido (MEDEIROS, 2002).

Assim, o decreto de sindicalização rural de 1944 (DL 7038/44) garantia a representação paralela para patrões e empregados; ficando definido como empregadores rurais “pessoas físicas ou jurídicas, proprietários ou arrendatários, os que exploram atividade rural na lavoura, na pecuária ou nas indústrias rurais, por conta própria [...] ou não”; e como empregados, trabalhadores ou operários rurais os que trabalhassem por conta de outrem. O reconhecimento deveria ser feito pelo Ministério do Trabalho (MEDEIROS, 2002, p. 05).

Um ano depois (DL 8127, de 24 de outubro de 1945), ficou estabelecido que poderiam fazer parte das associações rurais municipais todos aqueles que exercessem profissionalmente

atividades rurais. Conforme destaca Medeiros (2002), a partir destas medidas institucionalizava-se, em forma de lei, uma ampla concepção de “classe rural”, ligada por interesses comuns.

Entretanto, as organizações rurais deveriam subordinar-se ao Ministério da Agricultura, e não ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, conforme eram associadas as organizações sindicais fabris-urbanas (MEDEIROS, 2002). Essa questão sinalizava, por parte do Estado, formas distintas de tratamento da questão trabalho entre os trabalhadores e trabalhadoras do campo e da cidade.

Instituiu-se, desse modo, em sua formação embrionária uma estrutura sindical rural generalista, abrigo sob o mesmo teto diversas categorias de trabalhadores e trabalhadoras rurais: assalariados/as, pequenos/as produtores/as, posseiros, trabalhadores/as sem-terra, etc. Essa estrutura em formação não raramente permitia que estivessem resguardados legalmente sob a mesma organização rural empregadores (pequenos produtores) e empregados (trabalhadores rurais assalariados).

Assim, o rural possuía outros parâmetros, marcado pelas formas distintas de tratamento da questão pelo Estado, e desde então tinha como carro chefe da sua política, a concepção assistencialista, a da unidade dos interesses agrários e não o reconhecimento do trabalhador como portador de interesses diferenciados e próprios (MEDEIROS, 2002).

Em âmbito nacional, diante do processo de modernização agrícola estimulado pelo Estado ao longo das décadas de 1950 e 1960, houve uma série de consequências aos trabalhadores e trabalhadores rurais, e sobretudo, à atuação dos movimentos sociais e sindical do campo.

Além disso, o começo dos anos 1960 também ficou marcado pela institucionalização de direitos, e o Estado passou a reconhecer e enquadrar as demandas que emergiam no meio rural no campo legal. A fundação de sindicatos de trabalhadores rurais no Brasil se deu, em sua grande maioria, a partir dos anos 1960³⁹, sendo que somente no ano de 1962 ocorre, de fato, uma regulamentação do sindicalismo rural no Brasil, reconhecendo sindicatos de trabalhadores de um lado e de patrões de outro, aos moldes do sindicalismo corporativista.

O ano de 1963 e de 1964 ficaram marcados pela institucionalização dos direitos, com o Estado reconhecendo e enquadrando as demandas que emergiam no meio rural no campo legal. Assim, em 1963 através da instituição do Estatuto do Trabalhador Rural, foi sinalizado

³⁹ Novaes (1991) chega a mencionar que a partir de 1962 houve uma verdadeira corrida pela formação de sindicatos de trabalhadores rurais pelo país. Em 1966, o número de sindicatos fundados havia saltado de 16 (antes da década de 1960) para 294.

o primeiro passo, que foi seguido pelo Estatuto da Terra, 1964, que conforme destaca Palmeira (1989, p. 94), constituía “possivelmente a peça chave do novo aparato jurídico, e toda uma extensa legislação complementar”.

De fato, a partir de então uma legislação que abrangesse o trabalho rural passou a existir, incluindo-se aí direitos sociais e do trabalho. Tanto o Estatuto do Trabalhador Rural, quanto o Estatuto da Terra e os seus desdobramentos representaram um avanço a partir de um longo processo de lutas (sociais e políticas).

Antes de indicar uma política, a nova legislação impôs um novo recorte da realidade, criou categorias normativas para uso do Estado e da sociedade, capazes de permitir modalidades, antes impensáveis, de intervenção do primeiro sobre esta última. Ao estabelecer, com força de lei, conceitos como latifúndio, minifúndio, empresa rural; arrendamento, parceria, colonização, etc., o Estado criou uma camisa-de-força para os tribunais e para os seus próprios programas de governo, ao mesmo tempo que tornou possível a sua intervenção sem o concurso de mediadores e abriu espaço para a atuação de grupos sociais que reconheceu ou cuja existência induziu. Nesse sentido, independentemente da efetivação de políticas por ela possibilitadas – a reforma agrária, a modernização agrícola, a colonização são exemplos – a nova lei passou a ter existência social a partir da hora em que foi promulgada. Tornou-se uma referência capaz de permitir a reordenação das relações entre grupos e propiciar a formação de novas identidades (PALMEIRA, 1989, p. 95).

O Estatuto da Terra, em sua ambiguidade, abriu a possibilidade de diferentes vias de desenvolvimento da agricultura naquele período, oferecendo múltiplos instrumentos de intervenção ao Estado. Nos governos que se sucederam após o Golpe Militar de 1964, a modernização agrícola latifundiária foi priorizada, em detrimento daquela que, aparentemente, privilegiava o Estatuto: a formação de propriedades familiares (PALMEIRA, 1989).

Na sequência, criou-se também uma legislação previdenciária que teve efeitos importantes a partir do início dos anos 1970. Tal medida foi de fato uma das principais políticas que tinham como alvo o trabalhador/a rural com a arrancada da modernização agrícola.

Moacir Palmeira (1989) destaca que não por acaso o Programa de Assistência ao Trabalhador Rural (PRORURAL) foi implantado justamente nesse período, dando existência real ao Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural (FUNRURAL)⁴⁰, que já havia sido criado anteriormente, estendendo alguns dos benefícios da legislação previdenciária urbana ao campo.

⁴⁰ O FUNRURAL foi criado pela Lei n. 4.214, no ano de 1963, e consistia num sistema de previdência específico para os trabalhadores/as rurais, com benefícios e formas próprias de custeio.

Pela Lei complementar n. 11 de 25 de maio de 1971, o FUNRURAL trouxe uma série de benefícios aos trabalhadores e trabalhadoras do campo, como a aposentadoria por idade, aposentadoria por invalidez, pensão, auxílio-funeral, serviço de saúde e serviço social.

Se por um lado o Estatuto do Trabalhador Rural, reconheceu a existência do trabalhador rural enquanto categoria profissional; e o Estatuto da terra a existência de uma questão agrária de interesses conflitantes “dentro daquilo que, até então era tratado como um todo indivisível, a agricultura ou, já convertida ao jargão corporativista, a classe rural”. Por outro lado, ao fazê-lo, acabou dilatando o campo da questão agrária (PALMEIRA, 1989, p. 101).

Entretanto, conforme explicita Medeiros (1989), é importante destacar que (do ponto de vista dos direitos dos trabalhadores), ainda que consideremos a fragilidade da rede sindical constituída, os Estatutos foram importante, sobretudo, pela capacidade de transformar a luta pelos direitos garantidos em lei um mote organizativo e de alguma forma também importante no sentido de socializar noções de direito, num contexto em que se organizar para invocá-los implicava em enfrentamento (MEDEIROS, 1989).

Nesse período, amparados no processo de regulamentação sindical, foram fundados a maioria dos Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais da região do polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA, tendo suas histórias associadas ao avanço da organização dos trabalhadores rurais no campo e a ação da Igreja Católica para organizar o movimento sindical.

O Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais de Petrolina (STTR Petrolina) foi fundado em 1963, tendo o seu foco direcionado às atividades de organização de agricultores e agricultoras familiares. Seguindo a tendência do período em que foi fundado, é associado à CONTAG e posteriormente, nos anos 1980, passou a integrar as bases da Central Única dos Trabalhadores (CUT).

Já o Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais de Juazeiro (STTRJ) foi fundado uma década mais tarde, em 1971, no foco do processo de desenvolvimentismo e modernização estimulados pelo Governo dos Militares, em meio a uma política repressora e nada democrática. Naquele momento também integra as bases da CONTAG. No entanto, embora tenha integrado a CUT, hoje compõe as bases da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB).

4.2. O papel da igreja católica no processo de organização dos/as trabalhadores/as rurais e atingidos pela construção de barragens na região do SMSF

A história destes sindicatos vem se cruzando com a atuação da igreja católica na região desde, pelo menos, meados das décadas de 1970/1980. Em nossas conversas com lideranças sindicais e funcionários de ambos os sindicatos, aqueles ou aquelas mais antigos⁴¹ relataram as influências da igreja no movimento vinculadas, principalmente, à Pastoral da Terra e à Pastoral da Juventude no Meio Popular (PJMP).

Além disso, a atuação da igreja católica, vinculada a segmentos que aderiram à Teologia da Libertação, foi muito importante na realização do trabalho das Comunidades Eclesiais de Base (CEB) e das reuniões comunitárias, ocasiões estas, fundamentais para efeitos de comunicação e conscientização.

No entanto, tivemos bastante dificuldade em retomar esta parte da história nos STTRs de Petrolina/PE e de Juazeiro/BA, sobretudo porque as histórias de construção política dos sindicatos acabou se perdendo junto a alguns personagens chave.

No caso da Bahia, mais especificamente (e onde conseguimos avançar em alguns pontos), a igreja teve uma grande atuação a partir de 1975, junto à Comissão Pastoral da Terra (CPT) e às Comunidades Eclesiais de Base, primeiramente junto aos agricultores e agricultoras atingidos/as pela construção da barragem de Sobradinho; e, posteriormente, entre o final dos anos 1980 e início dos anos 1990, compôs também a luta e organização política dos/as trabalhadores/as assalariados/as da hortifruticultura irrigada.

4.2.1. A importância da igreja e da Comissão Pastoral da Terra na luta pelos direitos na Bahia

Na Bahia, a atuação da Comissão Pastoral da Terra (CPT) da Diocese de Juazeiro tem início com o processo de expropriação dos/as agricultores/as para construção da barragem de Sobradinho. Nesse período destaca-se a chegada do bispo Dom José Rodrigues⁴², vindo do Rio de Janeiro para esta Diocese no ano de 1975, justamente no período em que tem início oficialmente as atividades da CPT em âmbito nacional.

⁴¹ Por terem ingressado na luta dos/as trabalhadores/as rurais nos idos dos anos 1980, apenas.

⁴² Admitimos que esta é uma apresentação simplória para a magnitude que o bispo D. José Rodrigues (o bispo dos excluídos) representa para a Diocese de Juazeiro/BA e para os movimentos sociais e de pastorais em toda a região do SMSF. Na tentativa de amenizar esse fato, disponibilizamos entre os anexos desse trabalho um texto em memória de D. José Rodrigues de autoria de Roberto Malvezzi (Gogó). Ver anexo A – Morreu o profeta do semiárido.

A criação da CPT, a partir do Encontro Pastoral das Igrejas da Amazônia Legal, foi um impulso determinante para a ampliação desse tipo de ação da igreja no meio rural (FAVARETO, 2006). As inúmeras situações de conflito, que se multiplicavam com a mesma velocidade que a intensificação do processo de modernização capitaneado pelo Estado, tornavam-se o foco de atuação das CEBs.

O Estado ditatorial era identificado como o opressor e, ao mesmo tempo, como indutor da modernização que causara a exclusão. Reforma agrária, direitos trabalhistas e fim da violência no campo eram, assim, as reivindicações básicas e traziam para o mesmo campo de oposições o latifúndio, o patronato, e os agentes da violência, como as empresas colonizadoras (FAVARETO, 2006, p. 33).

Conforme abordamos no primeiro capítulo desta dissertação, os anos 1970 ficaram marcados pela instituição da CODEVASF e as ações da CHESF a partir das primeiras experiências de irrigação, e da construção da Barragem de Sobradinho.

A expulsão de cerca de setenta e duas mil pessoas para a construção da barragem de Sobradinho⁴³ gerou uma série de transtornos sociais irreparáveis. Muitos são os relatos de pessoas, que ainda crianças foram obrigados a migrar para outras regiões junto às suas famílias na década de 1970.

O significado da construção da barragem de Sobradinho para aqueles e aquelas que foram pressionados ao deslocamento, conforme chama atenção a análise de Lygia Sigaud (1991), não é evidente em si mesmo.

Apresentada pelos responsáveis da CHESF como uma grande obra, que proporcionaria empregos e levaria o “progresso” para aquela região isolada – pois era assim que a percebiam – do rio São Francisco, a barragem de Sobradinho era a rigor uma abstração para os camponeses (SIGAUD, 1991, p. 05).

Ao invés das terras férteis propícias ao desenvolvimento de uma agricultura tradicional de “aluvião”⁴⁴, foram alojados em terras secas, e sem qualquer infraestrutura básica, a troco de promessas e incertezas. Retirado de suas terras e realojado com sua família no Projeto de Colonização Serra do Ramalho, em Bom Jesus da Lapa/BA, a 700 quilômetros de distância de suas origens, D.R.G., atualmente agente pastoral da Diocese de Juazeiro, destaca:

⁴³ O represamento das águas do rio atingiu sete municípios, sendo os mais afetados os municípios de Remanso, Casa Nova, Sento Sé e Pilão Arcado, que tiveram as suas sedes transferidas; e mais Juazeiro, Xique-Xique e Barra, menos afetados.

⁴⁴ O Lago de Sobradinho submergiu 350 km de margens férteis do rio, além das ilhas onde também se praticava a agricultura, numa estimativa de que, da área total inundada, 40% era agriculturável, deslocando milhares de pessoas. Destes, conforme aponta Lygia Sigaud (1991), 80% eram camponeses dos municípios de Casa Nova, Remanso, Pilão Arcado e Sento Sé.

Em 1975, 1976, aí a gente vai para... a minha família. Aí eu já tinha onze anos de idade, ainda morando na ilha onde eu nasci. Ali a gente foi obrigado a sair pra ir pra Bom Jesus da Lapa, né? Construção da barragem... lá foi muito complicado no Projeto Serra do Ramalho. Primeiro a CHESF apareceu com essas histórias que ia ser bom lá, tinha mostrado uns filmes assim, um caroco de feijão enorme, disse que um caroco dava para alimentar um... Eu me lembro dessas histórias... Uma família, tal. Mas é porque eles usavam filme na época em zoom, né? Aumentava o zoom. Então era uma coisa mesmo para enganar o povo, e muita gente caiu nessa história [...] Lá no Projeto Serra do Ramalho, só que lá não tinha... uma casa. Mas a roça, na época era área de sequeiro, né? Você só plantava se chovesse. E aí deu uma escassez de chuva na época... Foi muito difícil. Aí eu tenho que dizer aqui que nós passamos muita necessidade, fome mesmo, né? Terminou falecendo um irmão meu lá, acho que tinha nome de jogador, Givanildo, e as pessoas de idade não resistiam também. Os velinhos morriam, né? Porque era mesmo naquele momento que se fala na questão do genocídio, né? Lembro disso. E o governo militar, ele... na época era o governo militar, então foi muito difícil. Conseguimos ficar onze meses, ninguém aguentou mais, aí voltamos (D.R.G. Entrevista realizada em Juazeiro/BA, 09 de junho de 2015).

A narrativa de D. R. G. é importante para refletirmos como esse processo de desapropriação e inundação de todo um território repercutiu na destruição da base física sobre a qual se estruturava todo um sistema de produção, em função das relações que os ribeirinhos/as e agricultores/as estabeleciam com o rio.

Contudo, a tragédia não estava anunciada apenas pela destruição da base física. As comunidades não foram remanejadas em grupos conforme estavam habituadas em seu lugar de origem. Conforme enfatizou ainda o entrevistado, havia um interesse ainda de desarticulação possíveis organizações entre os/as ribeirinhos/as desalojados por parte das ações do autoritarismo do governo militar.

Além da perda material, os danos causados pela construção da barragem de Sobradinho provocaram a expropriação dos modos de vida, dos costumes e sociabilidades dos/as ribeirinhos/as.

No caso de Sobradinho, mais especificamente, a retomada do processo produtivo exigiu dos agricultores e agricultoras uma mudança significativa de suas práticas habituais, empurrando-lhes a uma modernização compulsória, a qual, conforme indica Sigaud (1991), foi realizada em condições bastante desfavoráveis.

No momento do deslocamento, os camponeses encontravam-se descapitalizados: as indenizações contemplaram apenas as benfeitorias, foram consideravelmente baixas e acabaram sendo consumidas na alimentação, pois no ano da mudança não houve colheita. A perda de um número expressivo de cabeças de gado – que se constitui na principal reserva daquele campesinato – durante a transferência agravaria ainda mais a descapitalização. Apenas a agricultura de chuvas era viável no lote que receberam (SIGAUD, 1991, p. 06).

Essa situação somente poderia ser resolvida através da irrigação, o que a CHESF não assegurava a viabilidade, sob a alegação de alto custo para a prática de uma agricultura que

pouco lhes beneficiaria. Tal situação repercutiu, tempos depois, no abandono de lotes, conforme também evidenciou a narrativa de D. R. G.

Diante disso, e sem condições mínimas para continuar nas terras onde haviam sido assentados/as, os/as ribeirinhos/as sentiram a necessidade de se organizar. Sob a reivindicação “*terra para quem nela trabalha*”, teve início ainda em meados dos anos 1970 um processo que se constituía em luta pelo direito à terra, em que consta com principal reivindicação a necessidade imediata de reassentamento.

É nesse contexto que tem início o trabalho da CPT e da Diocese nas comunidades rurais ao longo do leito do rio São Francisco. No caso da Bahia, mais especificamente, a agente pastoral M.R. destaca os conflitos desencadeados na região do município de Casa Nova/BA.

Ela foi criada [A CPT] justamente quando D. José chegou que as comunidades, as pessoas estavam aí a mercê com a história da implantação da barragem de Sobradinho. E aí D. José Rodrigues cria a Comissão Pastoral da Terra, justamente para apoiar essas comunidades que estavam sendo realocadas e também para ao mesmo tempo, logo em seguida os projetos de irrigação, que estavam fazendo o mesmo processo, desapropriando as áreas para implantação dos projetos de irrigação, então essa... Junto com isso apareceram muitos conflitos por terra, que aí a terra também você sabe, à medida que vai chegando os projetos as terras ficam mais valorizadas, e automaticamente aí começa a grilagem de terra, a expulsão dos trabalhadores, então é aí que a gente, que a CPT... Nesse contexto que ela nasce. [...] Havia muito conflito, aqui na região de Juazeiro, na região ali do Nilo Coelho, já chegando em Casa Nova, teve muitos conflitos porque começava a desapropriação das áreas, a entrada nas áreas para implantação dos projetos de irrigação. (M.R. Entrevista realizada em Juazeiro/BA, 09 de junho de 2015).

Nesse momento emergiu uma série de conflitos, sobretudo nas comunidades ribeirinhas que viviam da produção agrícola tradicional das áreas de vazante, e da criação de animais de pequeno porte. Os principais problemas encontrados nessas comunidades, além da expropriação da terra era alegação da comercialização da água.

Conforme destaca a agente pastoral M.R. a água, até então utilizada de maneira indiscriminada e comum a todos das comunidades, transformou-se num artigo valioso, e com isso, uma das principais bandeiras de resistência e luta daquelas comunidades que se recusaram a migrar para outras regiões.

Nessa hora era vender, comprar a terra e as pessoas automaticamente servirem de empregado... Teve muitos conflitos por água porque quando os projetos foram construídos as pessoas pensavam que aquela água eles podiam utilizar, e não podia! Então quem usava daquela água era ladrão de água, a água dos canais de irrigação, então houve muitos conflitos por água também nessa época. Era uma braba de... foi nesses período aí que teve a seca também. Então os grandes conflitos, as grandes problemáticas que a CPT acompanhou e apoiou os trabalhadores foi essa questão da água, a questão dos trabalhadores que estavam vivendo conflito por conta da seca,

automaticamente os trabalhadores quando tinha a seca, eles viam para a beira do rio, na beira do rio procurar água e comida pros animais e aí plantar de vazante, e aí que também tinha os conflitos na beira do rio O primeiro trabalhador assassinado, em Casa Nova, da região aqui nossa que nós acompanhamos, foi Luiz Nunes, justamente por esse conflito por água, ele saía da comunidade dele para vir pra outra comunidade na beira do rio São Francisco, atrás de água e foi aí que ele foi assassinado. E aí foi bem nessa época, nesse período entre 1979 e 1983 foi época de seca, né, uma forte seca, então essa problemática também estavam sendo vivenciadas aí quando foi nesse período aqui... (mostra foto) Era forte essa comunidade. Luiz Nunes, 08 do dez de 1984, então ele morreu em outubro de 1984. Esse trabalhador que eu falei... (M.R. Entrevista realizada em Juazeiro/BA, 09 de junho de 2015).

Ainda que o projeto de modernização agrícola estivesse se desenvolvendo, houveram muitos focos de resistência ao longo do leito do rio São Francisco. O caso do trabalhador Luiz Nunes, assassinado em decorrência dos conflitos pela posse de terra e pela água ganhou uma grande repercussão na época, sendo noticiado em alguns jornais de veiculação estadual.

O Jornal *Tribuna da Bahia*, de 23 de outubro de 1984, publicou a seguinte notícia sobre o assassinato do agricultor:

“Posse de terra gera outro crime violento e deixa 6 crianças órfãs”

Depois de atropelar e matar propositalmente o lavrador Luiz Nunes da Silva de 32 anos, casado, pai de seis filhos, menores, o homem identificado por Domingos Caraíba, deu marcha a ré em sua Brasília branca e por diversas vezes passou sobre o corpo da vítima, deixando-a irreconhecível. O assassinato ocorreu no dia 18 de outubro, por volta das 16:30, na estrada da localidade de Malvão e 12 km da sede de Casa Nova, quando Luiz Nunes pedalava uma bicicleta e se dirigia para o trabalho. O fato foi testemunhado por vários moradores da localidade, que comunicaram à Polícia de Juazeiro. A polícia acredita que foi crime de mando, resultado de uma briga por questões de terras localizadas na Ilha do Anselmo, em Casa Nova, onde a vítima tinha propriedade e o fazendeiro Milton Biato afirma ser o dono da área, originando disputas com pequenos agricultores da região. Temem-se que novas mortes venham a acontecer.

O CRIME

Luís Nunes montava uma bicicleta na estrada de Malvão e se dirigia para uma empreitada de mandioca, onde iria acertar os últimos detalhes com um amigo. De repente surgiu uma Brasília branca, dirigida por Domingos Caraíba, segundo testemunhas. O criminoso, depois de atropelar o lavrador e o deixar morto, ainda passou diversas vezes com o veículo sobre o cadáver, esmagando-o. Os problemas de terra entre Milton Bispo e os lavradores vem se agravando porque o fazendeiro alega que a ilha é de sua propriedade, mas a Seplantec reconheceu há alguns dias que as terras não lhe pertencem. As comunidades eclesiais de base de Casa Nova, inclusive, estão convidando a todos para participarem da missa em solidariedade ao lavrador assassinado Luiz Nunes da Silva e a sua família. Após a missa haverá grande concentração na praça da Igreja Matriz daquela cidade, no dia 26 de outubro, às 10:00 horas, presidido pelo bispo D. José Rodrigues junto com todos os padres da Diocese de Juazeiro, pedindo que o mandante e o assassino sejam presos.

Além da atuação da igreja a partir da instituição da CPT, nos anos 1980 a Pastoral da Juventude do Meio Popular (PJMP), teve uma grande importância e sobretudo, influência entre as comunidades rurais da Bahia e de Pernambuco, como um dos espaços de formação mais importante de lideranças nos movimentos sociais e sindicais na região do SMSF. Nessa época o sindicalismo rural na região tinha um outro perfil de atuação, e chegaram a construir muitas mobilizações e denúncias conjuntamente ao longo dos anos 1970 e 1980, conforme destaca abaixo M.R.

Então para nós, no meu entendimento, as comunidades eclesiais foram fortes, a Pastoral da Juventude do Meio Popular ela também tinha um poder de mobilização muito forte aqui na região e além disso tinha, como eu falei, à medida que os sindicatos foram tomando, né? Foram sendo tomados pelos trabalhadores, tinha um grande poder de mobilização. Então, nessas lutas, muitas lutas por terra, o sindicato foi a grande referência e posteriormente na luta por água, então o sindicato foi forte nesse sentido, o Sindicato de Trabalhadores Rurais (M. R. Entrevista realizada em Juazeiro/BA, 09 de junho de 2015).

Ainda hoje algumas comunidades resistem às margens do rio, sem água encanada e energia elétrica (por mais incrível que possa parecer a qualquer um), acompanhando o nível das águas do rio, ou seja, à medida que o volume do rio fica menor, a comunidade precisa “descer” às margens, fazendo o inverso, à medida que o volume das águas sobem.

Entretanto, as ações desenvolvidas conjuntamente durante esse período contribuíram também para o processo de construção de uma postura crítica sobre ação sindical que vinha sendo desenvolvida. Foi também nesse espaço que passaram a ser formuladas críticas à postura assistencialista do sindicalismo, chamando atenção para a necessidade de renovação de suas práticas e estimulando a criação das chamadas oposições sindicais, portadoras de concepções distintas sobre a prática sindical, baseadas na valorização da participação e organização dos trabalhadores e das mobilizações.

Note-se que até o então, os sindicatos de trabalhadores/as rurais que haviam surgido em um outro contexto político, vinculado a um outro contexto de produção agrícola, depararam-se com o processo de modernização agrícola e todas as consequências que poderia gerar ao camponês.

A partir do final dos anos 1980, em decorrência das mudanças na região do polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA, vinculadas à ascensão da fruticultura irrigada, a atuação da CPT começa a se direcionar para um novo foco de desigualdades – o assalariamento rural.

À medida que o perfil econômico e de produção da região mudava, foi se percebendo os impactos das “novidades” sobre as relações de trabalho. Os índices de trabalhadores rurais migrantes das zonas rurais de municípios vizinhos e até mesmo de outras regiões para as

periferias de Juazeiro/BA e região passaram a ser também o foco da instituição ao longo dos anos 1990.

Naquele primeiro momento, quando ainda não se conhecia a realidade do trabalhador/a assalariado/a nas empresas, a medida adotada em parceria com os padres, freiras, e voluntários foi a realização de uma ampla pesquisa pela Universidade Federal da Bahia para fundamentar as ações posteriormente. Infelizmente, a pesquisa não foi concluída e não conseguimos encontrar nenhum relatório feito por estes pesquisadores no período.

No entanto, as ações tiveram continuidade com o trabalho de inserção dos agentes pastorais nos bairros onde residiam grande parte dos/as trabalhadores/as assalariados/as. Num primeiro momento, as investigações incidiram sobre os/as trabalhadores/as canavieiros da empresa Agrovale⁴⁵, em Juazeiro/BA, estendendo-se posteriormente aos trabalhadores/as da fruticultura nos municípios de Juazeiro/BA e Casa Nova/BA (o distrito de Santana do Sobrado).

Era 1990, 1991. Quando a gente começou além desse projeto de pesquisa nós também começamos a visitar as áreas onde a gente sabiam que tinha assalariados rurais, os bairros! Primeiramente João Paulo II, o Tabuleiro, Itaberaba, Bairro D. José Rodrigues. Primeiro a gente visitou os trabalhadores assalariados da cana, nosso foco inicial foram os trabalhadores assalariados da cana. Aí nesse período, não sei se foi coincidência, ou não, houve a primeira greve do assalariados da cana e a gente acompanhou todo aquele processo, infelizmente, o Sindicato de Trabalhadores Rurais naquela época o assalariado não tinha todo o poder e força dentro do sindicato [...] E aí começou a se fazer um trabalho de visita às comunidades, de visitar as pessoas, visitar nos pontos de ônibus, de caminhão, naquela época de caminhão, visitar as casa, visitar os... tinha muitos galpões aqui dos assalariados da cana, a gente visitava os galpões e também em Santana do Sobrado. A gente priorizou inicialmente Juazeiro e Santana do Sobrado. A partir daí era possível fazer uma conversa informal quando o povo estava esperando os carros, mas depois a gente já conseguiu juntar grupos pequenos né, de dez, de oito aí até que... aqui mesmo em Juazeiro a gente reuniu ali naquele Centro Catequético, não sei se você conheceu, ali onde era biblioteca. Ali era o lugar de reunião dos assalariados, os assalariados saiam dos seus municípios para vim visitar os parentes que estavam doentes, porque havia todo um controle, como até hoje, das empresas aos trabalhadores. Então queriam saber tudo para onde os trabalhadores iam (M.R. Entrevista realizada em Juazeiro/BA, 09 de junho de 2015).

No começo dos anos 1990, a atuação da pastoral da terra da diocese de Juazeiro/BA já estava voltada ao assalariamento rural, primeiramente vinculado aos trabalhadores e trabalhadoras da cana, e posteriormente aos assalariados da fruticultura irrigada. Havia o

⁴⁵ A Agro-Indústrias do Vale do São Francisco S.A (Agrovale) é uma empresa que produz e processa cana de açúcar irrigada. Fundada no ano de 1972, está localizada no projeto Tourão, em Juazeiro/BA, ocupando toda a área destinada a produção agrícola daquele perímetro de irrigação.

interesse, como já havíamos evidenciado, em compreender como se estabeleciam as relações de trabalho, moradia e acesso aos direitos que vivenciavam estes homens e mulheres.

A narrativa de M. R. nos leva a perceber também um modelo de ação sindical que se firmava paralelamente à organização sindical de trabalhadores rurais vinculado a uma estrutura em âmbito nacional – a CONTAG. Naquele momento, o STTRJ ainda não representava a categoria de assalariados e assalariadas rurais, o que só começou a acontecer em meados dos anos 1990, e sob influência da estrutura sindical que se readequava na região, sobretudo, com as ações norteadas pela FETAPE, em Pernambuco, e pela CONTAG em âmbito nacional.

Ao vasculharmos as pastas e documentos do acervo da CPT, em Juazeiro/BA, encontramos diversas atas de encontros com trabalhadores/as rurais assalariados/as manuscritas sobre estes primeiros contatos. Participavam desses encontros, além dos agentes da pastoral, padres, freiras e trabalhadores/as assalariados de Juazeiro, Curaçá, Casa Nova e Santana do Sobrado.

Trabalhadores/as de empresas tanto baianas quanto pernambucanas, em grupos, comunicavam a situação em que viviam nas empresas, com relação ao uso de EPI, transporte, alimentação, e em alguns casos, alojamento.

Os relatórios demonstram, de modo geral um processo crescente de organização entre os/as trabalhadores/as e reivindicação por direitos que deveriam estar assegurados à categoria já há algumas décadas. Nesse momento, a luta pela garantia de direitos se dava até mesmo pela água potável no local de trabalho, como evidencia o relatório do encontro de 1992, onde os trabalhadores/as denunciam a água contaminada por agrotóxico em uma das maiores empresas fruticultoras da época.

Além das reuniões e do trabalho realizado nos bairros da periferia do município, bares e alojamento, a atuação da CPT também fazia uso de materiais didáticos informativos sobre o direitos dos trabalhadores rurais, como panfletos e cartilhas. E em algumas circunstâncias chegava a migrar com eles, conforme destaca a agente pastoral M.R.

Então a gente foi em São José do Belmonte, foi em vários lugares, por aí de Pernambuco, sobretudo, aonde tinha trabalhador daqui. Então em cada galpão a gente criou um grupozinho, um núcleo que a gente conversava as coisas, discutia. Tinha uns que os “gatos” não queria que a gente fosse, expulsavam a gente, mas os trabalhadores se danavam, deixavam nós, e aí esse pessoal a gente foi criando laço e aí quando eles foram a gente ia visitá-los. Assim isso criou uma relação interessante, quando eles voltavam eles até diziam: “Aqui nós somos considerado peão, o único grupo que não considera a gente peão são vocês. A gente não é chamado como pessoa” (M.R. Entrevista realizada em Juazeiro/BA, 09 de junho de 2015).

Todo esse trabalho de base junto aos assalariados e assalariadas rurais foi um grande fortalecedor para a criação do Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas Agrícola, Agroindustriais e Agropecuárias dos Municípios de Juazeiro, Curaçá, Casa Nova, Sobradinho e Sento Sé – BA, o SINTAGRO, ainda no começo dos anos 1990.

Entretanto, a CPT ainda continuou atuando junto aos assalariados e assalariadas rurais por um período em conjunto com o SINTAGRO, que tem sua origem associada ao processo de reconhecimento de direitos da categoria de assalariados e assalariadas rurais.

Fundado em 03 de setembro de 1995, o sindicato foi vinculado à Confederação Brasileira Democrática dos Trabalhadores na Indústria de Alimentação, a CONTAC, e à Central Única dos Trabalhadores (CUT).

Como se tratava da fundação de um sindicato em um momento de ebulição tanto na Bahia quanto em Pernambuco, quando a CONTAG trabalhava de maneira conjunta aos STTRs de sua base (e principalmente o STTR de Petrolina, conforme iremos abordar a seguir) no processo de organização e sindicalização de trabalhadores e trabalhadoras da hortifruticultura, a criação do SINTAGRO foi festejada sem grandes alardes, conforme demonstra o relato abaixo:

Foi no Ginásio de Esportes, o pessoal veio vários ônibus, né, de Sento Sé... Ninguém divulgou a criação do SINTAGRO, só divulgou a criação depois que o sindicato foi fundado, aí a gente já conhecia algumas pessoas da TV São Francisco [local, filiada a Rede Globo], convidou e aí teve a divulgação. Porque a gente sabia que se divulgasse antes ia ter problema tanto em nível de sindicalismo pelego, quanto em nível das empresas (M.R. Entrevista realizada em Juazeiro/BA, 09 de junho de 2015).

Sobre o processo de fundação, os entrevistados mencionaram a importância que teve o trabalhador rural Bertinho. Conforme destacou D.R.G., o trabalhador havia chegado à região para trabalhar na fruticultura irrigada no início dos anos 1990, trazendo na bagagem uma vasta contribuição para organização dos trabalhadores e trabalhadoras rurais, influenciadas pelas experiências vivenciadas durante o tempo em que havia trabalhado no setor dos metalúrgicos no ABC paulista.

A chegada desse trabalhador contribuiu de maneira bastante significativa no processo de criação de um sindicato que atendesse as demandas e as lutas dos trabalhadores assalariados e assalariadas rurais, que não estivesse restrito apenas àqueles/as que executam atividades no campo.

A ideia, conforme enfatizou D. R. G. era a consolidação de uma organização sindical que abrangesse a todos os trabalhadores e trabalhadoras da empresa, incluindo desde a portaria até os funcionários de escritório.

Conforme já mencionamos, a estrutura do sindicalismo rural, tende a agregar sobre o mesmo teto diversas categorias de trabalhadores rurais. E essa foi a primeira demanda que deu origem a instituição de uma nova modalidade de sindicato. À perspectiva de classe que alinhava o pensamento dos/as trabalhadores/as reunidos ali era inaceitável que a categoria estivesse sob o mesmo guarda-chuva daqueles que eram os seus empregadores (para o caso dos lotes e das pequenas propriedades).

O SINTAGRO chega num momento assim, que é pra romper essa estrutura, a questão da CONTAG, a questão da... Toda a estrutura sindical. E ele chega assim... chega e (...) Aí gera aqui um rompimento assim, mas gera também muitas dificuldades políticas nas organizações e tudo mais, porque já tem todo um sistema sindical montado, e a gente pode dizer com vícios, né? Vícios. Porque aí, se você vê hoje, a maioria dos sindicatos na região aqui, tem muito a ver com essa questão de fazer o trabalho apenas da aposentadoria. Seria uma agencia do INSS instalada ali, né? Dentro do sindicato. Então quando o sindicato começa a fazer o papel do Estado, né? Então para ele atender essa demanda, que passa a ser uma demanda já do Estado, né? Então ele tem que deixar algumas lutas de lado. Algumas bandeiras, né? Bandeiras, vamos dizer, importantes, né? Para a classe trabalhadora. Se olhar num contexto hoje, né? Essa coisa... aí tem a questão da terra, a questão do território, essa coisa toda. Então, é um outro sindicato tá ligado a essa questão, tá trabalhando isso... E quem tá trabalhando com muita dificuldade, porque tem que atender essa demanda que é de tá lá todo dia, no papel, na burocracia. E aí na burocracia do Estado mesmo, né? E aí cria essa engrenagem que os sindicatos não conseguem avançar, né? Quando eu digo avançar, mas é avançar junto com os trabalhadores na questão da defesa dos direitos e tudo mais (D.R.G. Entrevista realizada em Juazeiro/BA, 09 de junho de 2015).

Além do rompimento com a estrutura “contaguiana”, o SINTAGRO surgia com a proposta de elucidar no meio sindical em efervescência naquele momento as pautas e bandeiras específicas de luta dos assalariados, que conforme a diretoria de formação do sindicato destaca, ficavam encobertas por uma estrutura sindical que desconhecia a realidade do/a trabalhador/a assalariado/a.

O SINTAGRO atuou junto aos assalariados e assalariadas dos municípios de Juazeiro, Curaçá e Casa Nova entre meados dos anos 1990 e meados dos anos 2000. Em Petrolina, a fundação do Sindicato dos Empregados Rurais (SINTAGRO Petrolina) aconteceu no ano de 2002, e tinha como presidente a trabalhadora rural Ana Maria Alves Cardozo Magalhães⁴⁶.

Se na Bahia o processo de institucionalização das lutas dos assalariados e assalariadas rurais teve uma influência preponderante das ações das CEBs e da CPT, na outra margem do

⁴⁶ Informações obtidas a partir do panfleto de divulgação da criação do SINTAGRO em Petrolina. Acervo da Comissão Pastoral da Terra de Juazeiro.

rio, em Pernambuco, foi a experiência no processo de lutas e organização política dos trabalhadores canavieiros da zona da mata que deram o tom.

4.3. O processo de organização de assalariados e assalariadas rurais sob a ótica do STTR Petrolina

Esse processo, ainda que tenha traçado como objetivo comum a organização política desse novo perfil de trabalhadores e trabalhadoras, possui suas particularidades e teve um percurso longo até consolidar uma estrutura que conseguisse abranger sindicatos tanto baianos quanto pernambucanos.

Embora já tenhamos abordado o processo de organização dessa “nova categoria”, pelas lentes da CPT e do SINTAGRO, a partir das influências da igreja católica baiana, ainda não nos detivemos a uma discussão mais ampliada que fosse capaz de perceber, mais especificamente, como os STTRs filiados à CONTAG estavam atuando.

Optamos em fazer esse caminho, de apresentar separadamente a atuação do SINTAGRO e da CPT, porque queríamos destacar um processo de acúmulo e de “experiência” que emergiu junto a estes movimentos, e que, por sua vez, acabaram passando um tanto despercebidos a uma estrutura sindical que vinha sendo montada nesse mesmo período.

É necessário também pontuar as diferenças existentes entre os posicionamentos políticos da igreja católica e dos sindicatos tanto da Bahia quanto de Pernambuco (já que estamos falando de uma política e atuação sindical interestadual).

A igreja católica do lado da Bahia, a partir da atuação da CPT, tinha muita força e estava atenta às transformações que acometiam a região naquele momento, ao contrário do STTRJ, que continuava preso a uma política sindical clientelista e focada, exclusivamente, nos pequenos proprietários de terra e colonos dos perímetros de irrigação.

Embora as influências da igreja e da CPT Bahia tenham repercutido no processo de formação de lideranças também no sertão de Pernambuco; do outro lado do rio as influências foram recebidas, sobretudo, da experiência que a Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de Pernambuco (FETAPE) havia tido com os assalariados e assalariadas da cana, na zona da mata pernambucana ao longo dos anos 1970 e 1980.

Além disso, algumas lideranças sindicais de Petrolina estavam inseridas na estrutura sindical estadual, tanto no exercício da diretoria da FETAPE, quanto prestando assessoria, o

que acabou contribuindo para que fosse feita a ligação entre a problemática vivida no litoral, e as transformações que estavam ocorrendo no sertão.

Dessa forma, cruzando o Estado de Pernambuco, a FETAPE enviou ao sertão uma assessora jurídica, com bastante experiência, que havia participado do processo de organização e construção da convenção coletiva de trabalho dos canavieiros em meados dos anos 1980, com o intuito de trazer a experiência de organização dos trabalhadores rurais e a institucionalização dos direitos da Zona da Mata⁴⁷ para o sertão do São Francisco.

O processo de organização dos/as trabalhadores/as da cana (naquele momento ainda demasiado recente), encontrou muitos percalços entre as lideranças sindicais do sertão. O primeiro entrave enfrentado, conforme destaca a então advogada da FETAPE A. P., foi justamente a ampla concepção de classe presente no sindicalismo rural.

Então, nós começamos a trabalhar a possibilidade de aglutinar os trabalhadores, inicialmente a gente nem falava na convenção porque era muito precoce, a primeira coisa que a gente precisava era conhecer o vale, quem produz? De onde vêm esses trabalhadores? Quem são esses trabalhadores? Onde encontrá-los? Como ganhar a confiança? Como eles conheceram o sindicato? Essas eram as perguntas que povoavam, né, e a gente teve que travar também uma luta interna dentro dos sindicatos que era a grande discussão, nós temos pequenos produtores que assalariam, nós vamos ter um conflito dentro do sindicato de duas categorias, o assalariado e o pequeno produtor que também assalaria, então existia um medo dentro da própria direção do sindicato muito grande, isso foram frutos de conversas e de paus bons, imensos, de discussões acirradas, até a gente poder ir pra rua, porque a gente tinha que ir pra rua com uma cara só, a gente não podia ir pra rua com esses conflitos internos que não tivesse resolvido [...] A essa coisa de como puxar a luta do assalariamento para dentro do sindicato, se eles tinham o pessoal que trabalhava na área irrigada como filiados do sindicato e que empregavam, eles tinham dificuldade de entender isso, ou seja, de como... veja, quem era a clientela do sindicato? Quem eram os associados? Os pequenos produtores ribeirinhos e os de pequena terra que emprega a mão de obra volante para colher, mas os daquela área do Nilo Coelho, do Quinze, aqueles, alguns pequenos produtores mais abastados empregavam mesmo e eram associados do sindicato. Na época tinha Moreira, que era dirigente do sindicato, e que empregava [...] (A.P. Entrevista realizada em Recife/PE, 16 de dezembro de 2011).

Diante disso, como convencer estes sindicatos a ingressar numa luta por reconhecimento de direitos de trabalhadores e trabalhadoras, que em dadas circunstâncias, poderiam estar sendo representados pelo seu patronato?

⁴⁷ Conforme aponta Lygia Sigaud (2004) as reivindicações e os processos de greve na zona da mata canavieira foram intensos a partir do final dos anos 1970, mobilizando milhares de trabalhadores. A parceria entre sindicatos, FETAPE e CONTAG repercutiu em processos de organização e reivindicações coletivas de direitos já assegurados pelo estatuto do trabalhador rural nos idos dos anos 1960. Sigaud (2004, p. 147) menciona ainda que o primeiro acordo assinado entre trabalhadores e patronato, “previa, dentre outras coisas, um aumento de 52% do salário, a fixação de uma tabela de tarefas (estabelecendo equivalência entre tamanho das tarefas e preços) e a extensão de alguns direitos dos trabalhadores urbanos, como o pagamento de horas extras etc.”.

A questão de manter assalariados/as e empregadores/as na mesma base precisou ser trabalhada com bastante cautela, conforme destaca A. P. na narrativa, sobretudo porque entre a própria diretoria sindical, haviam aqueles que assalariavam trabalhadores/as em suas propriedades rurais.

Negociado esse primeiro impasse com a representação da categoria de assalariados rurais, a atuação da FETAPE junto ao STTR Petrolina traçou uma metodologia de trabalho muito utilizada pelas ações da igreja, denominada por “cursinhos”⁴⁸ para chegar até os/as trabalhadores/as da base e realizar um trabalho de comunicação e conscientização sobre direitos dos/as trabalhadores/as rurais.

As atividades consistiam em visitas, aos finais de semana em bairros da periferia e distritos municipais de Petrolina (Lagoa Grande, Vermelhos e Izacolândia) onde estavam em funcionamento as maiores empresas da época, e conseqüentemente, residia um grande número de trabalhadores e trabalhadoras assalariados/as.

Estes espaços de diálogo entre sindicatos e trabalhadores/as também contribuíram para uma aproximação destes/as com as garantias e direitos que a legislação trabalhista lhes assegurava, assim como também proporcionava aos trabalhadores/as que participavam das reuniões o repassasse desse conhecimento nas empresas em que trabalhavam, contribuindo para o processo de conscientização dos demais sobre seus direitos e da crescente representação sindical.

Com o acúmulo das atividades desenvolvidas junto a base, ainda no começo dos anos 1990 foi possível realizar as primeiras aproximações com os trabalhadores e trabalhadoras das grandes empresas da região. Desse modo, no ano de 1992, conforme lembrou A. P. já foi possível realizar uma primeira assembleia, em Izacolândia, com cerca de 700 trabalhadores/as.

Desde esse período teve início as interlocuções com as grandes empresas plantadas na região, não mais restrito à Petrolina/PE, mas estendendo-se à Santa Maria da Boa Vista/PE e também aos municípios e distritos baianos, fazendo valer alguns direitos trabalhistas que estavam sendo varridos para debaixo do tapete.

Nos primeiros anos da década de 1990 foram intensas as fiscalizações nas empresas e lotes dos perímetros de irrigação. Tendo como base o próprio relato dos/as trabalhadores/as da

⁴⁸ Os “cursinhos” funcionam para comunicação de direitos no efeito “bola de neve”. Reúnem-se grupos pequenos de trabalhadores/as que levam a missão para suas empresas de sentarem-se com os demais para comunicar o que foi discutido, e assim convidar mais gente a cada novo encontro.

situação em que era realizado o trabalho, a atuação se dava de maneira aliada entre o STTR Petrolina, a FETAPE e DRT.

Figura 17 – Fiscalização nas empresas agrícolas (STTR, FETAPE e DRT)



Fonte: Acervo STTR Petrolina/PE, sem data

Nessa primeira etapa, o objetivo consistia em conhecer os espaços de trabalho e efetivamente aqueles/as que trabalhavam, para que assim pudessem ser pautadas demandas pelos sindicatos que atendessem as especificidades desses trabalhadores e trabalhadoras. Assim, o movimento se deu conta do grande número de mulheres que estavam empregadas em atividades vinculadas sobretudo à viticultura, bem como de crianças, que muitas vezes iam para as empresas em companhia de suas mães, pois não havia com quem deixá-los em casa.

Porque nesse processo de conhecimento a gente descobriu quem é que trabalhava, então quem trabalhava? Mulheres, muitas mulheres, o raleamento de uva é um trabalho muito feito por mulheres, tem uma mão de obra assalariada de mulheres muito grande e é um trabalho delicado, não é o trabalho da cana, é um trabalho de processamento delicado; muitos jovens estudantes, gente muito jovem trabalha lá, e a gente descobriu que o grande cancro era o agrotóxico, além de todos eles, era o agrotóxico, deixava as pessoas doentes [...] (A.P. Entrevista realizada em Recife/PE, 16 de dezembro de 2011).

Assim foram constatadas inúmeras irregularidades nas empresas, além da exploração do trabalho de crianças e adolescentes. A grande maioria destas não assinava a carteira de trabalho de seus funcionários, não disponibilizavam água potável para os/as trabalhadores/as, o transporte era realizado em “gaiolões” sem oferecer qualquer segurança (como demonstra a imagem abaixo), e o agrotóxico, conforme destacou A. P. consistia num grave problema, pelo seu uso, realizado sem equipamentos de proteção adequados, e sem se preocupar com os demais trabalhadores/as que estivessem na área de aplicação.

Figura 18 – Transporte de trabalhadores/as em caminhão pau de arara



Fonte: Acervo STTR Petrolina/PE, janeiro de 1994

Em 1993, em reportagem publicada pelo jornal *Diário da Região*, de Juazeiro/BA, intitulada “Trabalhadores rurais arriscam a vida para ganhar o pão”, foi denunciada a situação a qual eram submetidos adultos e crianças em seu deslocamento diário até as empresas agrícolas.

[...] São homens, mulheres e até crianças, que diariamente enfrentam até 12 horas de trabalho árduo nas plantações de cana, tomate e cebola, sem a menor proteção e condições de trabalho. E os trabalhadores são transportados para as roças e fazendas em caminhões que recebem o nome de “gaiolões”, que trafegam diariamente, levando um número de pessoas bem maior do que sua capacidade permite, causando grande perigo diante da falta de segurança e conforto [...]

Nesse período, o sindicalismo ganhava força entre os assalariados e assalariadas. O trabalho de base feito em reuniões com pequenos grupos de trabalhadores/as nas periferias e distritos municipais de Petrolina deram origem a reuniões mais ampliadas, passando a agregar dezenas de interessados/as nos desdobramentos de uma política sindical que vinha sendo gestada para os homens e mulheres que trabalhavam na condição de assalariamento.

Nesse processo não se pode desconsiderar as greves que emergiram entre os canavieiros ao final dos anos 1970. Conforme Sigaud (1980) a greve de 1979 representou um importante passo na construção do sindicalismo rural em Pernambuco e no Brasil. Naquele momento reivindicava-se melhores salários, a representação sindical no engenho, a regulamentação das atividades e, sobretudo, a luta pela terra.

Sendo assim, não foi por acaso que o caminho da negociação coletiva, como uma importante ferramenta encontrada pelos trabalhadores da cana, acabou sendo também a chave do percurso conduzido pelos sindicatos dos trabalhadores rurais na região do SMSF, enraizado pelo STTR Petrolina.

Assim, no ano de 1992, após alguns anos de trabalho e mobilizações dos sindicatos junto aos assalariados e assalariadas rurais, o STTR Petrolina em conjunto com o STTR de

Santa Maria da Boa Vista realizaram uma assembleia com a presença de mais de 700 trabalhadores no distrito de Izacolândia (Petrolina/PE).

Após esse momento e demonstrada à legitimidade e capacidade de ação dos sindicatos, deram-se início as primeiras interlocuções com as grandes empresas. Assim, o trabalho intensivo de reuniões de aproximação e reconhecimento junto à base, de fiscalização das empresas e da própria compreensão interna dos sindicatos sobre necessidade da luta com a categoria de assalariados/as rurais, tem como consequência a assinatura da primeira Convenção Coletiva de Trabalho⁴⁹ (CCT) dos assalariados rurais do Vale do São Francisco, no ano de 1994.

Esta primeira CCT da fruticultura foi assinada apenas pelos STTRs de Petrolina/PE e Santa Maria da Boa Vista/PE (nessa época Lagoa Grande/PE ainda era distrito de Santa Maria da Boa Vista/PE e passa a assinar a Convenção Coletiva somente a partir de 1996) bem como pelos seus respectivos sindicatos patronais, DRT e FETAPE.

Embora tenha sido uma articulação inicial apenas entre estes dois sindicatos, essa CCT traz conquistas importantíssimas para a classe trabalhadora, tendo em vista que a luta nesse primeiro momento se dava por condições minimamente adequadas de trabalho, a exemplo do acesso a água potável e local adequado para descanso no campo, e transporte realizado com segurança, em ônibus e não mais em caminhões.

Além disso, houve conquistas importantes para as mulheres já nesse primeiro momento. Ainda na primeira negociações coletiva, em 1994, ficou assegurado um salário unificado para a categoria, uma importante conquista para as mulheres, com a possibilidade da igualdade salarial para atividades iguais. Conquistas como estabilidade para trabalhadora gestante, e punição ao assédio sexual e/ou moral também foram inseridos nas CCT.

Esse processo, de início, deixou de lado os STTRs baianos, tendo em vista a dificuldade de articulação conjunta entre os dois estados. Enquanto o STTR Petrolina encampava a luta em Pernambuco apoiado pela FETAPE, sendo bastante influenciado pelo processo de organização dos trabalhadores/as canavieiros/as na zona da mata, na Bahia o processo crescia por um viés de ação da igreja, que embora fosse atuante, não integrava a estrutura sindical, e não poderia assinar a CCT. O destaque abaixo, extraído da entrevista realizada com A.P., ilustra esse posicionamento.

O envolvimento da Igreja de Petrolina com a luta dos trabalhadores é até o advento de Mansueto, depois disso esqueça. Já pro lado de lá, não. A Igreja do lado de lá é

⁴⁹ Convenção Coletiva de Trabalho é um ato jurídico firmado entre sindicatos de trabalhadores e sindicatos patronais, com o objetivo de estabelecer normas para as relações de trabalho, devendo ser respeitadas por ambas as categorias.

boa [da Bahia]. [...] Igreja de lá é boa e tinha gente muito boa. Empregava gente muito boa, porque lá tinha a Pastoral Rural muito boa. Duas pessoas da Pastoral Rural de lá ajudavam muito a gente cá, que eram as pessoas que queriam que entrasse a Bahia, mas na Bahia era o seguinte, aqui nós tínhamos os sindicatos, lá tinha a Igreja, mas não tinha os sindicatos, e sem ter os sindicatos fica difícil. Complica, né? (A.P. Entrevista realizada em Recife/PE, 16 de dezembro de 2011).

A CCT torna-se um ato jurídico assinado conjuntamente entre representações sindicais (de trabalhadores e do patronato) da Bahia e de Pernambuco a partir do ano de 1997, passando a assiná-la os STTRs dos municípios baianos de Juazeiro, Casa Nova, Sento-Sé, Curaçá e Sobradinho, e também do município de Lagoa Grande, em Pernambuco. Nesse mesmo ano o SINTAGRO também passa a assinar oficialmente as CCT.

A nova orientação de atuação política voltada aos assalariados e assalariadas rurais da fruticultura, trouxe um saldo bastante positivo para os STTR, que começaram a expandir consideravelmente, tanto com relação ao número de associados/as, quanto com relação às suas estruturas física e econômica. Ao expandir o número de associados/as, conseqüentemente, passaram a arrecadar maiores receitas⁵⁰.

Esse processo, de construção da CCT (conjuntamente entre os STTRs) foi muito importante para o fortalecimento da categoria, e de fato, repercutiu em conquistas importantes para a classe trabalhadora, tanto as econômicas, quanto as de cunho social. Inclui-se aí como um avanço importante a inserção dos direitos da mulheres e o recente Estatuto da Criança e do Adolescente.

Os direitos conquistados pelas mulheres apontam avanços significativos na luta pela igualdade de gênero, sobretudo, quando comparadas às garantias expressas nas agendas de sindicatos urbanos, como a categoria dos bancários e dos químicos em São Paulo, que conseguiram inserir na agenda política questões de gênero como medidas de punição e criminalização do assédio sexual quase uma década depois, nos anos 2000 (KREIN; TEIXEIRA, 2014).

Para que isso fosse possível, além dos fatores que mencionamos anteriormente, foi preciso unir a uma perspectiva de classe pautada na “experiência”, a identidade de gênero. Não por acaso, esse processo, tanto na Bahia quanto em Pernambuco, teve a participação de algumas mulheres de militância aguerrida, que se destacaram, como foi o caso de Rita Rosa e Cida Pedrosa, em Pernambuco, e de Marina Rocha na Bahia.

⁵⁰ Tomando como referência a prestação de contas para o ano de 2014, a arrecadação do STTR Petrolina, por exemplo, foi de R\$ 2.197.715,98 (dois milhões, cento e noventa e sete mil, setecentos e quinze reais e noventa e oito centavos) – Dados obtidos na Assembleia Geral Extraordinária do STTR Petrolina no dia 22 de julho de 2014.

4.4. Anos 1990 e a mudança no perfil dos Sindicatos de Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais: Quando as pautas “específicas” de gênero/mulheres começam a aparecer

Diante das transformações da base produtiva, que repercutiram sobre as relações de trabalho na região do polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA, o início da década de 1990 também ficou marcado pelas reconfigurações na atuação dos sindicatos a partir do processo de organização política de trabalhadoras e trabalhadores assalariados da fruticultura irrigada.

Além da reconfiguração no perfil de atuação dos sindicatos, que passaram a atuar não mais associados apenas à agricultura familiar e aos irrigantes; os sindicatos precisaram adequar-se a um novo perfil de trabalhadores. Aliada às transformações, a inserção das mulheres nos sindicatos reconfigurou também as lutas pelo direito à associação e participação no processo político (incluindo a construção da agenda política dos sindicatos).

O movimento de mulheres trabalhadoras rurais no polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA foi bastante atuante, sobretudo em Pernambuco. Desde meados dos anos 1980, as influências também do movimento de mulheres em âmbito nacional repercutiram em ações de organização e reivindicação das trabalhadoras rurais.

Nesse período, motivadas pelo anseio da sindicalização e da possibilidade de compor as diretorias dos sindicatos, o movimento começou a pautar a sindicalização feminina como um passo importante para o reconhecimento dos direitos das mulheres enquanto trabalhadoras. Assim, as primeiras experiências de organização de mulheres aconteceram por volta de 1983, conforme destaca a assessora da FETAPE no Polo Sindical do Sertão do São Francisco R.R. no trecho abaixo.

Na verdade, foi por volta de 1983, a gente começou. Mas aí a gente só veio trabalhar mesmo, o primeiro encontro de mulheres que aconteceu em Petrolina foi em 1986. Foi a partir daí que a gente começou mais a participar mais, em 1986 quando começou o trabalho com mulheres, que na verdade foi a FETAPE que levou para um congresso da CONTAG uma reivindicação para participação das mulheres [...] A reivindicação, primeiro a gente tava... Tinha muita coisa que a gente queria. Mas a maior participação das mulheres, a sindicalização, depois veio a questão da cota, que antes era mais homem também, e agora das mulheres tem 30%. E aí assim, a gente começou trabalhando, participando, até que a gente se envolveu. (R.R. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 21 de agosto de 2012).

O primeiro encontro de mulheres, o qual chama atenção R.R. aconteceu em Petrolina/PE no ano de 1986, como um primeiro direcionamento político para os STTR. Contudo, o movimento só veio a ganhar força a partir de 1986, quando os direcionamentos em âmbito nacional (com o movimento de mulheres trabalhadoras rurais da CONTAG) começaram a influenciar as manifestações locais.

Em âmbito nacional, o principal fator de denúncia no IV Congresso Nacional de Trabalhadores Rurais, em 1985, foi a proposta de sindicalização feminina em todas as instâncias do movimento sindical. A reivindicação por igualdade salarial e a denúncia do não reconhecimento da trabalhadora rural na legislação previdenciária também foram destacadas nesse congresso (ABRAMOVAY; SILVA, 2000; PIMENTA, 2013).

Diante disso, o que parece notável é como havia uma resistência até mesmo no reconhecimento de direitos fundamentais para trabalhadores, confrontando as mulheres às organizações sindicais. Giuliani (1989, p. 256) chega a destacar, com relação à demanda das mulheres pelo direito à sindicalização, que “às contradições mais gerais que envolvem as classes antagônicas, somam-se outras divergências quando se trata da liberdade de expressão política das mulheres”.

A pesquisadora (GIULIANI, 1989, p. 256-257), a partir de uma documentação redigida pelo Polo Sindical do Sertão Central de Pernambuco naquele período, chega a mencionar as justificativas para a sindicalização feminina aprovada no IV Congresso Nacional dos Trabalhadores Rurais:

- 1) A demanda de participação política das mulheres;
- 2) O fato de que as mulheres vivenciam todas as consequências das condições de vida dos trabalhadores inseridos neste setor econômico;
- 3) O fato delas exercerem um importante papel na produção e reprodução familiar;
- 4) E, por fim, o fato de elas sofrerem uma discriminação específica com relação a remuneração salarial.

Estes encontros, entre o final dos anos 1980 e início dos anos 1990, tornaram-se frequentes. No polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA, o IV Encontro de Mulheres Trabalhadoras Rurais do STTR Petrolina foi realizado em setembro de 1990, e teve como objetivo discutir a importância e o papel das mulheres nos sindicatos e analisar a conjuntura nacional e estadual com relação às práticas e discursos voltados às questões de gênero.

O Encontro, realizado já em sua quarta edição, contou com o apoio de uma diretoria sindical composta apenas por homens, que embora tenham demonstrado ali uma solidariedade e apoio à luta das companheiras, não se apartaram do seu local de “poder” (estamos pensando o poder também a partir do uso de tecnologias de poder, conforme M. Foucault⁵¹), conduzindo as falas no/do evento, deixando em algumas situações, as companheiras de luta em escanteio.

⁵¹ FOUCAULT, Michel. Vigiar e Punir. Petrópolis: Ed. Vozes, 1985.

Entretanto, neste mesmo ano, duas mulheres compuseram a chapa eleita para o pleito de 1990 a 1993: Maria Iolanda da Silva (suplente de diretoria) e Maria Vitória Moreira Diniz (Membro do Conselho Fiscal). Na ocasião de posse, Rita Maria Rosa da Silva (assessora da FETAPE no polo sindical do sertão do São Francisco e representante das mulheres do MSTTR) parabenizou as duas mulheres eleitas, enfatizando que “mulher não é para ficar em casa, na cozinha”⁵².

A assessora do polo sindical do sertão São Francisco, que teve uma atuação importante junto aos assalariados e assalariadas da fruticultura, se constituiu como uma importante liderança e referência nas lutas das mulheres desde meados dos anos 1980, e esta ocasião, ainda que as mulheres eleitas não tenham integrado a diretoria executiva, representa um avanço.

Além destes encontros em âmbito local, houve ainda a realização de Encontros Estaduais, e de Comissões de Mulheres, com a finalidade de discutir uma maior inserção e representatividade das mulheres nos espaços de militância e organização sindical. Nos anos 1990, os direcionamentos dessas ações apontaram para a criação de diretorias e secretarias, em âmbito nacional e estadual para representação, especificamente, das questões de mulheres e de gênero.

No STTR Petrolina, especificamente, a Secretaria de Política para Mulheres foi criada apenas em 2013 – embora em âmbito estadual a FETAPE já tivesse passado pelo processo de reformulação – após algumas reformas estatutárias, e passou, a partir de então, a atender demandas necessárias de um público mais específico de sócios/as daquele sindicato.

Conforme L.S., dirigente sindical responsável pela pasta, as principais atribuições estão centradas entre a organização e mobilização de mulheres e o desenvolvimento de atividades que possam ser revertidas em fonte de renda para elas e suas famílias.

O meu trabalho é organizar grupos de mulheres nas comunidades, nas empresas... Levo cursos pra essas mulheres, falo... políticas públicas. O meu papel aqui é levar políticas públicas pra elas, e aí a gente faz reunião a noite nas comunidades, organiza, onde já tem grupos de mulheres, que elas fazem doces, artesanato... A gente dá suporte a essas mulheres, né? Faz mobilização com elas. Agora mesmo eu [estou] mobilizando, onde a gente tem que levar setenta e seis mulheres para Brasília, [para a] Marcha das Margaridas. [...] E é esse o nosso trabalho aqui... Vamos nas empresas, fala dos direitos da mulher na convenção coletiva, né? Que é o auxílio creche, a questão do aborto, trabalho da mulher gestante, e aí a gente defende isso, a mulher violentada, as que sofrem violência doméstica, violência no campo, nas escola. A gente encaminha para o CREAS... Vem pra cá, a gente encaminha. Onde eu sei que tem mulheres que sofreram violência no campo, a gente vai discretamente até essas mulheres, pega o telefone, depois convida elas aqui, faz encaminhamento, e encaminha para as psicólogas (L.S. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 25 de maio de 2015).

⁵² Informações retiradas da ata de posse da diretoria do STTR Petrolina/PE para o período de 1990 a 1993.

Mais enfaticamente, a dirigente sindical menciona que o papel da nova diretoria consiste em “levar políticas públicas” para as mulheres, o que pode caracterizar uma reformulação das organizações sindicais a partir da renovação de suas práticas associadas a ocupação de novos espaços institucionais, passando a assumir compromissos também com a cidadania (VÉRAS, 2002).

A participação dos sindicatos nos conselhos municipais, conforme sugere a análise de Vérias, está relacionada ao novo perfil dos sindicatos, que passam a firmam compromissos com a elaboração, fiscalização e até a execução de políticas públicas, sobretudo, aquelas vinculadas à área social (VÉRAS, 2002).

Além disso, a partir da criação da secretaria de mulheres (que anteriormente integrava a secretaria de formação e organização) houve avanços importantes, o que incluiu atenção e assistência também às mulheres para além dos espaços de trabalho, como nos casos de violência doméstica e no campo, por exemplo.

Não podemos deixar de demarcar também uma agenda mobilizada nacionalmente pela CONTAG: A Marcha das Margaridas. Desde o ano 2000, em que aconteceu pela primeira vez, a Marcha constitui uma importante bandeira em defesa dos direitos das “mulheres do campo, da floresta e das águas”.

Em 2015 a Marcha das Margaridas trouxe na pauta as mulheres assalariadas rurais, demonstrando uma preocupação com as relações de trabalho e os impactos deste na vida e na saúde das trabalhadoras. Conforme o texto do caderno distribuído entre e pelas mulheres nos sindicatos:

[...] Na Marcha das Margaridas de 2015 queremos também dar voz às mulheres assalariadas rurais. Quando olhamos para um desenvolvimento rural centrado na ação de grandes empresas para produção de *commodities* (são geralmente alimentos e minérios transformados em mercadoria que recebem um preço universal para serem comercializados no mercado internacional), sabemos que além dos impactos gerados na agricultura familiar, precisamos também analisar como as relações de trabalho estão se dando no meio rural, em especial no que se refere à situação das mulheres assalariadas rurais.

É preciso analisar como as mulheres têm atuado no trabalho do campo e nas diferentes cadeias produtivas, quais os impactos na vida e na saúde dessas mulheres, geralmente considerando a natureza da atividade desenvolvida, e como tem se dado a garantia dos seus direitos. Olhar para as assalariadas rurais: esse é um grande desafio! (Caderno de textos para estudos e debates. MARCHA DAS MARGARIDAS, 2015).

O caderno de pauta de reivindicações da Marcha das Margaridas é resultado de rodadas de discussões coletivas promovidas pela Confederação Nacional de Trabalhadores Rurais (Contag), em parceria com diversas outras organizações, como a Marcha Mundial das Mulheres, Articulação de Mulheres Brasileiras (AMB), Movimento Articulado de Mulheres

da Amazônia (Mama), Movimento Interestadual de Mulheres Quebradeiras de Coco Babaçu, União Brasileira de Mulheres, dentre tantas outras parceiras.

Nos meses precedentes à Marcha houve uma série de mobilizações com as mulheres associadas aos sindicatos. Entendendo a importância da Marcha para o movimento de mulheres trabalhadoras rurais, estiveram à frente do processo as diretorias de mulheres e de organização sindical, em Petrolina/PE (ambas coordenadas por mulheres).

A fim de arrecadar alguma contribuição (monetária) para ajuda de custo com as despesas em Brasília durante o evento, o STTR Petrolina, a partir das diretorias supracitadas, mobilizou a venda de bilhetes de rifas de eletrodomésticos a uma quantia de dois reais. Embora o sindicato tivesse recursos para o custeio da viagem, entendemos que este tipo de mobilização também é importante, pois além da diretoria, estimula e mobiliza as próprias trabalhadoras rurais (assalariamento e agricultura familiar) e delegadas sindicais.

Neste capítulo, o objetivo foi demonstrar como paralelamente às ações desencadeadas pela “modernização” agrícola e discurso dominante (aliados ao empresariado) foram se estabelecendo movimentos de resistência e de contestação na região do polo de fruticultura irrigada Petrolina/PE-Juazeiro/BA.

Entre o final dos anos 1980 e início dos anos 1990, diante das novas dinâmicas produtivas e de trabalho inauguradas pelo processo de “modernização”, a ação sindical também passou por reconfigurações, integrando trabalhadoras e trabalhadores assalariados da fruticultura irrigada à base de atuação na luta por direitos e condições dignas de trabalho.

No entanto, foi a derivação desse processo a partir da adequação das organizações sindicais a um novo perfil de trabalhadores e trabalhadoras que chamamos atenção em nossa análise, sobretudo, porque isso incluía uma significativa inserção de mulheres. Esse processo foi fundamental para que as próprias organizações sindicais pensassem a atuação e uma agenda política que deveriam dar conta, simultaneamente, da luta pelos direitos e inserção política de assalariados/as rurais, compreendendo as particularidades e “especificidades” do trabalho das mulheres.

CAPÍTULO V

A AGENDA POLÍTICA DOS SINDICATOS E AS LUTAS DAS MULHERES NO POLO PETROLINA/PE-JUAZEIRO/BA

Desde pequena meu pai dizia: “você é muito é atrevida”

(I.P.G., Trabalhadora rural/delegada sindical)

Lutarei por Libertação

(Autoria: Salvelina/ Livro de Cânticos do MSTTR)

Lutar e lutarei com satisfação

Vai chegar a hora da libertação

Libertação é coisa que nós tem pressa

Vamos apegar com Deus

E cumprir nossas tarefas.

A mulher lavradora não trabalha no escritório

Ela trabalha na roça ela é queimada de sol.

Vamos companheiras viver em movimento

Precisamos muita garra pra lutar, partir pra frente.

Nós não temos preconceitos não procuramos quem é

Se é branca ou se é preta todas elas são mulheres.

Nós temos que reunir precisamos de união

Uma andorinha só não pode fazer verão.

Nossa estrada é tão longa mas precisamos chegar

Nós só pisa em espinho mas temos que enfrentar.

Pra ter uma experiência, precisa de atenção

Quantos quilos a barra pesa procura a coordenação.

Vou terminar esses versos com prazer e alegria

Vamos fazer muito esforço, pra viver o dia a dia.

Embora as discussões sobre sexo e gênero no mundo do trabalho e no movimento sindical sejam relativamente recentes (a partir da década de 1970), percebemos o quanto estas têm contribuído, com perspectivas e interpretações críticas, nos mais diversos campos disciplinares, ressaltando, sobretudo, as especificidades da divisão sexual do trabalho – tanto nas relações de trabalho assalariado quanto doméstico – e da divisão sexual do poder em diversos espaços institucionais.

Com isso, tem crescido também as interpretações e investigações que buscam problematizar as questões “específicas” das mulheres e a sua participação como parte integrante das reivindicações e das organizações. A nossa problemática de pesquisa dialoga especialmente com esta questão, detendo-se sobretudo à agenda política e atuação dos STTRs do polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA.

As agendas de gênero/mulheres nas organizações sindicais são, em certa medida, também uma herança dos movimentos de mulheres e feministas que emergiram nos anos 1970. Com efeito, uma boa parte dos *novos personagens que entraram em cena* nesse período era composta por mulheres, que transcenderam os espaços domésticos, influenciaram novos sujeitos coletivos e trouxeram à cena novas temáticas e problematizações.

No âmbito dos sindicatos isso repercutiu em uma aproximação e fortalecimento entre as organizações sindicais e as mulheres (que começaram também a se inserir massivamente no mercado de trabalho). Diante disso é inegável que pontuemos as influências e relações entre os movimentos de mulheres nos espaços urbanos e rurais, em torno de denúncias que muitas das vezes possuíam um pano de fundo comum: a opressão de gênero.

A partir de então, e levando em consideração a ebulição de meados dos anos 1980, incita-se ao sindicalismo a realização de encontros de mulheres como uma sinalização desse processo. Com isso, ocorreram uma série de debates e de denúncias públicas sobre as discriminações sofridas pelas mulheres nos espaços de trabalho e a dupla jornada feminina (exercida em casa e no trabalho), fazendo crescer os anseios por medidas que banissem a discriminação e que estivessem atentas às demandas das mulheres.

Entre os movimentos de mulheres trabalhadoras rurais as demandas estavam assentadas ainda sob o campo do acesso aos direitos dos trabalhadores e à cidadania. Assim as questões de gênero ou de mulheres foram se tornando cada vez mais presentes nas agendas dos sindicatos, imprimindo novos rumos às ações sindicais, sobretudo, a partir dos anos 1990.

O nosso objetivo neste capítulo é, portanto, apresentar como o MSTTR, com atenção especialmente aos STTRs de Petrolina/PE e de Juazeiro/BA, tem construído uma política de classe que entenda e dialogue com as particularidades da classe trabalhadora, e em especial com as diferenças de gênero.

Em razão disso a argumentação será apresentada da seguinte maneira: 1 – a perspectiva de classe sob a qual versa nossa análise; 2 – discussões sobre como o MSTTR recebe ou não as reivindicações específicas de gênero e mulheres, atentando especialmente às relações de gênero e poder; 3 – como as pautas de gênero e/ou mulheres são pensadas pelo MSTTR do polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA.

5.1. Sobre uma perspectiva de classe

As discussões teóricas e conceituais que dialogam com uma perspectiva de classe são as mais diversas. As abordagens marxistas, mais especificamente, possuem distintas interpretações sobre a “classe operária”; desde aquelas que tendem a uma abordagem mais ortodoxa, compreendendo a classe no âmbito de uma estrutura “fechada” e com tendências homogeneizantes, até aquelas que, embora sejam entendida a partir de relações estruturantes, abrem-se à percepção das diversidades que a compõem.

A contestação dessa perspectiva “mais ortodoxa” de classe tem início, mais energicamente a partir dos anos 1970, sob a perspectiva dos movimentos feministas na academia, sob a argumentação de que a “classe”, entendida a partir de uma tendência homogeneizadora, não possibilitava a distinção de gênero em sua composição, e nem tampouco em seus comportamentos e práticas (HIRATA; KERGOAT, 1994; SOUZA-LOBO, 2011).

O nosso ponto de partida sugere que a “classe” não está dada; mas que é algo processual e cumulativo. Assim, a perspectiva de classe de Edward P. Thompson, nos parece adequada para a classe, mas talvez não seja para pensarmos o dilema entre classe e gênero. Primeiro, vamos às contribuições de Thompson; em seguida, apontaremos as críticas mais frequentes que recaem sobre este, para com isso apontarmos com qual perspectiva seguimos a nossa análise.

Para Edward P. Thompson, a classe é entendida como “um fenômeno histórico, que unifica uma série de acontecimentos díspares e aparentemente desconectados, tanto na matéria-prima da experiência como na consciência” (THOMPSON, 2011, p. 09). Para ele a classe não implica em “estrutura”, e muito menos em “categoria”; a classe é uma relação, algo que, de fato, acontece.

Nas palavras do autor:

A classe acontece quando alguns homens [e mulheres], como resultado de experiências comuns (herdadas ou partilhadas) sentem e articulam a identidade de seus interesses entre si, e contra outros homens cujos interesses diferem (e geralmente se opõem) dos seus. A experiência de classe é determinada, em grande medida, pelas relações de produção em que os homens nasceram – ou entraram involuntariamente. A consciência de classe é a forma como essas experiências são tratadas em termos culturais: encarnadas em tradições, sistemas de valores, ideias e formas institucionais (THOMPSON, 2011, p. 10).

O termo “consciência” talvez seja a chave da compreensão do processo de autoconstrução da classe operária, como resultado de uma interpretação “subjetiva” que

homens e mulheres fazem de sua própria experiência. No entanto, devemos frisar que a dimensão da consciência somente torna-se possível a partir das experiências, e que além remeter-se à “subjetividade”, dialoga intimamente com a individualidade.

Na abordagem de Thompson é especialmente o que ele entende por experiência que nos interessa. E interessa-nos sobretudo, porque a chave da experiência individual (que experimentada diversas vezes, por outras mulheres) pode ser fundamental na construção de uma ideia de classe que possa abranger a diferenças entre os sexos, contribuindo para a formulação de uma política de classe que possa abranger, de fato, as necessidades e as “especificidades” das mulheres.

Para Thompson (1981, p. 182), homens e mulheres retornam como sujeitos dentro do termo “experiência”, diria ele, “não como sujeitos autônomos, ‘indivíduos livres’, mas como pessoas que experimentam suas situações e relações produtivas determinadas como necessidades e interesses e como antagonismos”.

Pois as pessoas não experimentam sua própria experiência apenas como ideias, no âmbito do pensamento de seus procedimentos, ou (como supõem alguns praticantes teóricos) como instinto proletário, etc. elas também experimentam sua experiência como sentimento e lidam com esses sentimentos na cultura, como normas, obrigações familiares e de parentesco, e reciprocidades, como valores ou (através de formas mais elaboradas) na arte ou nas convicções religiosas. Essa metade da cultura (e é metade completa) pode ser descrita como consciência afetiva e moral (THOMPSON, 1981, p. 189).

Mas, quais são as influências das perspectivas de E. P. Thompson para as discussões de gênero e mulheres?

Ele não só inspirou, como também facilitou o trabalho de toda uma geração de pesquisadores e pesquisadoras que expandiram e aprofundaram sua análise, no intuito de integrar o estudo das mulheres e do gênero nas ciências sociais. Ainda que ele não tenha tratado de maneira particular a questões de gênero, ou as “específicas” de mulheres, o seu paradigma teve um impacto significativo nas práticas da história social, e das relações de gênero e das mulheres (FRADER, 2014).

Primeiramente, porque a sua concepção de classe enfatizava a importância de uma história “vista por baixo”, na base (e não restrita às estruturas da classe), e que levava em consideração a experiência de homens e mulheres comuns. Com isso, Thompson acabava por rejeitar uma dimensão mais “teleológica” do pensamento marxista: o determinismo econômico, assim como a dicotomia hierarquizada entre base e superestrutura (FRADER, 2014).

Apesar disso, Laura Frader (2014) chama atenção para o seguinte:

Apesar de não estarem ausentes, as mulheres não se encontram no centro de sua história como sujeito ou atrizes. Com mais frequência, são presumidamente incluídas na história universal dos homens, submersas na multidão, nos movimentos religiosos ou políticos, ilustrando as dimensões emotivas, ou mesmo irracionais da história (FRADER, 2014, p. 405).

Mesmo diante das críticas à sua abordagem sobre as relações de gênero e mulheres, as contribuições teóricas de Thompson tem influenciado incontestavelmente os estudos sobre classe, trabalho e sindicalismo com uma orientação mais “feminista” (digamos assim).

As críticas, mais especificamente, se referem a uma história (no masculino) de trabalhadores homens, da formação de uma classe e de políticas que não questionam a homogeneidade, ou ainda, a relação entre classe e gênero (as relações intraclasse) (FRADER, 2014; SOUZA-LOBO, 2011).

Entre as críticas mais conhecidas ao pensamento de Thompson está a historiadora norte americana Joan W. Scott, questionando sobretudo o uso do termo “experiência”. Sob o título de *A invisibilidade da experiência*, o texto destaca as posições críticas de Scott com relação a E. P. Thompson.

Conforme Frader (2014), a leitura crítica de Joan Scott implica uma concepção mais radical da própria natureza do saber histórico, do modo de fazer a história social e os meios de reintroduzir nela as mulheres. E é nesse contexto que se insere ainda uma outra crítica direcionada, mais especificamente ao uso que Thompson faz de “experiência”.

Para Scott (1998), o conceito de “experiência” de Thompson uniu ideias de influências externas e sentimentos subjetivos, o estrutural e o psicológico, o que conferiu à noção de “experiência” uma influência mediadora entre a estrutura social e a consciência social.

Para ela, aos moldes de Thompson, “a experiência é o início de um processo que culmina na realização e articulação da consciência social, nesse caso, uma identidade comum de classe” (SCOTT, 1998, p. 311).

O aspecto unificador da experiência exclui amplos domínios da atividade humana ao simplesmente não considera-los como experiência, isto é, não traz nenhuma consequência para a política ou a organização social. Quando a classe se torna uma identidade que desconsidera o resto, as outras posições dos sujeitos são subsumidas por ela, as de gênero, por exemplo (ou, em outras instâncias desse tipo de história, raça, etnia e sexualidade). As posições de homens e mulheres e seus diferentes relacionamentos com a política são tomados como reflexos de arranjos sociais e materiais mais do que como produtos da classe política; são parte da “experiência” do capitalismo (SCOTT, 1998, p. 311).

A argumentação aponta que apesar da importância concedida à experiência subjetiva e ao sentimento, para Thompson a “experiência” permanecerá determinada pelas relações de produção; e tais relações culminarão num ponto, ao mesmo tempo, unificador e homogêneo,

ou seja, comum a toda a classe operária. No limiar, Scott (1998) chega a apontar que a experiência se torna, ela própria, cumulativa e homogeneizadora, fornecendo o denominador comum sobre o qual a consciência de classe é construída.

Este debate gerou ainda muita repercussão entre outras historiadoras e também sociólogas influenciadas por E. P. Thompson. Algumas delas enveredaram críticas sobre a questão do sujeito da história e sobre o método da história social; outras contestavam a crítica de Joan Scott à percepção de Thompson “do ator” e “da capacidade de agir” segundo seus próprios interesses (FRADER, 2014).

No Brasil, a socióloga Elisabeth Souza-Lobo (2011) desenvolveu uma série de estudos sobre a problemática classe/gênero, a partir de uma abordagem de classe de Thompson (atentando ao termo “experiência”), mas sob o viés de denúncia da homogeneização da classe operária.

Souza-Lobo utiliza o conceito de “experiência” tal como é definido por E. P. Thompson por considerá-lo adequado “na medida em que permite articular trajetórias e representações das operárias, quebrando a dicotomia objetividade-subjetividade”; contudo, articula a “experiência” de classe à problemática da dominação (SOUZA-LOBO, [1989] 2011, grifo nosso).

A nossa análise é de que E. P. Thompson traz de fato uma perspectiva de classe bastante adequada, e que tende a perceber as heterogeneidades em seu processo de fazer-se, mesmo que não traga em sua análise a problemática voltada ao gênero e às especificidades das mulheres como objeto.

Contudo, não podemos perder de vista que Joan Scott tem bastante razão quando aponta que no limite da interpretação de Thompson, a homogeneidade da classe não se rompe, mas sim reproduz uma identidade comum a toda a classe trabalhadora.

Para romper com esse enfoque, conforme Souza-Lobo e Higgs (1983) deve-se trabalhar com uma metodologia que integre as relações sociais e o suas consequências às práticas sociais, adequada não só para os estudos de gênero e mulheres, mas sobretudo para a análise dos vários grupos de trabalhadores, que demandam questões igualmente específicas (SOUZA-LOBO; HIGGS, [1983] 2011).

5.2. O movimento sindical dos trabalhadores e trabalhadoras rurais e os discursos de gênero

Os movimentos de mulheres foram muito importantes ao longo dos anos 1970-1990, especialmente, diante do processo de redemocratização (CAPPELLIN, 1994). Nesse período, elas se fizeram porta-vozes dos mais diversos setores populares. E foi, sobretudo, no interior do movimento feminista, ao final dos anos 1970, que se construiu uma série de reflexões sobre a especificidade e a condição da mulher, e da luta contra a discriminação de sexo.

Nesse período, conforme destacam Souza-Lobo e Higgs ([1983] 2011), esboçou-se a possibilidade de abrir nos movimentos operário e sindical um espaço para a discussão da condição e das práticas das operárias, de suas reivindicações e das modalidades que assume a divisão sexual do trabalho nas unidades de produção. Esse primeiro exercício de estranhamento foi fundamental para que a própria estrutura institucional, ou seja, os sindicatos, começassem a repensar as fronteiras e as relações “intraclasse”.

Assim, surgiam as primeiras críticas em contribuição às demandas pela inserção das mulheres nos sindicatos (urbanos e rurais) ao longo das décadas de 1970 e 1980, conforme destacam Araújo e Ferreira (2000):

Nos anos 1970 e início dos 1980, a democracia sindical era concebida como o desenvolvimento de uma relação organizada do sindicato com sua base. A classe trabalhadora era pensada como um conjunto homogêneo de trabalhadores, todos igualmente atingidos pela exploração capitalista. A presença do discurso de gênero e a atuação feminista fizeram com que a classe trabalhadora passasse a ser pensada como um conjunto de trabalhadores portadores de vivências diferenciadas da exploração capitalista, segundo seu gênero e/ou raça (ARAÚJO; FERREIRA, 2000, p. 329).

Dentro das organizações sindicais, mais especificamente, as mulheres começaram a introduzir diferentes pontos de vista sobre a questão do trabalho e das relações de poder. Contudo, esse processo foi construído privilegiando setores que estavam mais ao centro da renovação do movimento de trabalhadores/as brasileiros/as, ou seja, as categorias urbanas, e ainda assim, raramente faziam referência às mulheres (SOUZA-LOBO, 2011).

Se formos observar as demandas dos movimentos de mulheres para o movimento sindical em meados dos anos 1980, conforme abordamos anteriormente, o que as trabalhadoras reivindicavam naquele momento era um maior apoio (em âmbito nacional) para o fortalecimento da sindicalização feminina, ou seja, para que elas pudessem ser incluídas no exercício da representação sindical.

No meio rural, tais reivindicações tiveram uma maior importância, especialmente porque as mulheres estavam empenhadas em romper com os elos do patriarcado que historicamente as excluíram do exercício da representação política. Essa era a posição de

Cappellin (1994), ao afirmar que nos anos 1980, entre os grupos de trabalhadoras, as mulheres rurais talvez tenham conseguido avançar mais.

Segundo a pesquisadora:

Elas introduzem a análise crítica dos significados culturais e simbólicos para avaliar as simetrias sexuais na unidade de produção familiar. São sobretudo elas que apontam como indispensável renovar na imagem de feminilidade os conteúdos de passividade, de submissão sexual, assim como a importância em visualizar a interligação entre os elos afetivos que vinculam os membros de uma família e a disparidade de poder nas tomadas de decisão econômicas ligadas à gestão da unidade de produção familiar (CAPPELLIN, 1994, p. 280).

Diante da análise das desigualdades nas relações de poder e gênero é que as trabalhadoras rurais começam a perceber a relação assimétrica de poder entre os sexos. E a partir daí é que são introduzidos outros símbolos, até então ausentes na linguagem sindical, que são as imposições da masculinidade e do machismo (CAPPELLIN, 1994).

Essa relação foi fundamental tanto para provocar a própria lógica estabelecida no núcleo familiar, quanto para as mudanças nos sindicatos, conforme destaca também Paola Cappellin (1994):

O sindicato como instância, uma das diversas formações do “poder patriarcal”, foi questionado pelo feminismo sindical e popular por sua marca culturalmente masculina, enquanto lógica de gestão do poder, enquanto estilo e estrutura de organização. O feminismo sindical tem introduzido a “especificidade feminina”, a problemática da particularidade do trabalho realizado pelas mulheres. Esta etapa envolveu uma outra proposta de reconhecimento social: o interesse de afirmar as trabalhadoras como sujeito político (CAPPELLIN, 1994, p. 287).

Na década de 1990, as questões de gênero/mulheres continuaram sendo discutidas no âmbito dos sindicatos, ainda que aquele período não tenha sido muito propício para as demandas sindicais de uma maneira geral. Algumas das questões associadas às “particularidades femininas” (sobretudo as associadas às questões biológicas) foram incorporadas nas políticas sindicais, e nesse sentido não podemos negar os avanços obtidos a partir da participação feminina.

Contudo, a participação das trabalhadoras nos órgãos de deliberação ainda continua baixa, sobretudo na representação de funções mais “prestigiadas”, digamos assim. Castro (1995) chega a frisar que, em geral, as mulheres são apreciadas como grandes companheiras de luta, o que não necessariamente significa que elas sejam admitidas como companheiras no poder.

Ou seja, suas experiências (de vida, de trabalho, de luta) podem até ser toleradas ou apreciadas, mas raramente serão compartilhadas como referências a ponto de remodelar os parâmetros já estabelecidos por um grupo.

Sendo assim, como lidar com as relações de poder intraclasse e as relações de gênero na esfera sindical? De antemão é importante destacar que existem ainda hoje inúmeras barreiras para inserção das mulheres nos sindicatos, tanto por parte das próprias mulheres trabalhadoras, quanto por parte dos sindicatos.

Primeiro, as trabalhadoras têm bastante dificuldade em transcender a esfera do trabalho doméstico, reprodutivo, e ocupar espaços de poder. Isso foi expresso em diversas narrativas tanto entre trabalhadores/as quanto entre as lideranças.

Destacamos abaixo o relato de D.R.G. sobre as principais dificuldades apontadas pelas mulheres para permanecerem nos sindicatos diante das mais diversas opressões de gênero, fazendo menção ao período em que esteve à frente do SINTAGRO.

[...] quando eu tava no SINTAGRO a gente tinha muita dificuldade, inclusive pra trazer as mulheres pra cá, né? Pra direção. A gente... várias tentativas, aí o pessoal vinha, depois desistia, mas porque também existia uma pressão, né? Uma pressão dentro da casa delas, depois que sai do mundo do trabalho, né? Tem essa pressão a mais... E aí a gente chama isso de machismo, né? Essa coisa de que a mulher: “É difícil, eu não vou poder fazer isso aqui...”. Mas é como se fosse dizer: “A mulher não vai assumir isso, não pode assumir isso”. Pelo menos a gente percebe, e a gente percebia também a pressão dos companheiros delas. Marido, ou as vezes convivem... e tinha essa opressão. Então, muito difícil (D.R.G. Entrevista realizada em Juazeiro/BA, 09 de junho de 2015).

Além de destacar o papel do machismo e da opressão de gênero, e em consequência disso, a dificuldade que as mulheres têm em firmar-se nas organizações sindicais, D.R.G. chama atenção também para o fato de que tais organizações de representação da classe estão ainda arraigadas aos modos de representação e atuação generalistas, e sendo assim, continuam tendo bastante dificuldade em estimular a participação das mulheres, e sobretudo, em pautar demandas que estejam direcionadas “especificamente” às suas necessidades. Para D. R. G.:

Por outro lado, né? Dentro das próprias direções sindicais eles [os dirigentes sindicais homens] não estão muito preocupados com essa, vamos dizer, ascensão da mulher, de chegar... Na região tem alguns sindicatos, aqui do lado de Juazeiro, aqui nessa região parece, que se não me falhe a memória aqui, só tem uma mulher. Que é diretora, presidente de um Sindicato de Trabalhadores Rurais (D.R.G. Entrevista realizada em Juazeiro/BA, 09 de junho de 2015).

O agente pastoral enfatiza em sua narrativa também a sub-representação das mulheres nas diretorias sindicais, sobretudo, ocupando a presidência dos STTRs. A presidência, como o cargo de maior prestígio e empoderamento, em alguns dos sindicatos de maior influência no polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA, nunca foi ocupado por mulheres. Em alguns casos, elas chegaram a assumir a presidência na vacância deste, como suplentes do cargo.

O que percebemos é uma falta de estímulo e reconhecimento das diferenças nestes espaços, que em decorrência disto, tendem a tomar as pautas femininas como secundárias diante das demais reivindicações (tendencialmente generalistas).

Conforme destacam Araújo e Ferreira (2000), o não reconhecimento das “especificidades” femininas por parte de lideranças sindicais masculinas as conduziram à percepção da luta das mulheres como complementar à luta dos homens, “ao enquadramento das reivindicações femininas em representações masculinas sobre a mulher” – definidas assim, primordialmente como mães - , “ou simplesmente à negação da importância das demandas específicas sob a alegação de que a discussão dessas questões ‘quebrariam a unidade da classe’”(ARAÚJO; FERREIRA, 2000, p. 312).

Aqui, acreditamos que a “heterogeneidade” da classe não significa a sua fragmentação. Pelo contrário, possibilita-se que a partir dela, as necessidades específicas dos distintos grupos que a compõem (e não apenas das mulheres), sejam atendidas.

5.2.1. Poder e divisão sexual do poder

Primeiramente, devemos atentar sobre o que, especificamente, estamos tomando como “poder” associado às relações de gênero no espaço sindical. Destacamos anteriormente, a partir das contribuições teóricas de Joan Scott (1990; 1998), que a análise das relações de gênero como uma categoria analítica (histórica, cultural e política) e relacional, se expressa também pelas relações de poder.

Tomamos “poder” aqui numa perspectiva próxima a Foucault (1977), que o entende como algo que não está restrito à soberania do Estado, à forma da lei, ou à unidade global de uma dominação.

Não há no conceito de poder, segundo Foucault a ideia de um ponto central, de um foco único de soberania de onde partiriam formas derivadas. Dessa forma, por não provir de um núcleo, especificamente, o poder provém de todos os lugares e relações (FOUCAULT, 1977). Portanto, poder não é uma instituição, nem uma estrutura; poder possui *status* de relação, e assim sendo é exercido, é efetuado.

Lidar com as relações de poder intraclasse é algo bastante complexo, principalmente quando tomamos os sindicatos como referência. Isso porque, conforme os destaques de Castro (1995), nas organizações sindicais as disputas pelo poder perpassam por diferentes códigos e significados, como: tomar decisões quanto às prioridades e quais os temas que podem integrar

as pautas de negociações; poder falar e representar a heterogeneidade dos constituintes; e, por quais hierarquias as experiências são codificadas e selecionadas.

O caráter massivo das atividades sindicais reforça a cultura da retórica, da importância de um bom discurso que agite, que mobilize, que leve a linha do partido do sindicato. Um bom discurso muda os rumos do movimento. O poder no sindicato é exercido como em tantas outras instituições pelo domínio do conhecimento, mas no sindicato o verbo é conhecimento e poder. Então uma das principais fronteiras do poder estaria na definição de quem pega o microfone. Não é comum no trabalho organizado as mulheres pegarem no microfone. [...] A ideia de que o falar em público é um dom e que as mulheres não o possuem é um axioma compartilhado por homens e mulheres no mundo sindical. [...] A questão é por que somente um tipo de linguagem um tipo de fala é legitimada como a voz, a retórica do movimento (CASTRO, 1995, p. 43 - grifo nosso).

Diante disso, propomos uma retomada às discussões teórico-conceituais apresentadas no terceiro capítulo sobre as discussões de gênero. Se naquele contexto pensávamos como se estabeleciam as relações de trabalho nas unidades produtivas amparadas na divisão sexual do trabalho, aqui precisamos pensar como estas mesmas relações (de divisão sexual do trabalho) se transpõem à esfera sindical sob um ângulo de “divisão sexual do poder”.

A ocupação dos cargos na diretoria executiva dos STTRs foi algo que nos chamou bastante atenção na pesquisa. As diferenças entre homens e mulheres na ocupação das diretorias executivas dos STTRs não é quantitativo, muito pelo contrário. Em ambas as diretorias há um certa preocupação e respeito à paridade de gênero.

Compõem o STTR Petrolina as seguintes diretorias:

Quadro 07 – Ocupação de cargos por gênero – STTR Petrolina

Cargo	Gênero
Presidência	Homem
Vice-presidência	Mulher
Diretoria de Política para Terceira Idade	Mulher
Diretoria de Política para Mulheres	Mulher
Diretoria de Finanças e Administração	Homem
Diretoria de Meio Ambiente	Homem
Diretoria de Política Salarial	Mulher
Diretoria de Organização e Formação Sindical	Mulher
Diretoria de Política Agrária	Mulher
Diretoria de Políticas para a Juventude	Homem
Diretoria de Política Agrícola	Mulher

Fonte: Documentos do STTR Petrolina

Ao tomarmos como exemplo a composição da diretoria do STTR Petrolina, percebemos que as mulheres estão em maioria (representando pouco mais de 70% da diretoria executiva), conforme destacou a sindicalista L.S. no trecho abaixo:

Então hoje nós somos sete mulheres nas executivas, são sete diretoras mulheres aqui no sindicato, e quatro homens. Então só de diretoria executiva a gente já somo mais de cinquenta por cento. Ou seja, hoje nós somos setenta por cento, né? Setenta por cento hoje aqui já tá de mulher. Então assim, enquanto diretora eu percebo que a gente tá ocupando o espaço, e deixo meu recado, porque mulher tem que ocupar espaço mesmo, tem que vim mais e se depender, eu acho que presidente do sindicato na próxima tem que ser uma mulher, sabe? Eu acho que a gente tem que mudar essas histórias, né? A gente tem que lutar até que todas sejamos livres, ok? (L.S. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 25 de maio de 2015).

Arelado a isto, percebemos na narrativa desta dirigente sindical (responsável pela Diretoria de Políticas para Mulheres) uma posição firme ao assegurar que no STTR Petrolina as mulheres estão ocupando os espaços de poder, e quiçá em um próximo pleito uma mulher possa ocupar a presidência deste sindicato. Este anseio desponta, sobretudo, como fruto de um acúmulo das políticas de equiparidade demandas ao MSTTR ao longo dos últimos anos.

Nas últimas eleições para diretoria do STTR Petrolina, uma das chapas que disputaram o pleito foi encabeçada por uma mulher. Maria Joelma candidata a presidente do STTR nas eleições de 2013, participou da gestão 2009-2013 como diretora de políticas para assalariados/as, e mesmo sendo apontada como uma das favoritas pela base não se elegeu⁵³.

No STTRJ, observamos também uma certa preocupação em garantir a paridade de gênero, garantindo uma cota igualitária de 50% para composição da diretoria, que se organizam da seguinte forma:

Quadro 08 – Ocupação de cargos por gênero - STTRJ

Cargo	Gênero
Presidência	Homem
Secretaria Geral	Homem
Secretaria de Mulheres	Mulher
Secretaria de Assalariados	Homem
Secretaria de Finanças e Administração	Homem
Secretaria de Políticas Agrícola, Agrária e Meio Ambiente	Mulher
Secretaria de Políticas Sociais	Mulher
Secretaria de Jovens e Adolescentes	Mulher

Fonte: Documentos STTRJ

⁵³ O processo de eleição para diretoria do STTR Petrolina para o período de 2014 – 2017 foi bastante conturbado e cheio de reviravoltas. Por fim, assumiu a diretoria do sindicato um grupo que uniu pessoas e interesses diferentes que compunham as quatro chapas inscritas inicialmente.

Não podemos, de forma alguma, perder de vista que em meio às conquistas que os movimentos de mulheres obtiveram ao longo dos últimos anos, a cota de paridade de gênero foi uma das mais significativas, sobretudo, porque no aspecto quantitativo, ela pode ser considerada uma ferramenta eficaz para o aumento da presença de mulheres em espaços de disputa política e poder historicamente masculinos, como os sindicatos.

Porém não devemos pensar que a institucionalização das cotas como uma política, sobretudo de reconhecimento das diferenças de gênero, foi suficiente no sentido de estabelecer condições de igualdade em espaços de disputas políticas entre homens e mulheres.

A cota de paridade de gênero, muito além da obrigatoriedade de participação das mulheres para inscrição de chapas em eleições, podem garantir o acesso aos locais de poder e de fala, mas não necessariamente garantem a tomada de decisões, e nem tampouco a capacidade de lidar com as “tecnologias de poder”⁵⁴.

Conforme justifica Castro (1995), levando em consideração esta questão:

As mulheres, líderes sindicalistas não controlam certas tecnologias de poder tais como o palanque, um assento na mesa de negociações, o microfone nos comícios ou o discurso nas assembleias. As exclusões, tautologicamente, justificariam sua reprodução. “Falta às mulheres muita prática em política”, expressão comum entre os membros da diretoria do Sindicato (CASTRO, 1995, p. 31).

Em alguns momentos/espços observamos como as mulheres são excluídas das tomadas de decisão e das negociações. Durante todo o processo de negociação da Convenção Coletiva de Trabalho (2015-2016) apenas uma única mulher sentou-se à mesa com demais representantes da classe trabalhadora e patronal: a diretora de política para assalariados do STTR Petrolina. Contudo, a sua participação na negociação teve muito mais um caráter de organização (ao chamar atenção dos/as trabalhadores/as para o que estava sendo discutido) do que político.

O que estamos querendo demonstrar é que para além da representação quantitativa de gênero nos espaços de disputa e poder, as desigualdades nestes espaços perpassam por outras questões que estão intimamente associadas à noção da divisão sexual do poder. Ou seja, ao que é cabível às mulheres ou não.

Destacamos aqui os tipos de cargos que homens e mulheres ocupam nos espaços dos sindicatos; aqueles que tendem a associar ao cuidado ou à organização, são considerados

⁵⁴ Tomamos “tecnologias de poder”, a partir de Michel Foucault (1977), atentando, especialmente, à maneira como o poder é construído e como ele é legitimado pelos excluídos nos seus jogos, a partir da tomada de algumas tecnologias. Nesse caso, por exemplo, o microfone é uma das mais importantes tecnologias de poder no campo do trabalho organizado no Brasil.

tipicamente femininos (como as pastas de políticas para a terceira idade e previdência), ao passo que para os homens são direcionados os cargos com atribuições mais valorizadas, que requerem e geram maior nível de capital político, como a presidência dos sindicatos, por exemplo.

Não por acaso a presidência tanto do STTRJ⁵⁵ quanto a do STTR Petrolina foram historicamente ocupadas por homens. No caso do STTR Petrolina, mais especificamente, tal posição nunca foi atribuída às mulheres (na figura abaixo estão representados os presidentes do STTR Petrolina entre os anos de 1963 a 2013).

Figura 19 – Presidentes eleitos STTR Petrolina (1963 – 2013)



Fonte: Acervo STTR Petrolina (divulgação online)

Apesar disso, as mulheres já passaram pelas demais diretorias em ambos os sindicatos, inclusive as de finanças e de políticas para assalariados/as, uma das pastas de maior prestígio político e receita neste sindicato. Esse processo, conforme podemos notar, é repleto de contradições.

5.3. Como as pautas de gênero são inseridas no movimento sindical de trabalhadores e trabalhadoras rurais do polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA?

⁵⁵ No caso deste sindicato, houve período em que uma mulher esteve na presidência. Não que ela tenha sido eleita presidente, mas porque diante de uma dada situação (da ausência do presidente eleito, que assumiu um cargo no município de Juazeiro) precisou assumi-lo.

A necessidade de compreender as particularidades do trabalho das mulheres, partindo da noção da opressão de gênero e da divisão sexual do trabalho se dá diante da necessidade de observar como os sindicatos têm buscado inserir as mulheres em seus quadros e aliar as reivindicações das trabalhadoras em suas pautas, com o objetivo de verificar de que forma e se estas ações contribuem, de fato, para diminuir a sub-representação das mulheres nos espaços de poder.

A quem representam estes sindicatos? Quais bandeiras de luta estes sindicatos levantam?

O nosso objetivo aqui é demonstrar, a partir de um trabalho de observação e análise, como as pautas das mulheres são inseridas, ou não, no conjunto das reivindicações dos/as trabalhadores/as à classe patronal pelos STTRs do polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA.

Para isso, optamos por fazer uma descrição e análise desse processo de construção das pautas (percebendo especialmente aquelas associadas ao gênero) a partir de alguns momentos, os quais acompanhamos a fundo nesta pesquisa: as visitas às empresas e as eleições de delegadas/os sindicais; assembleias e encontros para construção das pautas; e, por fim a negociação de direitos entre representantes da classe trabalhadora e do patronato (a Convenção Coletiva de Trabalho – CCT).

A fim de facilitar a exposição nos tópicos abaixo, organizamos a nossa explanação em cinco tópicos discursivos: 1) A atuação: “trabalho de base” e formação de delegacias sindicais; 2) O processo de construção das pautas; 3) A negociação coletiva ou o estabelecimento do consenso; 4) A negociação coletiva e as questões referentes ao trabalho das mulheres; e 5) De quais mecanismos lançam mão as trabalhadoras?

5.3.1. A atuação: “trabalho de base” e formação de delegacias sindicais

O nosso objetivo, ao apresentar as formas de atuação do STTR Petrolina e do STTRJ junto às empresas de produção frutícola no polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA, foi enfatizar como os discursos públicos e as ações práticas destas organizações contribuem, ou não, para a representatividade de gênero e inserção das mulheres nos espaços de poder. Iniciaremos, portanto, apresentando as experiências vivenciadas em campo, e como isso foi informando os direcionamentos e as ações do MSTTR ao longo do percurso.

Na realização das atividades e pesquisa de campo, o nosso contato inicial se deu junto à diretoria do STTR Petrolina, sobretudo porque já havíamos firmado contato anteriormente⁵⁶. Assim, retornamos a este sindicato no início do ano de 2015 com a finalidade de apresentar os projetos de pesquisa e publicações recentes à diretoria eleita para o período de 2014-2017.

Nos primeiros contatos buscávamos informações da diretoria sobre as suas atividades de campo e, sobretudo, como os assalariados e assalariadas rurais ocupavam aquele sindicato (ou se ocupavam o sindicato), e com quais finalidades (o que demandavam dos sindicatos?). Conforme enfatizamos anteriormente, as pesquisas que vinham sendo desenvolvidas até então tinham um outro foco (as próprias organizações sindicais), e sendo assim precisávamos estabelecer caminhos possíveis para a realização de uma pesquisa junto aos trabalhadores/as nas empresas.

Recorrer aos sindicatos foi a forma mais coerente que encontramos naquele momento para ter acesso, sobretudo, às grandes empresas, ainda desconhecidas do ponto de vista empírico.

Os primeiros contatos com o STTRJ foram estabelecidos também neste período; contudo, tivemos um pouco mais de dificuldade para conseguirmos nos inserir neste espaço. Ao contrário da relação que havíamos estabelecido com o STTR Petrolina ao longo dos últimos anos, no STTRJ não conseguimos avançar muito, e continuamos tendo dificuldade, exceto pela receptividade de alguns membros da diretoria, velhos conhecidos de outros espaços de militância.

Não conseguimos avançar, inclusive em alguns pontos que eram fundamentais ao desenvolvimento desta análise, como no diálogo com a sindicalista responsável pela Secretaria de Mulheres⁵⁷ deste sindicato. Obtivemos a informação, por parte de funcionários da instituição e também pelos/as demais diretores/as, que esta não comparecia com frequência à sede do sindicato, porque morava numa comunidade rural próxima à sede do município.

A justificativa pela ausência dessa dirigente vinha sempre acompanhada da seguinte colocação: “Ela não vem muito porque mora na zona rural, mas sempre que precisa ela tá aqui”. Além da ausência da dirigente, não havia uma sala exclusivamente para esta secretaria e nem tampouco os/as demais dirigentes sindicais souberam especificar as ações que eram

⁵⁶ Conforme relatamos na introdução desse trabalho, devido às pesquisas de iniciação científica sobre a “Ação sindical no Vale do São Francisco”, e posteriormente sobre relações de gênero e ação sindical, já tínhamos realizado uma excelente pesquisa documental no acervo deste sindicato, bem como já havíamos realizado algumas entrevistas com importantes lideranças entre 2011 e 2013.

⁵⁷ Tentamos por diversas vezes entrevistá-la, mediando o contato a partir de outros membros da diretoria deste sindicato, porém sem sucesso.

desenvolvidas pela pasta. Para nós, enquanto pesquisadores, tal situação evidenciou um aspecto de fragilidade na relação estabelecida entre as relações de gênero e poder no espaço sindical.

Se no STTR Petrolina pudemos contar com um vasto acervo documental e com a contribuição de pessoas que vivenciaram a luta por reconhecimento dos/as assalariados/as rurais na estrutura sindical local; não podemos dizer o mesmo sobre o STTRJ. Neste, não conseguimos avançar muito com as pesquisas documentais e tampouco com a realização de entrevistas.

Atores/atrizes fundamentais para contar a história do sindicato baiano nesse processo estavam licenciados, ocupando cargos públicos no município, ou então eram desconhecidos/as por aqueles com os quais conversamos, o que nos transpareceu não haver uma preocupação contundente em manter viva a história deste sindicato que é repleta de controvérsias.

Assim, acompanhamos mais de perto a atuação do STTR Petrolina⁵⁸ entre os meses de maio a setembro de 2015. Nesse período as visitas às sedes das maiores empresas foi realizado diariamente por uma comissão montada, geralmente, por três membros da diretoria do sindicato, que incluía quase sempre a diretora de políticas para assalariados e assalariadas rurais. Em casos excepcionais, duas ou mais comissões podiam ser deslocadas.

A atividade diária de visita às empresas acontece em horário já estabelecido para esta finalidade, conforme consta o parágrafo 1º da cláusula 69ª da CCT (2015-2016).

Cláusula 69ª – acesso sindical

As fiscalizações promovidas pelo Ministério do Trabalho junto aos empregadores rurais, representados pelos Sindicatos Patronais convenientes, poderão ser acompanhadas pelos representantes das entidades sindicais representativas, sem que caiba ao empregador o direito de oposição ao ingresso do representante sindical.

Parágrafo 1º: Assegura-se o acesso aos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

Parágrafo 2º: Será permitido o acesso do dirigente sindical ao escritório para tratar de assuntos sindicais ou trabalhistas, com o dirigente da empresa ou seu preposto, mediante entendimento prévio por escrito ou verbal.

Parágrafo 3º: Os empregadores se comprometem a permitir a instalação de urnas coletoras de votos, quando das eleições da Diretoria dos SINDICATOS PROFISSIONAIS, permissão que fica condicionada a não causar qualquer transtorno no horário de trabalho dos trabalhadores.

⁵⁸ Não obtivemos sucesso junto ao STTRJ para esta etapa. Embora a secretaria responsável pelo assalariamento tivesse nos garantido que neste sindicato havia uma atuação diária junto às empresas frutícolas, não conseguimos acompanhar tais atividades.

As visitas acontecem motivadas por alguma das seguintes situações: diante de denúncias feitas por trabalhadores/as aos sindicatos; ou para sindicalização e/ou eleição de delegados/as sindicais.

Na primeira situação, as denúncias são feitas, geralmente, por telefone, seja através do/a delegado/a sindical ou por trabalhadores/as da empresa em questão. Recebida a denúncia o sindicato deve organizar-se para comparecer à empresa em dias próximos, ou dado a urgência da situação, o comparecimento ao local da denúncia é feito de imediato.

Durante o período em que acompanhamos estas atividades a maior parte das denúncias foram feitas por trabalhadores/as e delegados/as sindicais das grandes empresas (aquelas com um quadro de funcionários maior que trezentas pessoas, com a produção voltada para exportação). Em sua maioria, as denúncias se relacionavam à superlotação e a insegurança do transporte até o local de trabalho, sobretudo no período de safra, quando as empresas aumentam os números de contratação, sem que alterem a quantidade de ônibus; e à insistência das empresas em manter sistemas de compensação de jornadas nocivos à classe trabalhadora, como por exemplo o sistema de banco de horas.

Atentamos aos altos índices de irregularidades no cumprimento da CCT, principalmente pelas grandes empresas. Conforme discutimos nos capítulos anteriores desta dissertação, são justamente estas empresas que precisam adequar as relações de produção e trabalho tendo em vista uma série de exigências estabelecidas a partir do sistema de certificação para a exportação.

Contudo, não foi isso que presenciamos; ao que nos parece procura-se uma adequação às normas apenas durante o período de fiscalização para certificação, que é feito por empresas privadas (e, geralmente, das próprias redes de supermercados) criadas para esta finalidade. O procedimento padrão é que sejam realizadas reuniões para treinamento dos/as trabalhadores/as, instruindo-lhes sobre o comportamento e as respostas ideais para que a empresa atinja sempre um conceito suficiente para torná-la apta a receber os selos de certificação.

Se existe algum vínculo entre esse sistema de fiscalização com as fiscalizações feitas pela DRT ou pelos sindicatos?

As certificações seguem suas próprias normas para fiscalização das empresas, incluindo aí, por exemplo, o uso de defensivos agrícolas permitidos pela legislação dos países importadores, as condições de trabalho oferecidas pelas empresas aos seus trabalhadores e as condições de higiene na produção de alimentos. No limiar, este sistema poderia trazer

benefícios aos/às trabalhadores permanentes das empresas agrícolas, contudo, a maior parte delas/es afirmaram que passado o período da fiscalização, “tudo voltava ao normal”⁵⁹.

A tarefa de fiscalização sobre as relações de trabalho e cumprimento da legislação trabalhista cabe, de fato, ao poder executivo, por intermédio do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Sendo assim, as fiscalizações são realizadas, sempre que possível, pela Delegacia Regional do Trabalho (DRT) com participação dos STTRs, podendo ser realizada de maneira dirigida (resultante de planejamento prévio) ou por denúncia (de trabalhadores/as ou sindicatos).

A fim de tornar a fiscalização mais eficaz, tendo em vista o grande quantitativo de empresas na região do polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA, os STTRs adoram como estratégia a criação de delegacias sindicais nas empresas. Conforme consta a 50ª cláusula da CCT de 1994, os STTRs poderiam criar as delegacias com o intuito de proteger o direito dos trabalhadores/as, elegendo os delegados ou delegadas escolhidos pelos/as próprios/as trabalhadores/as.

O delegado ou delegada sindical tem também o direito à estabilidade do emprego⁶⁰ na empresa por igual período à vigência da CCT, ou seja, por um ano. Além disso, fica proibido às empresas realizar qualquer alteração no contrato de trabalho ou a transferência de local de trabalho após as eleições.

As eleições⁶¹ de delegados/as sindicais acontecem no horário reservado para alimentação e/ou descanso dos/as trabalhadores/as nas empresas. Aqueles ou aquelas que se dispõem a assumir a função de delegado/a sindical normalmente possuem um perfil mais comunicativo e de liderança, também estão preocupados com as condições de trabalho e costumam reclamar seus direitos.

Nesse processo, em que acompanhamos algumas eleições de delegados/as sindicais, percebemos uma preocupação entre os/as presentes em não eleger aqueles ou aquelas que atendessem ao perfil acima destacado, sob a penalidade, caso demonstrasse o contrário, de

⁵⁹ Inclui-se aí a falta de equipamentos de proteção individual básicos para o trabalho diário como as botas adequadas para o trabalho no campo.

⁶⁰ Em função da estabilidade no emprego, alguns/algumas trabalhadores se candidatam ao posto, e na ausência de uma postura combativa, passam a atender pelo apelido de “babão” ou “babona” do patrão pelos demais colegas de trabalho.

⁶¹ No caso de empresas com número de trabalhadores/as entre 16 e 150, elege-se um/a delegado/a sindical; no caso de empresas com número de trabalhadores/as entre 151 e 300, são eleitos dois delegados ou delegadas sindicais; e, em casos de mais de 300 trabalhadores/as, três delegados/as sindicais. O STTR Petrolina ele, além do/a delegado/a sindical, um/a suplente, o que não acontece no STTRJ.

serem apelidados de “babões” ou “babonas”. Estes/as, em oposição à postura combativa que esperam os/as companheiros/as, seria um potencial aliado do patronato, o que revela uma preocupação vinculada à identidade de classe.

Entre os canavieiros, Menezes e Cover (2016) destacam o uso dessa mesma expressão, contudo em um outro contexto. A expressão “babão” entre estes também visa classificar aqueles que não se solidarizam e optam por ficar ao lado do patrão. Neste caso, em um contexto de greve, os trabalhadores chamados de “babão” foram aqueles que furaram a greve.

Existe ainda um estímulo à participação das mulheres por parte do STTR Petrolina, em especial, principalmente porque neste sindicato as mulheres ocupam funções relacionadas diretamente aos assalariados e assalariadas. Contudo, conforme a própria diretoria de política para assalariados e assalariadas relata, ainda há uma grande dificuldade em fazer com que as mulheres aceitem participar das atividades relacionadas ao espaço sindical já neste primeiro momento. Colaboram para a decisão o peso da opinião dos companheiros e da família.

A possibilidade de integrar o sindicato, ainda visto como um espaço eminentemente masculino, em alguns casos não chega sequer a ser cogitado diante do medo de perder o emprego e/ou o companheiro. Há também a reação do patronato e dos encarregados à indicação das mulheres como delegadas sindicais, conforme destacou a dirigente sindical e trabalhadora rural, L.S. no trecho abaixo:

Então... naquele tempo a gente ainda encontrava: “ah é mulher”. Mas foi pouco tempo. Eu lembro que eu comecei a viver isso, e a gente foi chamado... Muitas vezes a gente denunciava até o ministério do trabalho pra ir pra dentro das empresas. Porque a gente sofria, mas a gente sofria mais por parte da empresa, dos encarregados, os donos, que não aceitavam, né? Pelo fato da gente ser mulher. Mas se hoje você pegar aí as presidentes de associações do município de Petrolina, setenta por cento são mulher (L.S. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 25 de maio de 2015).

É importante pensar como a eleição das mulheres enquanto delegadas sindicais é fundamental no exercício de pautar garantias e direitos com base em suas experiências de vida e trabalho. Apesar da importância demonstrada com relação à representatividade de gênero, o que percebemos ao acompanhar o sindicato nesses espaços foi uma tendência à generalização das demandas na base, sob a argumentação de que “não se pode discriminar os homens”.

Até o momento das primeiras reuniões com o objetivo de construção das pautas para a CCT, contamos entre os/as cinquenta e seis delegados/as sindicais eleitos/as pelo STTR Petrolina nas unidades produtivas, o total de vinte e uma mulheres.

Percebemos ainda que existe ainda, em boa parte das empresas (entre grandes e pequenas empresas), por parte dos encarregados e da chefia uma resistência à figura do/a

delegado/a sindical. As formas mais frequentes que as empresas utilizam para reafirmar sua resistência vai justamente de encontro às normas firmadas na CCT.

São frequentes as transferências de funções/local de trabalho. As medidas mais comuns para os trabalhadores homens é a troca de suas atividades por outras “mais pesadas” como a capinagem e o roço, ou ainda no contra turno, como tratoristas ou irrigantes; no caso das mulheres, são frequentes as trocas por atividades de limpeza no setor administrativo ou em funções nos *packing houses*.

Tais medidas prezam por colocar o delegado ou a delegada sindical em contato mínimo com os/as demais trabalhadores/as. Outras medidas, mais intimidativas, e as quais ouvimos com menor frequência, tendem a oferecer uma atividade de maior remuneração ao trabalhador ou à trabalhadora em troca do abandono da função.

Os/as delegados/as sindicais são, portanto, personagens fundamentais na construção da política sindical. Eles/as funcionam como ponte entre o sindicato e as empresas, atuando no local de trabalho em defesa dos direitos dos trabalhadores e/ou acionando os sindicatos diante de conflitos que não consigam dirimir. Entretanto, apesar da importância desses/as sujeitos/as como mediadores/as entre a base e o sindicato, observamos também que as organizações sindicais dão pouca atenção à sua formação política.

Como uma forma de manter uma formação destes/as trabalhadores/as, a partir da CCT de 1997, foi conquistada a garantia de liberação do emprego durante dois dias ao mês, com a finalidade de realizar encontros entre as lideranças sindicais. Contudo, durante o período em que acompanhamos tais atividades, estes momentos tornaram-se cada vez mais escassos, sobretudo, se compararmos à constância das reuniões no começo dos anos 1990, conforme evidenciam os relatórios de reuniões do sindicato.

Entretanto, quando se aproxima o período de construção da pauta de negociação, os STTRs costumam reunir estes/as trabalhadores e trabalhadoras em momentos de formação política, realizando debates sobre a conjuntura política e econômica, destacando as situações e contexto tanto em âmbito nacional, quanto no local.

Acompanhamos algumas dessas reuniões, que possuem, sobretudo, um caráter formativo, mas funcionam também como espaço de integração entre delegados/as sindicais e compartilhamento das experiências e situações de trabalho vivenciadas em cada uma das empresas nas quais estes/as trabalham.

5.3.2. O processo de construção das pautas

A convenção coletiva de trabalho desde quando fora instituída, no começo dos anos 1990, se constituiu como o principal instrumento de atuação política, firmando-se ano a ano como a agenda política dos STTRs do polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA, e sobretudo, da pasta de assalariados e assalariadas rurais. Estes sindicatos trabalham em função da construção e do cumprimento dessa agenda durante todo o ano.

No período em que acompanhamos as atividades de visita às empresas e formação das delegacias sindicais⁶² junto ao STTR Petrolina, conforme descrevemos anteriormente, as ações estavam direcionadas ao cumprimento da CCT daquele ano; contudo, esse processo ocorre concomitantemente à construção das pautas da próxima negociação coletiva.

A construção das pautas da CCT acontece, basicamente, em quatro etapas. A primeira tem início com as reuniões entre os/as delegados/as sindicais e a diretoria dos STTRs, realizadas individualmente com o objetivo de construir a pauta de reivindicações; Sequencialmente acontece a realização do seminário de preparação da pauta de reivindicação, que pressupõe a junção das pautas de trabalhadores/as rurais da Bahia e de Pernambuco; Após o seminário, os STTRs voltam à consultar a base e realizam individualmente assembleias para aprovação da pauta; Finda esse processo a realização da negociação coletiva entre representantes do patronato e representantes dos/as trabalhadores, ocasião sobre a qual versaremos a seguir, separadamente.

Seguindo o próprio cronograma da agenda política dos STTRs descreveremos, a partir do ângulo em que observamos esse processo (também como participantes destes diversos espaços), como em cada uma dessas etapas se dá (ou não) a participação e/ou representação das mulheres trabalhadoras rurais. Vamos a elas.

As reuniões acontecem nos sindicatos, e pressupõem um momento oportuno para troca de informações sobre as situações de trabalho nas empresas (como mencionado anteriormente, o foco recai sobre as grandes empresas, principalmente), e o cumprimento da CCT no dia a dia do campo. O intuito é de, a partir daí, dar início à construção das pautas a serem levadas à mesa de negociação.

Para garantir a realização destas reuniões mensais, existe a garantia de abono ao delegado/a sindical para que este/a se ausente com a finalidade de participar de atividades promovidas pelos STTRs. No entanto, tais atividades tem perdido o perfil de “formação

⁶² Como a estabilidade do/a delegado/a sindical é de um ano após a assinatura da CCT, e não a partir da data em que foram eleitos/as, e diante da dificuldade de eleger novas representações entre trabalhadores/as, o sindicato deve retornar ao maior número possível das empresas com a finalidade de reelege-los (em alguns casos isso precisa ser feito antes que as empresas emitam suas cartas de demissão).

sindical” para estes/as trabalhadores/as, sobretudo, aos/às recém chegados/as à estrutura sindical.

Incluimos aí a ausência de explicações sobre a estrutura sindical e sobre a organização sindical (histórico e lutas) do próprio movimento. Nesse sentido, entendemos que um processo de educação/comunicação com a base seria um ponto fundamental para que os próprios STTRs conseguissem uma atuação mais eficaz.

Além disso, a realização das reuniões e construção de espaços de troca de informações tem se tornado cada vez menos frequentes. Entre o final de maio (quando demos início à pesquisa com os/as delegados/as sindicais), e o início de setembro de 2015 (quando ocorreu o seminário de preparação de pauta de reivindicações) participamos de apenas três desses espaços. Os encontros aconteceram posteriormente a alguma atividade que já constava na agenda deste sindicato, e não eram espaços especificamente para discussão do trabalho assalariado.

No entanto, diante da necessidade de trabalhar na construção das demandas, e composição da pauta do movimento, na semana precedente à realização do seminário foi realizada uma reunião entre os/as dirigentes sindicais e os/as delegados/as sindicais. A instrução era a composição de uma pauta “enxuta”, e que a demanda pelo reajuste salarial estivesse incluída ali.

O XXII seminário de preparação de pauta de reivindicações dos trabalhadores e trabalhadoras rurais do Vale do São Francisco, incluído STTRs da Bahia e de Pernambuco aconteceu em Juazeiro/BA entre os dias 28 e 29 de setembro de 2015.

Participaram do seminário cujo título foi “campanha unificada: reajuste salarial, saúde, trabalho decente”, além do STTR Petrolina e do STTRJ, os STTRs de Lagoa Grande, Santa Maria da Boa Vista e Belém do São Francisco, de Pernambuco, e os STTRs de Sobradinho, Casa Nova e Curaçá, da Bahia.

Como o início das atividades estava previsto para o período da manhã, os/as delegados/as e dirigentes sindicais começaram a chegar, em grupos, por volta das 08:30 horas para que pudessem se alojar e guardar os seus pertences no mesmo local do evento. Logo na chegada, observávamos algumas disparidades entre os/as representantes.

As disparidades de gênero começavam já naquele momento a demarcar o seu espaço: Notavelmente havia mais homens do que mulheres, e em alguns casos apenas homens tanto entre a diretoria quanto entre os delegados sindicais. Destacamos que, entre estes, o STTR Petrolina possuía uma maior representatividade de igualdade de gênero.

Na mesa de abertura, o pano de fundo à introdução das pautas para a negociação da CCT 2016-2017 oscilava entre as questões socioeconômicas de ordem nacional e a crise hídrica na região do São Francisco ao longo do último ano. Além destas, somava-se uma outra, que talvez amedrontasse muito mais os/as dirigentes sindicais do que a própria classe trabalhadora: a criação de federações e confederações específicas para a categoria de assalariados e assalariadas rurais. Um claro sinal de que a ruptura entre assalariados/as rurais e agricultura familiar nos STTRs era dali apenas uma questão de (pouco) tempo.

Se o contexto da crise econômica vem amedrontando a classe trabalhadora em âmbito nacional; no SMSF, apesar do aumento no volume de exportação, não tem sido muito diferentes. Os/as trabalhadores/as não foram poupados das ameaças de demissão, e os números correspondes aos contratos de trabalhadores/as no período de safra sofreram uma redução durante o ano de 2016, se comparado ao ano de 2015.

Diante desse quadro, previa-se na mesa de abertura a apresentação dos impactos que poderiam acometer os/as trabalhadores/as a partir daquele momento, já que embora as empresas continuassem expandindo seus lucros (já que a comercialização é negociada em dólar), as ameaças de grandes cortes no orçamento e demissão eram constantes. A crise hídrica, por sua vez, como um fenômeno provocado pela escassez das chuvas também pressionava a classe trabalhadora.

O ano de 2015 foi classificado como um ano difícil desde o começo. A preocupação com a seca (um fenômeno cíclico na região semiárida) e a falta de água para a irrigação atingia tanto os/as trabalhadores/as quanto os produtores/as e empresários rurais, salvo os interesses particulares de cada grupo.

Entre os meses de maio e junho, quando os números de contratação já deveriam ter superado os números do ano anterior, muitos/as trabalhadores/as rurais estavam ainda sem perspectiva de emprego. Entre os trabalhadores/as “avulso” a situação também era agravante; se em um passado recente conseguiam trabalho diariamente, em 2015 as diárias foram reduzidas a uma média de três por semana.

O empresariado alegava que com a escassez hídrica não tinham como garantir a produção, e não sabiam se teriam condições de exportar naquele ano. De fato, contratou-se menos trabalhadores/as, ao compararmos com o período equivalente no ano anterior.

No entanto, os índices de exportação foram consideravelmente maiores segundo os dados da Secretaria de Comércio Exterior (SECEX), vinculada ao Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (MDIC). Considerando-se apenas a

exportação de uva de mesa na microrregião de Petrolina/PE, em 2015 o volume exportado foi de 27.305.899 kg (US\$ 57.784.765), superando o ano anterior em 5.769.801 kg.

No período em que ocorreu o seminário o nível da água na barragem de Sobradinho estava muito baixo. A crise hídrica despontava como algo que era, de fato, bastante preocupante. Para os STTRs, esta situação seria, portanto, o principal agravante aos direitos dos/as trabalhadores/as, diante das dificuldades que certamente o patronato lançaria à mesa na ocasião da negociação.

A metodologia adotada no segundo dia do seminário para a construção das pautas determinava que cada STTR deveria reunir-se com a base em uma sala. Assim, foram formados ou organizados três grupos: um pelos STTRs de Petrolina, Lagoa Grande, Santa Maria da Boa Vista e Belém do São Francisco; outro pelo STTR de Juazeiro; e um terceiro pelo STTR de Casa Nova.

No grupo formado pelos STTRs pernambucos havia um maior quantitativo de mulheres, tanto entre as diretorias, quanto entre os/as delegados/as sindicais, e também por isso optamos, em um primeiro instante, por participar da construção das pautas junto a estes sindicatos.

Diante da junção das comissões, ficaram muitas pessoas em único grupo, de modo que a estratégia adotada pelo STTR Petrolina foi subdividi-los/as em outros quatro grupos menores a fim de melhor trabalhar a pauta de reivindicação. Assim, a composição se deu aleatoriamente, de modo que aproximadamente uma dezena de pessoas compuseram cada um desses. Mais uma vez, a nossa opção foi a de integrar o grupo com o maior quantitativo de mulheres, já que nos interessava nesse evento entender como as trabalhadoras lançavam e/ou demandavam questões relacionadas às suas particularidades.

Diante do direcionamento lançado pelo STTR Petrolina de “enxugar a pauta” para a mesa de negociação, o número de pautas de reivindicação para cada grupo foi limitado a três. O que certamente traria repercussões negativas às indicações das pautas das mulheres ou para as mulheres, sobretudo, porque entre os direcionamentos estava a necessidade de reforçar e discutir a questão salarial, como uma pauta “comum” a toda a categoria. Diante disso, como inserir demandas “específicas”?

Além disso, a construção da pauta de 2016 deveria tomar como base a pauta de reivindicações preparada para o ano anterior, inserindo nesta apenas ajustes e adequações que se mostrassem necessárias. Como o primeiro ponto da pauta estava direcionado ao reajuste do piso salarial da categoria, a orientação era que a questão fosse debatida em todos os grupos formados, com a finalidade de chegar a um consenso.

Diante disso, poderiam naquele momento ter surgido indicativos para se pensar em uma equiparidade salarial real entre homens e mulheres, já que era praticamente unânime entre as mulheres a insatisfação em receber menores salários, mesmo se tratando de atividades qualificadas e de alto custo no processo produtivo.

Lembramos aqui que a própria CCT já prevê um acréscimo salarial para funções específicas (inclusive sob registro na carteira de trabalho) como tratorista e irrigante. Entretanto, conforme apontamos nos capítulos anteriores, estas são atividades majoritariamente (se não exclusivamente) masculinas.

Além da discussão sobre reajuste salarial, os/as trabalhadores/as destes grupo (mais especificamente), demandavam reajustes e reformulações relacionadas às cláusulas sociais, além da criação de outras que atendessem às demandas reais da classe.

As demandas prioritárias eram, sem dúvidas, a efetivação da cláusula de garantia de alimentação no local de trabalho (já presente entre as reivindicações a alguns anos) e a diminuição da jornada de trabalho semanal (extinção do trabalho aos sábados), além de uma fiscalização quanto ao cumprimento da CCT mais eficaz por parte das autoridades competentes nas empresas.

No caso das mulheres, para que elas conseguissem inserir suas demandas, que foram colocadas muito timidamente, precisaram *a priori* convencer seus pares de que havia demandas específicas que urgiam em ser discutidas.

Uma dessas demandas lançadas pelas mulheres sugeria a extensão das garantias já previstas pela CCT à maternidade em casos de bebês natimortos, apontado como justificativa que as mulheres que passam por essa situação necessitam de um período de licença equivalente à licença maternidade para retomada suas atividades laborais, visando menores danos à saúde das trabalhadoras.

Além desse ponto, as trabalhadoras demandavam a extensão da licença maternidade para um período de abrangência de seis meses, como já prevê o direito à licença maternidade de algumas categorias de trabalhadores/as de outros setores. Entretanto, as discussões sobre o trabalho das mulheres pouco avançaram no grupo, e não chegaram a compor a pauta final dos/as trabalhadores/as.

Nos chamou atenção também como havia uma demanda por parte das mulheres em efetivar mudanças, incluindo idosos sob a responsabilidade dos/as trabalhadores/as nas questões que se referem aos cuidados de dependentes na cláusula de garantia de abono para acompanhamento destes em caso de internação hospitalar, como já consta na CCT.

Uma outra demanda se referia às mudanças na cláusula de liberação do trabalho após a ocorrência de chuva (conquista da última negociação integrada à CCT 2015-2016), pedindo a proibição do trabalho mesmo durante o período de colheita (o que não estava previsto até então), pois a água, ao escorrer nas plantas misturava-se ao agrotóxico, sendo bastante nocivo à saúde dos/as trabalhadores/as.

De um modo geral, o que nos pareceu evidente é como as pautas, em sua maioria, faziam menção ao trabalho reprodutivo/doméstico, mas não avançam em questões fundamentais à continuidade no trabalho para mães de crianças em idade de amamentação, por exemplo, haja vista a grande quantidade de mulheres que pedem demissão assim que precisam retornar ao trabalho após o período de licença maternidade.

As questões referentes à exploração do trabalho feminino, tais como a discrepante sazonalidade do trabalho das mulheres em período de safra e pouca valorização da qualificação feminina para o trabalho também não repercutiram entre as demandas nem mesmo entre as trabalhadoras, apesar das queixas correntes, inclusive a partir da desigualdade salarial.

O discurso das lideranças sindicais, incluindo-se aí as delegadas sindicais, contra a corrente do que vêm demandando e discutindo os movimentos de mulheres de uma maneira mais ampla, ainda está absolutamente preso à uma ideia de igualdade de gênero que tende a perceber-la sem levar em consideração as diferenças.

Tais avaliações acerca das questões associadas às dinâmicas de trabalho e gênero por parte dos sindicatos (amplamente), tendem a revelar a preocupação com a igualdade a partir de uma expressão bastante curiosa: “o que a gente quer para um, a gente quer para o outro”. Ou seja, há um reforço à anulação das diferenças e “especificidades” em função da valorização da construção de uma pauta cada vez mais generalista.

As assembleias de aprovação das pautas, fechando esta etapa das atividades, foram realizadas individualmente entre estes STTR e sua base. Os locais escolhidos pelos STTRs para a realização destas atividades são pensados também no intuito de promover lazer e interação entre os trabalhadores e trabalhadoras.

Além de comida e bebida à vontade, estes eventos tendem a contar com a realização de shows com bandas de forró, campeonatos esportivos com premiação em dinheiro e sorteio de prêmios, com intuito de atrair o maior número possível de trabalhadores e trabalhadoras. Em Petrolina/PE, o local escolhido para a realização da assembleia foi um espaço de festas. Já o STTRJ realizou a assembleia em Itamotinga, zona rural do município de Juazeiro.

Figura 20 – Cartaz de assembleia geral STTR Petrolina



Fonte: Acervo STTR Petrolina

A pauta de negociação entrou em cena já no final da tarde, depois de toda a programação festiva. Convidados/as à leitura e votação da pauta de negociação elaborada no seminário, e já exaustos/as, os/as trabalhadores/as legitimam o processo sem grandes questionamentos.

5.3.3. A negociação coletiva ou o estabelecimento do consenso

“Se o salário não aumentar, o Vale vai parar”

O processo de negociação coletiva entre representantes do patronato e os/as trabalhadores/as teve continuidade em janeiro de 2016. Tendo acontecido em um dos hotéis mais “elitizados” de Petrolina/PE, a escolha do local para negociação, pautada pelo empresariado, se deu numa eficaz tentativa de reafirmar a situação de dominação sobre trabalhadores/as e representantes da classe.

Nem sempre foi assim. Ao longo das duas primeiras décadas de negociação, as discussões foram realizadas em espaços maiores e onde os trabalhadores e trabalhadoras pudessem sentir-se mais à vontade. Com a mudança de local, as discussões que anteriormente se estendiam noite à dentro com batucadas e cantorias, ficaram impossibilitadas em decorrência dos limites estabelecidos de horário e respeito aos hóspedes do estabelecimento.

A escolha do local, visivelmente, desagradou a maioria dos/as delegados/as sindicais, conforme destacou D.S. no trecho abaixo:

A negociação é no hotel, normalmente, lá na orla, que eu não sou de acordo com aquele local, porque nós fomos barrados pelo... Pela gerente, porque tava incomodando o pessoal hospedado. Lá é um auditório para reunião, e a classe trabalhadora, nós delegados, pra pressionar a classe patronal, nós canta enquanto ele vai pra reunião, sabe? Que aí nós chegamos lá, aí tinha lá a apresentação da pauta, e a apresentação da contra proposta deles. E aí eles já vem dizendo se vai aceitar, ou se não vai aceitar (D.S. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 05 de agosto de 2015).

A mesa de negociação (Figura 21), majoritariamente masculina (e não completamente porque sentou-se à mesa Simone Paim, diretora de políticas salariais do STTR Petrolina), contava com a presença, além das lideranças sindicais de Juazeiro/BA, Casa Nova/BA e Petrolina/PE, de representantes jurídicos do patronato e dos/as trabalhadores/as, de representantes do sindicato patronal e da VALEXPORT.

Na cadeiras do auditório, dispostas em frente à mesa onde acontecia a negociação, delegados e delegadas sindicais, sentaram-se para acompanhar e intervir diante dos posicionamentos da mesa. Sentamo-nos entre eles/as, entre as últimas fileiras.

Figura 21 – Mesa de Negociações XXIII Convenção Coletiva de Trabalho da Hortifruticultura do Vale do São Francisco



Fonte: Acervo STTR Petrolina (Divulgação online)

No primeiro momento houve uma apresentação por parte da mesa (lideranças e advogados) das pautas e conquistas dos/as trabalhadores/as ao longo dos últimos anos, sem perder de vista, evidentemente, o atual contexto econômico. As pautas ficaram demarcadas, umas entre as questões econômicas, e outras vinculadas às questões sociais.

No primeiro grupo (sobre as questões de ordem econômica), a discussão acerca do salário base da categoria foi quem demarcou a negociação. Conforme as próprias lideranças apontaram, e como buscamos apresentar e discutir ao longo desse trabalho, apesar dos avanços nas cláusulas sociais o “carro chefe” da negociação ainda continua sendo a questão econômica, ou seja, as questões referentes à (sobretudo) redistribuição.

Como uma demanda que congrega interesses afins da classe, a questão salarial é evidenciada nas músicas cantadas pelos trabalhadores e trabalhadoras em diversos momentos, como na recepção do patronato para discussão na mesa de negociações, enfatizando o salário como direito dos/as trabalhadores/as, e parte que lhe cabe no processo de trabalho.

Patrão, patrão, patrão
 O que aconteceu?
 Cadê nosso salário, que você não deu?
 Patrão, patrão, patrão
 Negocie o que é meu
 Quem enricou com promessa, faz tempo que morreu

Além de evidenciarem a necessidade de negociação com o patronato nas rodadas de negociação, as músicas tratam também de temáticas voltadas à organização coletiva:

Agora já, agora já,
 Organizar a greve pro salário aumentar
 Se o patrão não der o que a gente quer
 A gente para! Dê no que der
 Se o patrão ficar zangado
 Ele vai trabalhar e a gente ficar parado

Na primeira rodada de negociação, que aconteceu entre os dias 12 e 15 de janeiro de 2016, os/as trabalhadores/as tinham uma pauta que previa a introdução de quatro cláusulas novas e a realização de ajustes em outras dez. No entanto, os/as trabalhadores/as não foram os/as únicos a pautar modificações na CCT; o patronato também lançou suas demandas.

Entre as cláusulas a serem negociadas/incluídas na CCT, constavam: ALIMENTAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO (Os trabalhadores terão direito ao fornecimento de alimentação em seus locais de trabalho ou em refeitórios disponibilizados pelos empregadores na conformidade da lei 6.321 de 14/04/76, sem custos para o trabalhador); PROIBIÇÃO DO “ROÇO” AÉREO; REALIZAÇÃO DE EXAME DE COLINESTERASE (os empregadores se obrigam a realizar, no ato da admissão e demissão, exames de colinesterase em todos os seus empregados, nos casos de contratação por tempo determinado. **Parágrafo primeiro:** nas hipóteses de contrato por prazo indeterminado, será realizado o exame de colinesterase anualmente); LIBERAÇÃO DO TRABALHADOR ALOJADO (fica assegurada a liberação por dois dias, após o dia de pagamento dos salários, para que possam visitar suas famílias).

Como podemos observar, nenhuma delas está associada à demandas que emergiram relacionadas ao trabalho das mulheres. Contudo, podemos tomar como questão indireta a garantia de alimentação no local de trabalho. Esta cláusula, primeiramente, garante à classe trabalhadora o direito básico a uma alimentação de melhor qualidade, tendo em vista que a comida levada de casa permanece durante todo o período da manhã exposta ao calor

excessivo e à fermentação natural. Em decorrência disso são frequentes os relatos de mal-estar e doenças.

Por um outro lado, a garantia da alimentação em local de trabalho pode se tornar uma importante aliada à dupla jornada de trabalho das mulheres, tanto para aquelas que trabalham nas empresas, que são atingidas diretamente, quanto as outras, que embora não sejam assalariadas rurais, precisam preparar a comida de seus companheiros.

Como pauta de reajuste às cláusulas já existentes destacamos as proposições de reconhecimento à desigualdades salariais entre a categoria e as cláusulas de proibição ao contrato safra e de garantia de abono para acompanhamento de idosos e crianças dependentes.

Como observamos anteriormente, a CCT já prevê acréscimo salarial para algumas funções específicas (tratorista e irrigante), e que são majoritariamente masculinas. Contudo, a partir das discussões realizadas em reuniões e seminário durante o processo de construção das pautas, e entendo que as desigualdades salariais persistem, lançou-se como pauta de reconhecimento um acréscimo salarial de 50% acima do piso da categoria. Além das funções supracitadas, as funções de podador (majoritariamente masculina), amarrador (majoritariamente masculina), embaladeira (majoritariamente feminina) e raleadeira (majoritariamente feminina), passariam a ser inseridas.

Avaliamos que, embora essa cláusula seja interessante do ponto de vista de reparo às desigualdades salariais, a sua aprovação poderia incidir no risco de demarcar ainda mais a divisão sexual do trabalho.

A proibição do contrato safra, que não é uma conquista recente da classe trabalhadora (mas que não tem se efetivado), é bastante positivo para as trabalhadoras e também para os trabalhadores na medida em que contribui para a diminuição da precarização extrema das relações de trabalho nas unidades produtivas.

Primeiramente, conforme já apontamos, a precarização das relações de trabalho via contratos de safra e/ou diária são altamente funcionais ao desenvolvimento da agricultura “moderna”. Mas não podemos perder de vista que essa é uma via de mão dupla, sobretudo diante da possibilidade de se tornar uma medida que potencialize a diminuição da contratação para as mulheres.

Demonstramos nos capítulos anteriores que os índices de contratação de mão de obra feminina atingem “um pico” principalmente no período de safra, e que algumas etapas específicas do processo produtivo (mais manuais e repetitivas) são majoritariamente femininas; em seguida apontamos que as mulheres são trabalhadores bastante qualificadas

para tais funções, ainda que esta forma de qualificação profissional seja não institucionalizada.

Diante destas argumentações como poderiam as mulheres ficar em desvantagem com a extinção do contrato safra? Vimos também que na ausência da contratação da força de trabalho feminina, ou casos de produção contínua, os trabalhadores homens executam as atividades femininas, uma vez contratados por tempo indeterminado, de modo que poderiam exercer sua força de trabalho “multiprofissional” em qualquer uma das etapas.

Mas, como lidariam os sindicatos com esta situação, mais especificamente? Não estamos aqui argumentando contrariamente à cláusula, pois entendemos que ao ser, de fato, efetivada a classe trabalhadora tem muito a ganhar. O que estamos tentando fazer é chamar atenção para possíveis situações desencadeadas a partir desta medida. Chamamos atenção dos sindicatos para o problema porque esta situação também caberia à organizações sindicais no intuito de, talvez, desenvolver meios eficientes para lidar com a questão.

Nas cláusulas que se referem aos abonos associado ao cuidado, e atendendo a uma demanda que havia sido pautada pelas mulheres nas reuniões para formação da pauta, foi inserida como parágrafo à cláusula já existente, abonos para acompanhamento em consultas e internação hospitalar de idosos (familiares) sob responsabilidade dos/as trabalhadores.

Dentre as pautas levadas à mesa pela classe trabalhadora, foram contabilizados, além de uma movimentação inicial na pedida salarial, avanços reais em apenas duas delas: 1) Abono de falta em caso de falecimento de familiares, contando o prazo a partir do dia seguinte ao da comunicação à empresa e 2) A efetivação do feriado do dia do trabalhador rural, porém com compensação.

A falta de avanço nas negociações fez com as organizações sindicais e os/as delegados/as sindicais optassem pela suspensão das negociações com a intenção de discutir junto à base o andamento das pautas, e mobilizá-los para uma possível greve, caso a negociação continuasse sem grandes avanços.

Com o intuito de auxiliar as atividades de informação e mobilização entre trabalhadores e trabalhadoras, os STTRs elaboraram um panfleto com informações sobre os avanços conquistados até então e também dados sobre a ampliação das exportações de manga e uva da região no ano de 2015, com a intenção de contrapor o discurso patronal da crise econômica para justificar os poucos avanços (Figura 22).

Figura 22 - Panfleto elaborado pelos sindicatos após primeira rodada de negociação da CCT 2016

XXII CAMPANHA UNIFICADA DOS TRABALHADORES ASSALARIADOS (as) RURAIS DA HORTIFRUTICULTURA DO VALE DO SÃO FRANCISCO BA/PE 2016
REAJUSTE SALARIAL, SAÚDE E TRABALHO DECENTE
 SSTRs - FETAG-BA - FETAPE - CONTAG - CUT - CTB

Os patrões não avançam nas conquistas dos trabalhadores porque não querem! Eles não oferecem nem a inflação dos últimos 12 meses: 11,28% INPC e os trabalhadores querem ganho REAL.

As exportações de Uva e Manga são crescentes a cada ano e o dólar está em alta em média R\$ 4,00.
Confira:

PERNAMBUCO	PERNAMBUCO
Exportação de Uva - Petrolina, Santa Maria da Boa Vista e Lagoa Grande	Exportação de Manga - Petrolina, Santa Maria da Boa Vista e Lagoa Grande.
Período: 01/2014 até 12/2014 Peso (KG): 21.536.098	Período: 01/2014 até 12/2014 Peso (KG): 23.176.317
Período: 01/2015 até 12/2015 Peso (KG): 27.305.899	Período: 01/2015 até 12/2015 Peso (KG): 26.309.654
BAHIA	BAHIA
Exportação de Uva - Juazeiro, Casa Nova Sobradinho, Curaça	Exportação Manga - Juazeiro, Casa Nova, Sobradinho, Curaça
Período: 01/2014 até 12/2014 Peso (KG): 6.775.502	Período: 01/2014 até 12/2014 Peso (KG): 66.576.139
Período: 01/2015 até 12/2015 Peso (KG): 6.936.830	Período: 01/2015 até 12/2015 Peso (KG): 79.947.291
Uva - Crescimento 5.931.129 KG (21%) <small>Fonte: Secretaria de Comércio Exterior (SECEX).</small>	Manga - Crescimento 18.552.775 KG (17,12%) <small>Fonte: Secretaria de Comércio Exterior (SECEX).</small>

Após 04 dias de negociações da Convenção Coletiva de Trabalho da Hortifruticultura do Vale do São Francisco, NÃO HOUE ACORDO entre Trabalhadores (as) e Empregadores.

Proposta dos Trabalhadores (as)	Proposta dos Empregadores (as) (Patrões)
Salário Unificado R\$ 930,00	Salário Unificado R\$ 905,00
Fornecimento mensal de uma cesta básica alimentar in natura	Cesta Básica - NÃO
Alimentação gratuita no local de trabalho	Alimentação gratuita no Local de trabalho - NÃO
Salário para Tratorista, Irrigante, Podador, Raliador e Amarrador: R\$ 1.395,00	Abono Integral para acompanhamento de filho menor de 14 anos e de Idoso acima de 60 anos - NÃO
Reajuste salarial de 13% para os Trabalhadores que recebem salário acima do piso da categoria	Realização de exame de Colísterase - Só para aplicadores de agrotóxicos
Abono integral para acompanhamento de filho menor de 14 anos e de Idoso acima de 60 anos	Dois pares de botas, 01 PVC e 01 de couro e dois pares de uniformes - NÃO
Realização de exame de Colísterase para todos os trabalhadores	Salário para Tratorista e Irrigante - Patrão só oferece R\$ 77,52 para Tratorista e Irrigante
Dois pares de botas, 01 PVC e 01 de couro e dois pares de uniformes	Reajuste salarial de 13% para os Trabalhadores que recebem salário acima do piso da categoria - NÃO
Abono em caso de falecimento de parentes ascendentes e descendentes a partir do dia seguinte do óbito	Abono em caso de falecimento de parentes ascendentes e descendentes a partir do dia seguinte do óbito - SIM
Manutenção das conquistas	

Uma segunda rodada das negociações da CCT, será realizada nos dias 27 à 29/01. Trabalhadores (as) fiquem atentos. A solução é a mobilização. Retroceder jamais! Avançar sempre.

NÃO FIQUE SÓ. FIQUE SÓCIO, FIQUE SÓCIA!

SSTRs -- FETAG-BA -- FETAPE -- CONTAG -- CUT e CTB

Fonte: Acervo do STTR Petrolina (divulgação online)

A segunda rodada das negociações entre trabalhadores e patronato foi retomada no dia 27 de janeiro. Tomando um novo formato, o espaço da negociação e diálogo foi se tornando cada vez mais “nuclear”, permanecendo na negociação como representantes junto às lideranças sindicais, apenas um/a delegado/a sindical para cada uma das organizações ali presentes.

Aqui as relações de poder (e sobretudo da divisão sexual do poder) se estabeleceram de uma maneira mais direta. À medida que o processo de negociação caminhava em direção à finalização, este espaço ficava ainda mais masculino. Conforme observamos, a pauta salarial continuava central nesse processo.

O avanço em outras questões esteve diretamente condicionado ao reajuste salarial. Nesse sentido, percebemos que quanto mais focada estava a discussão na pedida salarial, buscando o estabelecimento de um consenso entre trabalhadores/as e empresariado, mais restritas iam ficando as possibilidades de avançar nas pautas de reconhecimento de questões específicas. No limite, diante do cansaço extremo e da falta de quorum, abriu-se mão de direitos, dando por encerrada a negociação.

Enfatizamos que a CCT tem se firmado cada vez mais como um processo de negociação, que tem como finalidade o estabelecimento de um consenso, e que para atingir esse objetivo lança-se mão de uma “cordialidade”⁶³ entre os presentes.

5.3.4. A negociação coletiva e as questões referentes ao trabalho das mulheres

Esta análise recai sobre o material produzido como resultado das negociações coletivas de assalariados/as rurais da fruticultura a partir das cláusulas relacionadas às questões de gênero/mulheres, tendo como base a Convenção Coletiva de Trabalho de 2016-2017. No entanto, não podemos deixar de perceber as mudanças pelas quais tem passado esse processo ao longo dos últimos vinte e dois anos. Assim, a abordagem requer uma perspectiva de análise, que é também histórica.

Agrupamos as cláusulas em cinco temáticas específicas sobre as questões de gênero: 1) Maternidade/paternidade e responsabilidades familiares; 2) Gestação; 3) Condições de trabalho; 4) Saúde da mulher; 5) Equidade de gênero.

Maternidade/paternidade e responsabilidades familiares

Inclui-se nesse grupo as cláusulas relacionadas com a compatibilização entre o trabalho produtivo e o trabalho reprodutivo. Cabem à análise, sobretudo, as questões associadas ao cuidado dos/as filhos/as, e a conciliação das funções entre pai e mãe.

Ao analisarmos uma das demandas mais antigas associadas ao cuidado com os/as filhos/as apontamos a demanda pelas creches no local de trabalho. Nas CCTs a garantia aparece pela primeira vez no ano de 1996, instituindo a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação quando existentes na empresa mais de vinte mulheres maiores de dezesseis anos, dando a possibilidade também de convênio com creches municipais.

Conforme pudemos perceber está uma cláusula em que as beneficiárias podem ser apenas as mulheres (“quando existentes, na empresa, mais de vinte mulheres maiores de dezesseis anos”). Além disso, como ainda hoje nenhuma das empresas do polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA colocou em prática a construção desses espaços reservados ao cuidado das crianças, a alternativa de convênio com creches municipais tem despontado como uma

⁶³ Apontamos como medidas de cordialidade a instrução de não “vaiar” a classe patronal por parte de alguns sindicatos, gerando conflitos, inclusive com as demais organização de trabalhadores e trabalhadoras.

alternativa às famílias de trabalhadores/as rurais. Contudo, nos casos em que a empresa se responsabiliza pelo pagamento do benefício, os homens que possuem filhos/as que se encaixem nesses mesmos critérios não são atendidos.

Uma outra garantia que atende as mulheres foi inserida neste mesmo ano na CCT, fazendo menção ao período de amamentação. Conforme determina a cláusula, a empresa deve garantir às trabalhadoras um descanso especial de meia hora por cada turno de trabalho, com vista à amamentação do/a próprio/a filho/a, até que este/a complete seis meses de vida. Caso haja descumprimento dessa cláusula ou da garantia à creche, as mulheres em período de amamentação devem receber salário sem prestação de serviços.

Além destas contam outras garantias ainda associadas ao cuidado com os/as filhos/as em questões de saúde. Uma garante o abono das faltas para acompanhamento de filhos/as em situações de internação hospitalar e/ou consultas médicas; a outra especifica tal situação para filhos/as com necessidades especiais, onde a trabalhadora ou o trabalhador podem abonar até três dias de trabalho, não cumulativos.

Diferentemente das outras garantias associadas à maternidade/paternidade, estas fazem menção tanto à trabalhadora quanto ao trabalhador. Ambas trazem ao final a seguinte ressalva: “No caso de trabalharem pai e mãe na mesma empresa, um dos dois fará opção pelo acompanhamento, precedida de comunicação ao empregador”.

Durante a negociação coletiva, a demanda pela extensão do abono para acompanhamento em casos de internação hospitalar para os/as trabalhadores/as acompanharem idosos (pai/mãe) sob sua responsabilidade foi incluída.

Contudo, não existe nas CCTs uma cláusula em específico que se refira ao salário maternidade; conforme demonstraremos no tópico a seguir, a garantia de afastamento remunerado à trabalhadora gestante integra a cláusula de garantia de emprego à trabalhadora gestante.

Gestação

Nesse grupo, foram incluídas as cláusulas que têm por objetivo preservar a saúde da mulher e da criança durante o período de gravidez. Os direitos concedidos às trabalhadoras, incluem medidas para garantir condições de trabalho compatíveis com a gestação, e abono para realização de consultas médicas e exames, propiciando o acompanhamento e desenvolvimento satisfatório da mulher e da criança, conforme o que explicita a cláusula 28^a: Garantia de emprego da trabalhadora gestante.

Defere-se garantia de emprego à gestante, desde a concepção até seis meses após o parto.

Parágrafo 1º: Fica garantido à trabalhadora gestante trabalho compatível com sua maternidade e que não seja insalubre, penoso ou perigoso, conforme orientação médica e com o mesmo salário.

Parágrafo 2º: Fica assegurado à empregada rural gestante, o seu afastamento remunerado do serviço na forma prevista no inciso XVIII do Art. 7º da Constituição Federal.

Parágrafo 3º: serão abonadas as faltas ao serviço das trabalhadoras rurais gestantes, para consultas médicas dedicadas ao pré-natal, comprovadas por atestados médicos do SUS ou do próprio empregador e limitadas a três consultas por gestação, ou outra periodicidade de acordo com recomendação médica

Além disso, as empresas devem se responsabilizar pela concessão de transporte por parte da empresa em casos de parto em horário de trabalho.

De modo geral, não percebemos nestas cláusulas um avanço com relação ao que já é estabelecido pela legislação trabalhista. Além disso, não constatamos na redação dessas cláusulas nenhum indicador que possa caracterizar o trabalho como incompatível à gestante ou que ofereça riscos a sua saúde e/ou da criança.

Pelo contrário, os relatos que ouvimos na pesquisa apontaram irregularidades sobretudo relacionadas à aplicação de agrotóxicos. Algumas mulheres chegaram a afirmar ser bastante comum a pulverização das áreas de produção mesmo enquanto mulheres grávidas continuam a trabalhar embaixo dos parreirais.

Também é importante observar, que em todas elas as garantias relativas à gestação referem-se exclusivamente à mulher, excluindo o futuro pai do processo de gestação, e além disso não constatamos a garantia à licença-paternidade concedida pela legislação aos trabalhadores.

Sanches e Gebrim (2003) enfatizam ainda que garantias como o abono de faltas do pai para acompanhar a gestante nos exames pré-natais ou sua estabilidade no emprego durante a gravidez da companheira não aparecem em nenhuma das negociações coletivas pesquisadas por elas.

Por fim, mencionamos que as empresas não exigem a realização de exames comprobatórios de gravidez no ato da contratação. Por outro lado, nos parece frequente o caso de mulheres que engravidam durante um período de contrato temporário com a finalidade de efetivar-se na empresa, ou ainda que após assinarem o contrato de rescisão, dão entrada na justiça pedindo reintegração à empresa.

Condições de trabalho

Neste grupo classificamos cláusulas que tratam de coibir abusos sexual e moral contra as trabalhadoras e aquelas referentes às suas necessidades “físicas” e “fisiológicas”.

Primeiramente, enfatizamos que a cláusula que estabelece punição à situações de assédio passou por mudanças ao longo dos últimos anos. Em 1997, na primeira vez em que foi integrada a uma CCT, a cláusula fazia menção especificamente ao assédio às mulheres nos espaços de trabalho, conforme apontamos no terceiro capítulo.

Atualmente, a cláusula é redigida da seguinte forma:

Cláusula 27^a: Discriminação no trabalho

Será vedado qualquer tipo de discriminação para permanência no emprego, comprometendo-se os empregadores a punir os seus empregados que, comprovadamente, sejam agentes de assédios sexual e moral.

A cláusula, embora continue direcionada às situações de assédio moral e sexual (em que as mulheres são as vítimas mais frequentes) não incluem nenhuma recomendação que versem sobre a orientação e/ou conscientização sobre os transtornos que podem ser gerados a partir de tais práticas direcionadas aos encarregados e/ou à chefia das empresas.

No grupo consta ainda uma outra cláusula que faz menção especificamente ao trabalho da mulher, garantindo o seu exercício em conformidade da proteção contida na legislação em vigor, levando-se em conta as peculiaridades físicas e fisiológicas das trabalhadoras.

Saúde da mulher

Nesse grupo são tratadas questões de grande importância para as mulheres: uma cláusula está associada diretamente à saúde da trabalhadora rural, com relação a exames para prevenção do câncer ginecológico, sendo abonado um dia ao ano, e outra ao abano em situações de aborto espontâneo.

A cláusula passou a integrar a CCT a partir do ano de 1995, garantindo, exclusivamente às mulheres a liberação remunerada de um dia por ano para a realização de exames ginecológicos preventivos de câncer, com comprovação por atestado médico, constando ainda um adicional às trabalhadoras com idade acima de quarenta anos (liberação de uma vez ao semestre).

É importante perceber que nesse primeiro momento a cláusula possuía uma relação com as questões de saúde da mulher trabalhadora rural, sem estar vinculada, necessariamente à prevenção do câncer.

A partir dos anos 2000, levando-se em consideração também as demandas por igualdade de direitos, em atenção às normas de prevenção ao câncer de próstata, a cláusula passou por reformulações, ficando definida da seguinte forma:

Cláusula 62ª: Saúde da trabalhadora rural e do trabalhador rural

Fica assegurada à mulher trabalhadora rural a liberação remunerada de um dia por ano, para fins de exames preventivos de câncer, mediante comprovação através do competente atestado médico ou então por meio de declaração firmada pelo hospital ou pela clínica médica em que tiver sido realizado o exame, desde que tal declaração seja feita em papel timbrado e seja apresentada no original.

Os trabalhadores do sexo masculino com mais de quarenta anos de idade, mediante solicitação, serão liberados uma vez por ano, sem prejuízo da remuneração do dia e do repouso remunerado, para submeter-se a exame preventivo de câncer de próstata.

Além disso, constam como direitos à trabalhadora gestante o abono de faltas para descanso em caso de aborto espontâneo por até três semanas (podendo haver variações mediante recomendações médicas), uma semana a mais do que prevê a legislação.

Equidade de gênero

Neste grupo, consiste o número mais restrito de cláusulas relacionadas às garantias e direitos para a afirmação de uma política de equidade de gênero. Embora não tenhamos identificado na CCT uma cláusula que atentasse especificamente a estas medidas, acabamos por considerar a garantia de salário unificado para a categoria uma importante medida ao princípio “de salário igual para trabalho igual”.

Conforme demonstraram algumas lideranças de mulheres no polo sindical do sertão do São Francisco, a cláusula foi uma importante conquista para as mulheres trabalhadoras rurais no início dos anos 1990. Contudo, conforme discutimos anteriormente, por si só, ela não consiste numa garantia satisfatória para a resolução das desigualdades salariais.

Além destas, existem algumas outras que embora não façam menção especificamente ao trabalho das mulheres, possuem uma relação direta com as questões de trabalho e gênero: uma faz menção à alimentação dos/as trabalhadores/as em local de trabalho, e a outra consiste na proibição do trabalho embaixo das plantas após a ocorrência de chuvas.

Conforme já mencionamos, uma das demandas com mais força, e capacidade de mobilização entre os/as assalariados/as da fruticultura irrigada é a garantia por parte do patronato de alimentação em local de trabalho. Apesar de constar nas últimas negociações coletivas como uma importante pauta do MTTR, a garantia de alimentação dos/as

trabalhadores/as rurais pelos empregadores segue ainda em processo de acordo e convencimento.

De uma maneira geral, os principais problemas apontados tanto pelos sindicalistas quanto por trabalhadores/as no que diz respeito às cláusulas das CCT é a dificuldade no cumprimento (e fiscalização) diariamente nas empresas.

A partir da matéria publicada pelo jornal online Ponto crítico, em 15 de fevereiro de 2016, sob o título: “STR de Petrolina fecha empresas por descumprirem convenção coletiva”, ilustramos tal situação.

Na manhã desta segunda-feira, 15, o Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Petrolina fechou três empresas do Grupo Secchi Sweet, produtoras de Manga no Vale do São Francisco. As empresas ficam localizadas no C-2, N-2 e nas proximidades do aeroporto.

Segundo Simone Paim, Diretora (*sic*) de Política Salarial do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Petrolina, as empresas foram fechadas na manhã desta segunda-feira, 15, por não cumprirem o que determina a convenção coletiva e por retaliação aos trabalhadores e ao diretor sindical. “Os trabalhadores estão todos parados, o Sindicato está nas empresas dando suporte para fazer valer o direito dos trabalhadores, bem como a Convenção Coletiva”, disse.

De acordo com Simone se o patrão se sensibilizar e resolver o problema hoje, os trabalhadores voltam ao trabalho, mas caso contrário eles estão dispostos a permanecerem com a greve por tempo indeterminado.

Entre as irregularidades estão: retaliação ao delegado sindical; descumprimento da convenção coletiva, cláusula 35; reintegração das grávidas que estão sendo demitidas; falta de transporte aos trabalhadores e atraso no horário no dia de pagamento.

No caso das cláusulas relacionadas diretamente ou indiretamente ao trabalho da mulheres o problema talvez seja um pouco mais agravante. Historicamente há uma grande dificuldade em fazer cumprir nas empresas as cláusulas de cunho social, pois para os empregadores é muito mais fácil aceitá-las na mesa de negociação e posteriormente burlá-las.

Dentre estas, a cláusula que faz menção a implantação de creches nas unidades produtivas é uma das que nos chama mais atenção, principalmente pela frequência que foi citada durante as entrevistas.

A luta pelo cumprimento ainda é muito grande. Direito à creche... as empresas não cumprem ainda isso. O que falta nesse caso aí, principalmente o direito de creche. Elas não tem... as empresas não estão cumprindo. Mas assim, tem muitos direitos e é muito bom ver que não tá... A gente não tá devendo nada de ter lutado para botar isso na Convenção Coletiva, porque a grande a maioria são mulheres (I.M.R. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 17 de agosto de 2015).

Foi unânime entre as pessoas com as quais conversamos a opinião de que a creche continua sendo uma importante pauta associada ao gênero e, sobretudo, as novas organizações familiares. Contudo, em nenhuma das empresas da região existe locais adequados para o cuidado de crianças no período de trabalho dos pais.

Embora possa parecer uma grande quantidade de mulheres com crianças em idade de amamentação para que a empresa seja obrigada a construir creches, podemos afirmar seguramente que a cada ano, grupos de mulheres são obrigadas a abandonarem suas atividades laborais por não ter quem cuide das crianças.

Presenciamos algumas vezes, no STTR Petrolina, mulheres aguardando com crianças de colo a homologação de suas fichas na diretoria de assalariados/as⁶⁴. Muitas delas, diante da ausência de uma política mais eficiente, obrigam-se a pedir demissão formalmente à empresa.

Além disso, a forma como a cláusula foi redigida, contribui para que dificilmente se obrigue as empresas à construção de creches. Como são facultativos os convênios com creches, e como tem aumentado o número de creches municipais nas periferias e zona rural de Petrolina/PE e de Juazeiro/BA, as empresas acabam “optando” por esta alternativa.

5.3.5. De quais mecanismos lançam mão as trabalhadoras?

O processo da negociação coletiva é composto por momentos bastante diferenciados, desde o momento de discussão com a base nas relações de trabalho nas empresas, passando pela elaboração das pautas de reivindicações e preparação da campanha, para enfim chegar à mesa de negociações. A partir do desenvolvimento das discussões na mesa de negociação, pode derivar ainda uma outra sequência de mobilizações, e em casos de impasse, greves.

O esforço em tentar demonstrar essa dinâmica de mobilização e construção da agenda política desses sindicatos foi fundamental ao desenvolvimento das questões traçadas nos objetivos deste trabalho.

Diante disso, nos pareceu evidente que as questões de gênero ainda vêm sendo consideradas secundárias nas campanhas e nas mesas de negociação, embora o apelo pelo reconhecimento das diferenças tenha crescido, sobretudo, associado ao aumento expressivo nos números de sindicalização de mulheres, entre as quais as trabalhadoras rurais tem grande parcela, conforme vem demonstrando os estudos recentes de Rodrigues e Ramalho (2015).

⁶⁴ Apesar de as mulheres aguardarem pela homologação, o sindicato se negou a homologar as fichas dessas trabalhadoras. Contudo, também não interviu na situação de maneira que tentasse resolver “positivamente” a situação para as trabalhadoras.

Diante disso, se faz necessário questionar a maneira como os sindicatos tem recebido as “novas demandas” da classe trabalhadora, e principalmente, como as organizações de representação de classe têm dialogado com questões transitórias entre o “específico” (de reconhecimento, de gênero) e o “geral” (questões de redistribuição).

A análise que incide especialmente sobre o movimento sindical no polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA demonstra que a formação de delegacias sindicais é uma estratégia fundamental não só a partir de uma atuação e fiscalização eficaz das relações de trabalho nas empresas. Compreendemos estas medidas como uma estratégia fundamental no entendimento das demandas e denúncias intraclasse, diante da possibilidade de mediar o diálogo entre a esfera sindical e as questões particulares/específicas que emergem na base.

No entanto, o/a delegado/a sindical, que deveria atuar como ponte entre os sindicatos e as empresas não tem exercido sua função de uma maneira tão enérgica. Isso pode ser justificado em função de alguns aspectos, dentre os quais: a fragilidade do processo de formação sindical; a dificuldade de diálogo entre os sindicatos e a base; e em decorrência disso a dificuldade de formular estratégias que atendam as demandas urgentes da classe trabalhadora, conforme os/as próprios/as delegados/as sindicais chegam a enfatizar:

[...] tem hora que o sindicato quer uma coisa que o trabalhador... Que nós, como delegados que tamo lá no campo, as vezes o sindicato entende de uma forma, e a gente que tá no campo que sabe que aquela forma não é a melhor pro trabalhador. Então eu acho que o papel do delegado é esse, é trazer a demanda do trabalhador lá do campo e mostrar para o sindicato que as coisas não é nem do jeito que eles querem nem que pensa. Tem que ser do jeito que o trabalhador que tá lá é que tá sentindo. [...] Não consegue entender, não consegue entender, e as vezes eles aprovam uma coisa que termina sendo ruim pro trabalhador. Já aconteceu isso. E se ele fizesse as visitas, conversasse mais, ele sabia (I.P.G Entrevista realizada em Petrolina/PE, 14 de janeiro de 2016).

Esse quadro contribui potencialmente para que a formação da agenda sindical passe ao largo de uma série de questões que acometem aos trabalhadores e às trabalhadoras nas unidades produtivas. Foi com este intuito (e na tentativa de dialogar sobre tais questões), que buscamos demonstrar como o sindicalismo rural na região do polo Petrolina-PE/Juazeiro/BA atua na construção de uma política sindical que tende, cada vez mais, a “generalizar” demandas, e ao não reconhecimento das “especificidades” de gênero.

Diante disso, não podemos passar ao largo de algumas mobilizações (paradeiros e greves) que se firmam como ações coletivas desencadeadas pelas mulheres com a finalidade de chamar atenção para suas demandas, por outras vias que não as institucionais (pelo menos a princípio).

Tais mobilizações com objetivos de apresentar reivindicações e exigir o cumprimento dos direitos dos/as trabalhadores assegurados pela CCT, principalmente, nos chamaram a atenção porque se tratavam especialmente de mobilizações desencadeadas pelas mulheres, trabalhadoras rurais e delegadas sindicais.

Embora a nossa análise aqui recaia sobre estas situações, mais especificamente, não podemos deixar de mencionar que durante o desenvolvimento dessa pesquisa ocorreram algumas outras, motivadas sobretudo, pelo descumprimento, por parte da empresa, de questões estabelecidas na CCT.

Com uma análise mais direcionada às “resistências cotidianas” nos espaços de trabalho nesta região, Silva (2016), destacou que entre os meses de dezembro de 2014 e junho de 2016, foram mapeadas oito paralisações em empresas localizadas na cidade de Petrolina/PE.

Dentre estas, conforme já destacamos anteriormente, a nossa análise recai sobre aquelas desencadeadas por e/ou para as mulheres, em especial.

Assim, a primeira foi uma paralisação das atividades laborais, um paradeiro, na empresa Agrivale, zona rural do município de Petrolina/PE, em dezembro de 2014. Organizada pelas mulheres, a paralisação tinha como objetivo reivindicar a diminuição da jornada de trabalho, com extinção do trabalho aos sábados. Sobre o ocorrido, I.M.R. funcionária do STTR Petrolina, aponta:

Teve uma greve na Agrivale agora, ano passado, não sei se falaram para vocês... Teve uma greve de três dias na Fazenda Agrivale que foi muito emocionante, porque elas tem direito de trabalhar as oito horas por dia, né? De fato, todo mundo quer que elas trabalhem também no sábado, né? E elas fizeram a greve porque elas não queriam trabalhar no sábado. Aí elas diziam que o sábado era pra elas arrumar a casa, ir pra igreja e aquelas mais afoitas diziam: “Pra namorar também! Meu marido já tá me deixando porque eu não tenho uma hora em casa”. Foi interessante porque lá, os representantes da empresa ofereceram algumas vantagens, se elas concordassem em continuar trabalhando aos sábados. E elas disseram “Não, a gente não quer. A gente tem comida em casa. Não quer nada, a gente quer o sábado. A gente quer trabalhar uma hora a mais na semana pra não trabalhar no sábado”. E elas conseguiram (I.M.R. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 17 de agosto de 2015).

A proposta previa que as quatro horas de trabalho aos sábados fossem distribuídas dentre os demais dias da semana, uma hora a cada dia, entre segunda-feira e quinta-feira. Conforme explicitou I.M.R., as trabalhadoras reivindicavam o sábado livre com a finalidade, principalmente, de melhor administrar a dupla jornada de trabalho (a conciliação entre o trabalho na empresa e as atividades domésticas).

E como estas empresas, geralmente, ficam distantes do perímetro urbano, dificulta também a resolução das situações de ordem pessoal em horário comercial. Além disso, como

muitas delas são evangélicas, a folga aos sábados é muito importante também para ir à igreja. Entretanto, as empresas, por sua vez, exigem o que é estabelecido legalmente pela constituição, fazendo com que os/as trabalhadores/as cumpram a jornada, inclusive aos sábados.

Como a paralisação se dava por uma demanda que atendia tanto aos trabalhadores homens, quanto às mulheres, as trabalhadoras conseguiram mobilizar apoio tanto dos demais colegas de trabalho quanto do STTR Petrolina.

Somente após o terceiro dia de paralisação e com o intermédio da gerência regional do Ministério do Trabalho, é que aconteceu um entendimento entre trabalhadores/as e a empresa. Como resultado, ficou reestabelecido o banco de horas e a garantia de que os trabalhadores não trabalhariam aos sábados durante os quatro meses seguintes. Além disso, as/os trabalhadoras/es tiveram que repor as horas não trabalhadas. Diante da resolução do conflito, ainda que não tivessem extinguido o banco de horas na empresa, as/os dirigentes sindicais avaliaram positivamente o resultado desta paralisação, tanto pela capacidade de mobilização das/os trabalhadores, como também por eles terem demonstrado consciência de seus direitos, conforme a notícia publicada na página virtual do STTR Petrolina (19 dezembro de 2014): “Greve na empresa Agrivale termina com conquistas para os trabalhadores”

[...] Para a diretora de Política Salarial do STR, Simone Paim foi um momento decisivo, não apenas para os trabalhadores da empresa Agrivale, mas para todos os assalariados rurais do Vale, “Os trabalhadores da Agrivale tomaram uma decisão, que acarretou nesta greve, que pela primeira vez na história da empresa, os trabalhadores tomaram consciência dos seus direitos e uniram suas forças e deram o primeiro passo para mostrar a classe patronal do vale que todos devem ser tratados com dignidade, e ter melhores condições de trabalho” contou.

Já para o presidente do STR Francisco Pascoal, o Chicôu, os trabalhadores demonstraram firmeza pela luta dos seus direitos, “muitos podem pensar que foram poucas coisas, mas para eles foram muitas, pois trabalhando no sábado, muitas donas de casas deixam de cuidar da família e dos deveres de casa.” disse.

Só com a luta dos trabalhadores é que conquistamos nossos direitos. E se abre mais um canal de diálogo entre o sindicato e a empresa para resolver os problemas futuros (STTR Petrolina, divulgação online)⁶⁵.

O presidente do STTR Petrolina, Francisco Pascoal (Chicôu) ao destacar a importância da conquista da categoria na luta pelos direitos a partir da greve enfatizou as demandas e as questões mobilizadoras das mulheres:

“muitos podem pensar que foram poucas coisas, mas para eles foram muitas, pois trabalhando no sábado, muitas donas de casas deixam de cuidar da família e dos deveres de casa”.

⁶⁵ Disponível em: <http://strpetrolina.com.br/index.php/145-greve-na-empresa-agrivale-termina-com-conquistas-para-os-trabalhadores>. Acesso em: junho de 2016.

E, apesar de reforçar os estereótipos gênero reconhece a importância que teve a paralisação para as trabalhadoras. Contudo, destacamos que embora a questão tenha sido desencadeada pelas mulheres, conforme evidenciou a narrativa de I.M.R., a partir do momento que foi tomando maiores proporções, passou a ser reinterpretada pelos/as dirigentes sindicais, assumindo uma caracterização generalista.

Figura 23 – Greve na Empresa Agrivale



Fonte: Acervo pessoal Simone Paim

Em junho de 2015 houve um outro paradeiro liderado por mulheres em uma outra grande empresa situada também em Petrolina/PE, a Estrela do Vale. Conforme a diretora de políticas sindicais para mulheres, L.S., em conversas informais pelos corredores do STTR Petrolina, o paradeiro foi uma iniciativa de sete mulheres, entre trabalhadoras assalariadas e delegadas sindicais, desencadeada pela exposição excessiva aos componentes dos agrotóxicos, altamente nocivos à saúde, durante o período de chuva.

Conforme abordou Silva (2016), estas situações de trabalho após a ocorrência de chuvas desencadearam fortes mobilização entre a categoria, no período analisado. O que acontece é que na CCT vigente para o ano de 2015, foi negociada e inserida uma cláusula que proibia o trabalho após a ocorrência de chuvas até que a planta estivesse em condições adequadas ao trabalho⁶⁶.

Como já destacamos em nossa análise, as mulheres estão mais susceptíveis a este tipo de situação, expostas ao veneno pelo contato com a água que escorre sobre as plantas, tendo em vista que trabalham diretamente embaixo dos parreirais, realizando as atividades manuais do processo produtivo.

⁶⁶ Cláusula trigésima quinta da convenção coletiva de trabalho 2014/2015.

Nesta situação de paradeiro, as mulheres tiveram uma atuação fundamental no sentido de articular suas demandas particulares àquelas circunstâncias com os interesses comuns, no sentido de exigir o cumprimento dos direitos que estão inseridos nas CCT.

Os sindicatos, por sua vez, integram esse processo, tanto no sentido de legitimar a negociação entre trabalhadores e empresas, quanto no sentido de assegurar o direito à realização de parades e greves às/aos trabalhadoras/es e às/aos delegadas/os sindicais.

Diante disso, e amparados sobretudo nas análises apresentadas aqui a partir da construção da agenda política dos sindicatos voltada aos assalariados e assalariadas rurais da fruticultura irrigada, reforçamos a ideia de que este processo tende a homogeneizar as demandas sob a perspectiva de um entendimento de classe pouco propício à emergência de demandas e questões “específicas” (nesse caso, das mulheres), representativas, sobretudo, no resultado final desse processo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O esforço e a tentativa de traçar uma narrativa que intercalasse as discussões teóricas, conceituais e metodológicas em torno das questões de gênero e classe/gênero e sindicalismo foi fundamental no sentido de colaborar para a compreensão das questões que envolvem as estratégias da ação política dos Sindicatos dos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais do polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA e as questões de gênero/mulheres.

Pelo que pudemos evidenciar até aqui quanto às formas de atuação que vem norteando a construção e o desenvolvimento da agenda política destes sindicatos, sobretudo, ao longo dos últimos anos vinte anos, destacamos uma perspectiva de entendimento da classe trabalhadora fortemente vinculada à homogeneização.

Isso pode ser evidenciado, sobretudo, diante do dilema instaurado entre as demandas que apresentam um caráter mais generalista, e onde incluímos questões de “ordem comum” à toda a categoria, e outras que trazem inscritas questões “específicas”, e neste caso, aquelas especialmente associadas ao gênero, que tendem a ser mantidas como questões secundárias e/ou acessórias.

Embora tais questões sejam, frequentemente, elaboradas dessa maneira, sugerindo oposição ou contradição, o que nos parece claro é que uma está inscrita na outra. Ou seja, na prática, não podemos pensar a construção e o desenvolvimento de agenda sindical de, ou para as mulheres que tratem as suas questões sob o viés da “especificidade”, sem que as lentes também estejam voltadas para uma questão social mais ampla.

Conforme anunciamos ao longo desta narrativa, as lutas das mulheres estão para além de questões “específicas”, no sentido de que estas devem estar direcionadas apenas às demandas desse grupo. Muito pelo contrário, entendemos que as lutas das mulheres devem ser de interesse de toda a sociedade.

Entretanto, para chegarmos a este ponto de reflexão, a partir do trabalho que aqui apresentamos, foi necessário que partíssemos de uma reconstrução desse processo mediante uma perspectiva que é também histórica, amparada tanto no processo de “modernização” das bases de produção agrícola, que revelou efeitos diretos à classe trabalhadora, como a entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho vinculado à produção de frutas de alto valor agregado para exportação, quanto no processo de institucionalização dos direitos e das lutas dos trabalhadores e das trabalhadoras rurais assalariadas.

O período compreendido entre o final da década de 1980 e início dos anos 1990 demarca um processo de intensas transformações sociais, econômicas e políticas na região.

Em nossa análise, destacamos a partir de então a entrada de novos personagens em cena tanto no mercado de trabalho, quanto nos sindicatos. As mulheres, em especial, destacaram-se, sobretudo, porque constituem uma mão de obra especializada e essencial à produção das culturas de exportação, como é o caso da viticultura. Entretanto, procuramos também evidenciar as contradições desencadeadas a partir desse processo, que se expressam, sobretudo, diante das intrínsecas desigualdades de gênero e exploração.

No âmbito dos sindicatos, destacamos que tais transformações incidiram não apenas sobre a adequação das organizações a um novo perfil de trabalhadores e trabalhadoras vinculado ao assalariamento, o que incluía uma significativa inserção de mulheres. Esse processo foi fundamental para que as próprias organizações sindicais pensassem uma atuação e uma agenda política que estivesse atenta, tanto às lutas pelos direitos e inserção política de assalariados e assalariadas rurais quanto às lutas das mulheres.

Chama atenção na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da fruticultura irrigada negociada no começo dos anos 1990, a introdução de cláusulas direcionadas especialmente às questões das desigualdades de gênero no mercado de trabalho, a exemplo do estabelecimento de um salário base para a categoria. Além de outras que tratavam de questões de saúde e familiares das trabalhadoras (assumindo de alguma forma a intermediação entre o trabalho produtivo e o trabalho reprodutivo), que embora tomassem uma perspectiva de inclusão amparada em questões “biologizantes”, demonstravam-se atentas às demandas e necessidades das mulheres naquele período.

No entanto, se formos analisar o produto das negociações ao longo dos últimos anos, quando o processo passa a contar com uma maior participação de mulheres, como delegadas e dirigentes sindicais, nos parece evidente que a CCT tem passado por modificações. Diante de uma perspectiva homogeneizante das constantes demandas de igualdade de gênero e representatividade, incidem, de alguma forma, em anulação de conquistas importantes para as mulheres.

Esse é o caso, por exemplo, da cláusula que estabelece punição ao agente em casos de assédio sexual às trabalhadoras rurais. Nos anos 1990, a primeira vez em que foi integrada às CCT, esta cláusula fazia menção especificamente ao assédio às mulheres nos espaços de trabalho, em atenção a um problema grave e sem medidas de punição até então.

Para as mulheres que estavam à frente desse processo naquele momento, a medida representou um importante avanço. Hoje, após as alterações, embora continue direcionada às situações de assédio moral e sexual, em que as mulheres são as vítimas mais frequentes, o

foco foi tirado dessa questão, mediante a introdução de outras questões, como a proibição à qualquer tipo de discriminação para permanência no emprego.

Diante disso, demarcamos a nossa análise, frente a um processo que parece contraditório ao querer igualar as possibilidades e os direitos, anulando as diferenças a partir da máxima que ouvimos algumas vezes, tanto nos discursos de homens, quanto de mulheres: “Não podemos discriminar os homens! O que a gente quer pra um, a gente quer pro outro”.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís W. Cadeias produtivas, segmentação de gênero e novas formas de regulação: notas metodológicas a partir de uma experiência de pesquisa. In: Novas tramas produtivas: Uma discussão teórico-metodológica. GITAHY, Leda; LEITE, Márcia de Paula (Orgs.). São Paulo: Ed. SENAC, 2005.

ABRAMOVAY, M. ; SILVA, R. . As relações de gênero na Confederação Nacional de Trabalhadores Rurais (Contag). In: Maria Isabel Baltar da Rocha. (Org.). Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios. Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios. 1ed. São Paulo: Editora 34, 2000.

“Agrotóxico afeta saúde de funcionária”. Jornal do Commercio, 30 de novembro de 1995.

ANAIS DO 10º CONGRESSO NACIONAL DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS RURAIS – CONTAG. Brasília – DF, 2009.

ANAIS DO 8º CONGRESSO ESTADUAL DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS RURAIS. Caderno de Trabalho - FETAPE. Recife – PE, 2010.

ANDRADE, Manuel Correia de. A terra e o homem no Nordeste. 4ª Ed. Livraria Editora Ciências Humanas. São Paulo, 1980.

ANDRADE, Manuel Correia de. Produção de energia e modernização do Vale do São Francisco. Revista de Economia Política. Vol, 4, n 1, 1984.

APARICIO, Susana. Caso de Argentina. In: Empleo e condiciones de trabajo de mujeres temporeras agrícolas. Nações Unidas. CEPAL/OIT/FAO. TOMO 1, 2013.

ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro. Gênero nos estudos do trabalho (Para lembrar Elisabeth de Souza Lobo). Gênero nas fronteiras do sul, 2005: PP. 85-96.

ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro; FERREIRA, Verônica Clemente. Sindicalismo e relações de gênero no contexto da reestruturação produtiva. In: ROCHA, Maria Isabel B. da. (org.) Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios. São Paulo, Editora 34, ABEP, NEPO/ UNICAMP, CEDEPLAR/UFMG, 2000.

ARAÚJO, Tânia Bacelar de. Nordeste, Nordestes: Que Nordeste? In: Ensaio sobre o desenvolvimento brasileiro – Heranças e Urgências, 2000.

ATA DA SOLENIDADE DE POSSE DA NOVA DIRETORIA DO SINDICATO DIA 26 DE JULHO DE 2009, MANDATO 2009 À 2013. Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Petrolina/PE, 26 de julho de 2009.

ATA DE POSSE DA NOVA DIRETORIA PARA O TRIÊNIO 2002 A 2005. Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Petrolina/PE, 26 de julho de 2002.

BEDOR, Cheila Nataly Galindo. Estudo do Potencial Carcinogênico dos Agrotóxicos Empregados na Fruticultura e sua Implicação para a Vigilância da Saúde. Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ). Centro De Pesquisas Aggeu Magalhães. Recife, 2008. (Tese de doutorado)

- BEZERRA, Juscelino Eudâmidas. A fruticultura no Nordeste Semiárido: internacionalização, conflitos territoriais e a precarização do trabalho. Presidente Prudente, SP, 2012. (Tese de doutorado)
- BLOCH, Didier. As frutas amargas do Velho Chico: irrigação e desenvolvimento no Vale do São Francisco. Livros da Terra: Oxfam. São Paulo, 1996.
- BRASIL, LEI 6.088, 16 de Julho de 1974.
- BRIGUGLIO, Bianca. “Trajetórias femininas na cidade de São Paulo: Relações sociais de sexo, trabalho e qualificação profissional”. In: Trabalho, trajetórias e identidades: qualificação, deslocamentos e crises. São Paulo: Annablume, 2015.
- CAPPELIN, Paola. Viver o Sindicalismo no Feminino. Revista Estudos Feministas, 1994.
- CASTRO, Mary Garcia. Gênero e Poder no Espaço Sindical. Revista Estudos Feministas, vol. 3, no. 1, IFCS/UFRJ, Rio de Janeiro, 1995.
- CAVALCANTI, J. S. B.; ANDRADE, Berlano Bênis França de; RODRIGUES, Victor. Mulheres e trabalho na agricultura de exportação: questões atuais. Revista ANTHROPOLÓGICAS, ano 16, volume 23: 2012.
- CAVALCANTI, J. S. B.; DIAS, Gustavo Henrique. CADEIAS GLOBAIS DE ALIMENTOS, REDES DE ATORES E QUALIDADES NA PRODUÇÃO DE FRUTAS PARA EXPORTAÇÃO: elos entre Brasil e Alemanha. Estudos de Sociologia, Recife, 2015.
- CAVALCANTI, Josefa Salete Barbosa. Frutas para o mercado global. Estudos Avançados, 11, 29, pp. 79- 93, 1997.
- COLLINS, Jane L. Gender, Contracts and Wage Work: Agricultural Restructuring in Brazil’s São Francisco Valley. In: Development and change (SAGE, London, Newbury Park and New Delhi). Londres, 1993.
- CONTAG. Secretaria de Mulheres Trabalhadoras Rurais. Marcha das Margaridas 2015. Caderno de textos para estudos e debates. Brasília – DF, 2015.
- CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO DA FRUTICULTURA IRRIGADA. Ano 1994; 1997; 1998; 2000; 2010; 2011; 2012; 2013; 2014; 2015.
- CORDEIRO NETO, José Raimundo; ALVES, Christiane L. B. Ruralidade no vale do Submédio São Francisco: observações a partir da evolução econômica do polo Juazeiro-BA – Petrolina-PE. In: Revista IDeAS, v.3, n.2, jul/dez, 2009.
- COSTA, Ecio de Farias. Os determinantes do crédito na Fruticultura Irrigada no Vale do São Francisco. Série working paper BNDES/ANPEC No.29. Rio de Janeiro, 2012.
- DAMIANI, O. Beyond market failures: irrigation, the state, and non-traditional agriculture in Northeast Brazil. 1999. 235f. Tese (Doctor of Philosophy) - Department of Urban Studies and Planning, Massachusetts Institute of Technology, Cambridge, 1999.

DAMIANI, O. Diversificação Agrícola e Redução de Pobreza: A Introdução no Nordeste Brasileiro de Produtos Agrícolas Não-Tradicionais de Alto Valor e Seus Efeitos sobre Pequenos Produtores e Trabalhadores Rurais Assalariados. *Revista Econômica do Nordeste*, Fortaleza, v. 34, n. 1, jan-mar. 2003.

DIEESE. “Negociação Coletiva e equidade de gênero no Brasil. Cláusulas relativas ao trabalho da mulher 1996-2000. São Paulo, 2003.

DIEESE. O mercado de trabalho assalariado rural brasileiro. *Estudos e Pesquisas*. Nº 74 - outubro de 2014.

EMBRAPA. Cultivo da Mangueira. *Sistemas de Produção*, 2 - 2ª edição, Versão Eletrônica, 2010.

http://sistemasdeproducao.cnptia.embrapa.br/FontesHTML/Manga/CultivodaMangueira_2ed/index.htm Acesso em outubro de 2015.

EMBRAPA. Cultivo da Videira. *Sistemas de Produção*, 1 – 2a. edição, Versão Eletrônica, 2010.

http://sistemasdeproducao.cnptia.embrapa.br/FontesHTML/Uva/CultivodaVideira_2ed/index.html Acesso em outubro de 2015.

FAVARETO, Arilson. Agricultores, trabalhadores. Os trinta anos do novo sindicalismo rural no Brasil. *Revista Brasileira de Ciências Sociais (RBCS)*, v. 21, n. 62, 2006.

FISCHER, Izaura Rufino. O protagonismo da mulher rural no contexto da dominação. Fundação Joaquim Nabuco. Recife: Ed. Massangana, 2012.

FOUCAULT, Michel. *História da Sexualidade – A vontade de saber*. GRAAL, Rio de Janeiro, 1977.

FOUCAULT, Michel. *Vigiar e Punir*. Petrópolis: Ed. Vozes, 1985.

FRADER, Laura L. “Edward P. Thompson: classe, gênero, historicidade e ‘capacidade de agir’”. In: *O gênero nas Ciências Sociais: releituras críticas de Max Weber a Bruno Latour*. (Org: Danielle Chabaud-Rychter... [et al.]). Tradução de Lineimar Pereira Martins. 1ª Ed. São Paulo: Editora Unesp; Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 2014.

GIULIANI, Paola Cappellin. “SILENCIOSAS E COMBATIVAS: as contribuições das mulheres na estrutura sindical no Nordeste 1976/1986”. In: *REBELDIA E SUBMISSÃO: Estudos sobre a condição feminina*. (Orgs: Albertina de Oliveira Costa e Cristina Bruschini). Editora Vértice: Revista dos Tribunais: Fundação Carlos Chagas. São Paulo, 1989.

GONÇALVES, Esmeraldo Lopes. *OPARA – Formação histórica e social do Submédio São Francisco*. Gráfica Franciscana, Petrolina/PE, 1997 (Edição eletrônica disponibilizada pelo autor).

GRAZIANO DA SILVA, José. O progresso técnico na agricultura. In: *Caderno Dif. Tecnol.*, Brasília, 1990.

“Greve na empresa Agrivale termina com conquistas para os trabalhadores”. STTR Petrolina, divulgação online. Disponível em: <http://strpetrolina.com.br/index.php/145-greve-na-empresa-agrivale-termina-com-conquistas-para-os-trabalhadores>. Acesso em: junho de 2016.

GUIMARÃES, Nadya Araújo. Caminhos Cruzados: Estratégias de Empresas e Trajetórias de Trabalhadores. São Paulo: Editora 34, 2004.

HEREDIA, Beatriz; PALMEIRA, Moacir; LEITE, Sérgio Pereira. Sociedade e economia do “agronegócio” no Brasil. In: Revista Brasileira de Ciências Sociais. Vol. 25 n° 74, 2010.

HIRATA, Helena. “Divisão Sexual do Trabalho: O Estado das artes”. In: Nova Divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

HIRATA, Helena. Mundialização, divisão sexual do trabalho e movimentos feministas transnacionais. XI Conferencia regional sobre la mujer de América Latina e el Caribe. Brasília, 13 a 16 de julio de 2010.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. “Relações sociais de sexo e a psicopatologia do trabalho”. In: Nova Divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. A classe operária tem dois sexos. Revista Estudos Feministas. Ano 2. N. 01. Florianópolis/SC, 1994.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. In: Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, São Paulo, 2007.

HIRATA, Helena; ROGERAT, Chantal. “Tecnologia, Qualificação e Divisão Sexual do Trabalho”. In: Nova Divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

KERGOAT, Danièle. “Divisão Sexual do Trabalho e Relações Sociais de Sexo”. In: Dicionário Crítico do Feminismo. Helena Hirata... [et al.] (orgs.). São Paulo: Editora UNESP, 2009.

KERGOAT, Danièle. “Em defesa de uma sociologia das relações sociais: Da análise crítica das categorias dominantes à elaboração de uma nova conceituação”. In: O sexo do trabalho. Paz e Terra: Rio de Janeiro, 1986.

KERGOAT, Danièle. Da divisão do trabalho entre os sexos. Tempo social, 1(2):73-103, 1989.

KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilene Oliveira. “As controvérsias das negociações coletivas nos anos 2000 no Brasil”. In: O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares. Roberto Veras de Oliveira, Maria Aparecida Bridi, Marcos Ferraz (Orgs.). 1ª Ed. Belo Horizonte, MG: Fino Traço, 2014.

LEGISLAÇÃO DA MULHER. – 4. ed. – Brasília : Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2011. 411 p. – (Série legislação ; n. 56) Levantamento sobre a participação mulher e homem

na direção sindical. Secretaria de Organização e Formação/Secretaria de Coord. Das Mulheres, FETAPE, sem data.

LEITE, Ângelo Antônio Macêdo. O desenvolvimento da viticultura irrigada na região de Juazeiro-BA e Petrolina-PE: o trabalho na contramão do discurso dominante (tese de doutorado). São Carlos: UFSCAR, 2013.

MARTINS, Rodrigo Constante. Modernização e relações de trabalho na agricultura brasileira. In: AGRÁRIA, São Paulo, Nº 4, pp. 165-184, 2006.

MEDEIROS, Leonilde S. de. “Os trabalhadores do campo e desencontros nas lutas por direitos”. In: O campesinato na História. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2002.

MEDEIROS, Leonilde Servolo de. História dos Movimentos Sociais no Campo. Rio de Janeiro: Fase, 1989.

MENEZES, M. A. Experiência Sindical de Trabalhadores migrantes. In: XXIV Encontro Anual da ANPOCS, 2000, Petrópolis. XXIV Encontro Anual da ANPOCS. São Paulo: ANPOCS, 2000.

MENEZES, M. A.; COVER, M. MOVIMENTOS ESPONTÂNEOS?: a resistência dos Trabalhadores migrantes nos canaviais. Caderno CRH (UFBA. Impresso), 2016.

MENEZES, Marilda A. de; COVER, Maciel. ALOJAMENTOS DE TRABALHADORES MIGRANTES EM USINAS DE CANA DE AÇÚCAR: espaço social de dominação e resistência. Iluminuras, Porto Alegre, v.13, n. 30, p.85-103, jan./jun. 2012.

MENEZES, Marilda A. de; SILVA, Marcelo S. da; COVER, Maciel. Os impactos da mecanização da colheita de cana-de-açúcar sobre os trabalhadores migrantes. Ideias, Campinas (SP), 2011.

NOVAES, Regina Reyes. “Continuidades e rupturas no sindicalismo rural”. In: O sindicalismo brasileiro nos anos 80. Paz e Terra: Rio de Janeiro, 1991.

OLIVEIRA, Francisco de. A Economia Brasileira. Crítica a razão dualista. Petrópolis, Vozes/CEBRAP, 1981. Publicado originalmente em Estudos CEBRAP (2), 1972.

OLIVEIRA, Francisco de. Elegia para uma re(li)gião: SUDENE, Nordeste. Planejamento e Conflito de Classes. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.

OLIVEIRA, Lúcia Marisy S. R. de. Dois anos em um: a realidade do cotidiano feminino. Secretaria de Trabalho e Ação Social. Salvador, 1998.

PALMEIRA, Moacir. Modernização, Estado e Questão Agrária. In: Estudos Avançados, vol. 3, no.7 São Paulo, 1989.

“Petrolina, oásis para o comércio. Contrariando os números negativos do setor no estado e no país, o município do Sertão pernambucano vai na contramão da crise e se destaca”. Diário de Pernambuco, 29 de maio de 2016. Disponível em: http://www.diariodepernambuco.com.br/app/noticia/economia/2016/05/29/internas_economia_647324/petrolina-oasis-para-o-comercio.shtml. Acesso em: maio de 2016.

PEREIRA, Mônica Aparecida Tomé. Fruticultura, emprego e migração: o caso da região de Petrolina-PE e Juazeiro-BA (Tese de doutorado). Campinas, SP, 2012.

PIERSON, Donald. O homem do Vale do São Francisco (tomos I e II). Ministério do interior. Superintendência do Vale do São Francisco (SUVALE). Rio de Janeiro, 1972.

PIMENTA, Sara D. Cardoso. Participação, poder e democracia: mulheres trabalhadoras no sindicalismo rural. Caderno de Trabalho, n. 1, Núcleo de Estudos de Teoria Social e América Latina – netsal (IESP/UERJ). Rio de Janeiro, 2013.

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DO APL DE FRUTICULTURA DO VALE DO SÃO FRANCISCO – BAHIA. Governo do Estado da Bahia. Secretaria de Ciência Tecnologia e Inovação – SECTI Programa de Fortalecimento da Atividade Empresarial. Salvador – BA, 2008.

PLANO TERRITORIAL DE DESENVOLVIMENTO RURAL SUSTENTÁVEL DO SERTÃO DO SÃO FRANCISCO – PERNAMBUCO. Ministério do Desenvolvimento Agrário. Secretaria de Desenvolvimento Territorial. 2011.

“Posse de terra gera outro crime violento e deixa 6 crianças órfãs”. Jornal *Tribuna da Bahia*, de 23 de outubro de 1984.

RAMALHO, José Ricardo; VERAS DE OLIVEIRA, Roberto. A atualidade do debate sobre trabalho e desenvolvimento. Caderno CRH (UFBA), Salvador, v. 26, n. 68, mai/ago de 2013.

RAMOS, Juliana Vilar Ramalho. Trabalho Feminino e Gênero na Produção de Uva em Petrolina. (Dissertação de Mestrado) Campinas, SP, 1998.

RELATÓRIO – I Encontro de Capacitação de Mulheres Assalariadas Rurais do Vale do São Francisco. Pedra do Bode, Petrolina – PE, 1999.

RODRIGUES, Iram J.; RAMALHO, José R. “Novas configurações do sindicalismo no Brasil?”. In: Trabalho e ação sindical no Brasil contemporâneo (Org: José Ricardo Ramalho; Iram Jácome Rodrigues). São Paulo: Annablume, 2015.

SADER, E. Quando Novos Personagens Entram em Cena: Experiências e Lutas dos Trabalhadores da Grande São Paulo, 1970-1980, Rio de Janeiro, Ed. Paz e Terra, 1988.

SANCHES, Solange; GEBRIM, Vera Lucia M. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. Estudos Avançados 17 (49), 2003.

SCAVONE, Lucila. Estudos de gênero: Uma sociologia Feminista? Revista Estudos Feministas. Florianópolis, 2008.

SCOTT, Joan W. “Gênero: uma categoria útil para análise histórica”. Educação e Realidade V. 16, n. 2, Porto Alegre/RS, 1990.

SCOTT, Joan W. A invisibilidade da experiência. Proj. História. São Paulo, 1998.

SELWYN, Ben. Gender Wage Work and Development in North East Brazil. In: Bulletin of Latin American Research, v. 29, n. 1, Londres, 2010.

SIGAUD, Lygia. ARMADILHAS DA HONRA E DO PERDÃO: usos sociais do direito na mata pernambucana. MANA 10(1):131-163, 2004.

SIGAUD, Lygia. O efeito das tecnologias sobre as comunidades rurais: o caso das grandes barragens. “Seminaire sur la Gestion de l’Environnement: comparaison des approches au Brésil et eu Europe de l’Ouest”, session “Gestion de l’environnement et Communités Rurales”. Academie de l’Environnement / Université de Genève. COPPE/Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Genebra, junho, 1991.

SIGAUD, Lygia. Os clandestinos e os direitos: estudo sobre trabalhadores da cana de açúcar de Pernambuco. São Paulo: Duas cidades, 1979.

SIGAUD, L. *Greve nos engenhos*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1980.

SILVA, Camilla de Almeida. TRABALHADORAS E MILITANTES: Construção de uma política sindical voltada às trabalhadoras assalariadas da fruticultura irrigada na região do Submédio São Francisco. (Trabalho de conclusão de curso) Juazeiro, 2014.

SILVA, Guilherme J. Mota. OS FRUTOS DA RESISTÊNCIA: sindicalismo e luta dos assalariados da fruticultura irrigada no Submédio São Francisco. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Campina Grande. Campina Grande/PB, 2016.

SILVA, Guilherme J. Mota; SILVA, Camilla de Almeida; SOUTO JR, José Fernando. FRUTOS DO DESENVOLVIMENTO: trabalho, ação coletiva e sindicalismo no Submédio São Francisco. Anais XIV Encontro Nacional da ABET. Campinas, SP, 2015.

SILVA, Maria Aparecida de Moraes. Mortes e acidentes nas profundezas do “mar de cana” e dos laranjais paulistas. INTERFACEHS – Revista de Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente - v.3, n.2, Artigo 1, abr./ agosto 2008.

SILVA, Maria Aparecida de Moraes; MARTINS, Rodrigo Constante. Trabalho e meio ambiente: o avesso da moda do agronegócio. Lutas & Resistências. Londrina, v. 1, p. 91-106, set. 2006.

SILVA, Pedro C. Gama da. “Dinâmica e Crise da Fruticultura Irrigada no Vale do São Francisco”. In: Aldenôr Gomes da Silva; Josefa Salete Barbosa Cavalcanti; Maria de Nazareth B. Wanderley. (Org.). Diversificação dos Espaços Rurais e Dinâmicas Territoriais no Nordeste do Brasil. 1 ed. João Pessoa: Zarinha Centro de Cultura, 2009.

SILVA, Pedro C. Gama da. Articulação dos interesses públicos e privados no pólo Petrolina-PE/Juazeiro-BA: em busca de espaço no mercado globalizado de frutas frescas. 2001. 245f. Tese (Doutorado em Economia) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas/SP, 2001.

SILVA, Pedro C. Gama da. Caso de Brasil. In: Empleo e condiciones de trabajo de mujeres temporeras agrícolas. Nações Unidas. CEPAL/OIT/FAO. TOMO 1, 2013.

SOBEL, Tiago F.; ORTEGA, Antônio C. “Desenvolvimento territorial: uma avaliação das políticas adotadas no polo Petrolina-Juazeiro entre os anos 1960 e 2000”. In: História econômica & história de empresas, 2009.

SOUTO, JR, J. Fernando; SILVA, Guilherme J. Mota; LIMA, Sara C. Lisboa de. O lugar da Ausência: luta de classes e direitos na fruticultura irrigada do São Francisco. In: Rio São Francisco: Ocupação territorial: problemas socioambientais: desafios e possibilidades. Regina Celeste de Almeida Souza, Carolina de Andrade Spínola, Elvina Perpétua Ramos Almeida (org.). Salvador: Unifacs, 2012.

SOUZA-LOBO, Elisabeth (1989). “Experiências de mulheres, destinos de gênero”. In: A classe operária tem dois sexos: Trabalho Dominação e Resistência. 2ª Ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 2011.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. A classe operária tem dois sexos: Trabalho Dominação e Resistência. 2ª Ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 2011.

SOUZA-LOBO, Elisabeth; HIGGS, Elisabeth (1983). “As operárias, o sindicato e o discurso sociológico”. In: A classe operária tem dois sexos: Trabalho Dominação e Resistência. 2ª Ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 2011.

STR de Petrolina fecha empresas por descumprirem convenção coletiva. Noticiário online Ponto crítico, em 15 de fevereiro de 2016. Disponível em: <http://pontocritico.org/15/02/2016/str-de-petrolina-fecha-empresas-por-descumprirem-convencao-coletiva-2/>. Acesso em: abril de 2016.

THOMPSON, E. P. “Algumas observações sobre classe e ‘falsa consciência’”. In: As peculiaridades dos ingleses e outros artigos. (Orgs: Antonio Luigi Negro e Sergio Silva) 2ª Ed. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2012.

THOMPSON, E. P. A Miséria da Teoria ou um planetário de erros: uma crítica ao pensamento de Althusser. Zahar Ed. Rio de Janeiro, 1981.

THOMPSON. E. P. A Formação da Classe Operária Inglesa, 1: a árvore da liberdade. Prefácio. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2011.

VERAS DE OLIVEIRA, Roberto. Desenvolvimento e trabalho no Nordeste: velha nova problemática. In: Nascimento, Angela; Lima, Marcos Costa. O Nordeste brasileiro em questão: uma agenda para reflexão. Recife: Editora UFPE; SUDENE, 2014.

VÉRAS, Roberto. A ousadia da resistência: A luta dos trabalhadores da Ford contra 2800 demissões. Revista Crítica de Ciências Sociais, n. 62, 2002.

LISTA DE ENTREVISTADOS

Aparecida “Cida”, 44 anos, Cláudia, 24 anos, e Gabriela, 29 anos. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 08 de junho de 2015.

Aparecida Pedrosa (Cida Pedrosa). Entrevista realizada em Recife/PE, 16 de dezembro de 2011.

Daniel Saldanha, 34 anos. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 05 de agosto de 2015.

Domingos Rocha Gomes, 51 anos. Entrevista realizada em Juazeiro/BA, 09 de junho de 2015.

Iranilda Caetano, 32 anos. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 23 de maio de 2015.

Irene Pereira Gomes, 40 anos. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 14 de janeiro de 2016.

Isabel Macedo Rodrigues, 54 anos. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 17 de agosto de 2015.

Ivone Gonçalves de Andrade, 33 anos. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 29 de agosto de 2015.

Lucilene Santos, 34 anos. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 25 de maio de 2015.

Magda Alane Alves, 27 anos. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 09 de julho de 2015.

Maria Alice, 46 anos, e Maria Dias “Socorro”, 51 anos. Entrevista realizada em Juazeiro/BA, 30 de maio de 2015.

Maria Joelma. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 2013.

Marina Rocha, 57 anos. Entrevista realizada em Juazeiro/BA, 09 de junho de 2015.

Rita Rosa. Entrevista realizada em Petrolina/PE), 21 de agosto de 2012.

Sebastião José da Silva. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 21 de agosto de 2012.

Thaysa Amorim Pereira, 25 anos. Entrevista realizada em Petrolina/PE, 28 de maio de 2015.

APÊNDICES

APÊNDICE A: Roteiro de entrevista semiestruturada – Trabalhadoras/es e Delegadas/os Sindicais

1 – Perfil Trabalhadoras

- Qual o seu nome e a sua idade?
- Onde Nasceu? Caso tenha nascido em outro município/estado, há quanto tempo está na região e por que migrou?
- Qual o seu estado civil?
- Tem filhos? Quantos?
- Nível de Escolaridade

2 – Trabalho

- Que trajetórias de ocupações tiveram os pais?
- Quando começou a trabalhar? Com qual ocupação? Que ocupações já teve até agora?
- Onde trabalha agora? Qual o tipo de vínculo empregatício?
- Quanto ganha uma pessoa que exerce as funções que a senhora exerce?
- Como aprendeu a profissão atual?
- Trabalha, simultaneamente, em outras atividades? Quais?
- Como são as condições do seu trabalho? (Ambiente, Fiscalização, Controle, Assédio)
- O que você mais gosta no seu trabalho?
- Você gostaria de ter outro tipo de trabalho? Qual?

3 – Trabalho e Gênero

- Existem diferenças entre as funções desempenhadas por homens e mulheres na empresa onde trabalha?
- Quais são as atividades predominantemente masculinas?
- Quais são as atividades predominantemente femininas?
- Percebemos uma grande participação da mulher na fruticultura irrigada, principalmente na cultura da uva. Por que você acredita que isto acontece? Qual a importância da mulher nesse mercado de trabalho?
- Enquanto mulher, sente ou já sentiu algum tipo de discriminação no trabalho? Quais?

- Em sua opinião, quais são os principais problemas enfrentados pelas mulheres no âmbito do trabalho?
- Quais possibilidades têm os trabalhadores/trabalhadoras para melhorar sua condição de trabalho?
- É comum as mulheres reclamarem das condições de trabalho? Quais as principais reclamações? São feitas por cada uma, isoladamente, ou em grupos? A quem são apresentadas as queixas? Como fazem para pressionar por seus direitos? Você participou de alguma ação assim? Como foi? Que resultado teve? O sindicato se envolveu?

4 – Sindicalismo

- É sindicalizada? Se não, mesmo assim já teve contato com os representantes do sindicato? O que acha do sindicato? Por que não se sindicaliza?
- Se sim, frequenta o sindicato? Como chegou a se sindicalizar?
- Participa das atividades (assembleias, cursos)? O sindicato participa das lutas do dia a dia no local de trabalho? Se sim, como? Se não, por que acha que não ocorre esse envolvimento?
- Em sua opinião, quais são as vantagens que os sindicatos oferecem aos trabalhadores em geral? E às trabalhadoras, em particular?
- O que você considera como “função” dos sindicatos?
- Você considera o sindicato importante? O sindicato cumpre suas “funções”?
- Já presenciou ou participou de alguma greve ou mobilização?

Delegadas Sindicais

- Como você foi eleita delegada sindical?
- Quais são as atribuições da função?
- Qual a importância da/o delegada/a sindical nas unidades de produção?
- Quais as limitações?
- Como você percebe o processo de construção de pautas e negociações coletivas que acontece anualmente?
- Quais as atribuições do/a delegado/a sindical nesse processo?

5 – Espaço doméstico

- O que costuma fazer quando chega em casa depois do trabalho?

- Como concilia as atividades domésticas, o cuidado com os filhos e o trabalho?
- Além da senhora, quantas pessoas trabalham em sua casa?
- Qual o tipo de atividade?
- Em sua ausência, quem se responsabiliza pelo cuidado com a casa e com os filhos?
- Em sua casa quem é responsável em “dar a última palavra?” Vocês conversam em casa sobre as divisões de tarefas e de responsabilidades entre homens e mulheres?
- Você e seu companheiro (e filhos) discutem em casa os problemas do trabalho? Seu companheiro reconhece e respeita seu direito de participação no sindicato e nas lutas dos/as trabalhadores/as? Como isso é tratado em casa?

APÊNDICE B: Roteiro de entrevista semiestruturada – Lideranças sindicais

1 – Perfil Sindicalistas

- Qual o seu nome e a sua idade?
- Onde Nasceu? Caso tenha nascido em outro município/estado, há quanto tempo está na região e por que migrou?
- Qual o seu estado civil?
- Tem filhos? Quantos?
- Nível de Escolaridade

2 – Sindicalismo

- Como se aproximou do movimento sindical, da luta das trabalhadoras rurais?
- Quais as principais ocupações/cargos que teve no movimento sindical?
- Qual sua relação, atualmente, com o movimento sindical?
- Se ocupa algum cargo/função, quais são as atribuições desta função?
- De modo geral, como você percebe a participação das mulheres na ocupação de cargos nos sindicatos? Quais diretorias são ocupadas por elas?
- Existe alguma política nos sindicatos voltada especificamente para as mulheres? Como ela se dá e quais são suas orientações?
- Como se deu o processo de construção das políticas sindicais para os assalariados e assalariadas rurais?
- Quais os atores que estavam envolvidos nesse processo? Quem você pode destacar?
- Percebemos que desde 1994 existem nas convenções coletivas de trabalho da fruticultura irrigada, cláusulas voltadas especificamente às mulheres. De que forma essas cláusulas foram inseridas nas CCT? Quem reivindicava estas demandas?
- Quais eram as condições de trabalho das mulheres naquele momento?
- Pensando as condições de trabalho das mulheres, antes e depois da CCT, podemos dizer que houve avanços? O que você destacaria?
- Como tem sido a luta das trabalhadoras da fruticultura irrigada atualmente? Quais tem sido as suas principais demandas?
- Em sua opinião o STTR tem acompanhado/estimulado a luta das mulheres?

- Como se dá a relação entre os STTR e as instancias de representação dos trabalhadores/as (FETAG, CONTAG, CUT)? Existem orientações específicas para mulheres? Quais?

3 – Trabalho e Gênero

- Existem diferenças entre as funções desempenhadas por homens e mulheres na empresa onde trabalha?
- Quais são as atividades predominantemente masculinas?
- Quais são as atividades predominantemente femininas?
- Percebemos uma grande participação da mulher na fruticultura irrigada, principalmente na cultura da uva. Por que você acredita que isto acontece?
- Qual a importância da mulher nesse mercado de trabalho?
- Pensando mais especificamente o trabalho na região do Vale do São Francisco, como você considera a situação de trabalho das mulheres?

4 – Espaço Doméstico

- O que costuma fazer quando chega em casa depois do trabalho?
- Como concilia as atividades domésticas, o cuidado com os filhos e o trabalho?
- Além da senhora, quantas pessoas trabalham em sua casa?
- Qual o tipo de atividade?
- Em sua ausência, que se responsabiliza pelo cuidado com a casa e com os filhos?
- Em sua casa quem é responsável em “dar a última palavra?”

APÊNDICE C: Questionário Aplicado nos Espaços de Concentração de Trabalhadores/as “avulso”

1. Idade: _____
2. Sexo: _____
3. Cor: _____
4. Onde nasceu? _____
5. (Se nasceu em outra cidade /estado)
Por que veio para Juazeiro/Petrolina?

6. A quanto tempo está aqui?

7. Moradia atual:
() Zona Urbana
() Zona Rural
8. Quanto você recebe por uma diária?

9. Quantos dias, normalmente, você trabalha por semana? _____
10. Quantas pessoas trabalham em sua casa? _____
11. Escolaridade:
() Sem estudos
() Primário
() Fundamental Incompleto
() Fundamental Completo
() Ensino Médio
() Técnico/Superior
12. Qualificação para o trabalho
(Como aprendeu a profissão atual?)

13. Possui Carteira de Trabalho:
() Sim
() Não
14. Exerce algum outro trabalho?

15. (Se sim) Qual? _____
16. Antes de trabalhar na fruticultura, onde trabalhava?

17. Quais são suas atuais condições de trabalho?
() Ótimo
() Bom
() Regular
() Péssimo
18. Os locais onde você trabalha disponibilizam EPI?

19. Você recebe hora extra? -

20. Você tira férias? _____
21. Já sofreu algum acidente de trabalho?
() Sim
() Não
22. Já presenciou algum acidente de trabalho?
() Sim
() Não
23. Já presenciou alguma situação de assédio sexual ou assédio moral no espaço de trabalho?
() Sim
() Não

24. Jornada de trabalho: Quantas horas diárias você trabalha por dia?

25. Você pensa em se aposentar? Quais seus planos para a aposentadoria?

26. Você já ouviu falar na Convenção Coletiva de Trabalho?

() Sim

() Não

27. Quais são as vantagens de trabalhar como diarista?

28. Quais são as desvantagens de trabalhar como diarista?

29. Considera melhor trabalhar como diarista ou assalariado?

30. É sindicalizado (a)?

() Sim

() Não

31. (Se sim) Frequenta o sindicato? Participa das assembleias?

32. Em sua opinião, quais são as vantagens que os sindicatos oferecem aos trabalhadores/trabalhadoras?

33. Já presenciou alguma greve ou mobilização? _____

34. Já participou de alguma greve ou mobilização?

35. Quais possibilidades têm os trabalhadores/trabalhadoras para melhorar sua condição de trabalho?

ANEXOS

ANEXO A: Morreu o profeta do semiárido

Morreu o profeta do semiárido. Roberto Malvezzi – Gogó (Em 11/09/2012)

D. José Rodrigues foi o homem certo, no lugar certo, na hora certa. Quando chegou a Juazeiro para ser bispo, a barragem de Sobradinho estava em construção. Então, ele assumiu a sorte dos relocados, depois dos pobres em geral e nunca mudou. Chegou em 1975.

Aqui era área de segurança nacional, regime militar, ACM governador, prefeitos nomeados pelo presidente da república. Não havia partidos, nem organizações populares. Então, com poucos padres e religiosas, chamou leigos para apoiar os 72 mi relocados. Assim, a diocese foi durante muito tempo o abrigo para cristãos, comunistas, ateus, qualquer um que movido pela justiça assumisse a causa do povo.

Depois enfrentou o período das longas secas. Criou pastorais populares. Fez a opção radical pelos pobres e comunidades eclesiais de base. Usava as rádios e seu poder de comunicação para defender os oprimidos pelo peso dos coronéis e do regime militar.

Quando um gerente do Banco do Brasil foi sequestrado, ele aceitou ser trocado. Ficou sob a mira dos revólveres por dias, começando sobre a ponte que liga Juazeiro a Petrolina. Depois visitou seus sequestradores na cadeia e ainda fez o casamento de um deles.

Abrigou na diocese toda convivência com o semiárido, muito lembrado nesses tempos de estiagem. Por isso, quando a ASA fez um de seus encontros nacionais, quis fazê-lo em Juazeiro para homenagear esse profeta do semiárido.

Costumava contar que recebeu muitos presentes quando chegou e foi reverenciado pela elite. No terceiro ano ganhou três camisas. No quinto ano ganhou de presente uma única camisa dada por uma prostituta que frequentava a escola Senhor do Bonfim, trabalho feito junto às prostitutas da cidade.

Quando foi embora saiu com toda a mudança que trouxe: uma mala que cabia uma muda de roupas – que ele lavava todas as noites para vestir no dia seguinte – e seu livro de oração.

Na celebração de despedida afirmou na catedral: “nunca trai os pobres, nem em época de eleição”. D. José faleceu nessa madrugada, dia 9 de Setembro, em Goiânia, comunidade redentorista de Trindade, para onde foi depois de 28 anos em Juazeiro.

Seu corpo será transladado para Juazeiro na segunda-feira, onde será enterrado. Aqui, sua memória jamais será esquecida por aqueles que com ele conviveram, sobretudo, pelos em situação de pobreza, nos corações dos quais ele reside.

Disponível em: <http://www.geografar.ufba.br/faleceu-dom-jose-rodrigues-de-souza-o-bispo-dos-excluidos>. Acesso em: março de 2016.