

XIV Encontro Nacional da ABET – 2015 – Campinas

GT 2 – Desenvolvimento, territórios e trabalho

FRUTOS DO DESENVOLVIMENTO: trabalho, ação coletiva e sindicalismo no Submédio São Francisco¹.

José Fernando Souto Jr²
Guilherme José Mota Silva³
Camilla de Almeida Silva⁴

¹ Este trabalho é resultado de pesquisas financiadas com recursos do CNPq e da Capes em forma de projetos de pesquisa e bolsas para os autores.

² Graduado em Ciências Sociais pela UFPE, Mestre em Sociologia e Antropologia pelo IFCS/UFRJ, Doutor em História Social pela UFF e professor da Universidade Federal do Vale do São Francisco. Atualmente está desenvolvendo pesquisa de pós-doutorado sobre o tema deste artigo com orientação de Ben Selwyn na *University of Sussex* com bolsa da Capes.

³ Graduado em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Vale do São Francisco - Univasf, atualmente é discente do mestrado do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) e professor substituto na Univasf.

⁴ Graduada em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Vale do São Francisco - Univasf, atualmente é discente do mestrado do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG).

FRUTOS DO DESENVOLVIMENTO: trabalho, ação coletiva e sindicalismo no Submédio São Francisco.

RESUMO

Este trabalho objetiva refletir sobre as transformações nos espaços de trabalho e na organização sindical dos trabalhadores/as rurais diante do projeto de desenvolvimento implementado pelo Estado no polo Petrolina-PE/Juazeiro-BA no Submédio Vale do São Francisco - SMSF. Propomos uma discussão acerca da dificuldade para quantificar o tamanho da força de trabalho na fruticultura, utilizando para isso as referências da literatura acadêmica fazendo um paralelo com a constituição do mercado de trabalho formal a partir da emergência da fruticultura irrigada orientada para o mercado externo, atentando para as especificidades das relações de trabalho que se estabelecem no espaço agrícola, mas que estão orientadas por um modelo urbano industrial onde prevalece um elevado grau de especialização e controle do trabalho. Este mercado de trabalho é ainda caracterizado pela sazonalidade e pela inserção diferenciada de homens e mulheres nas diversas etapas do processo produtivo. Percebemos ainda as transformações impostas à organização política dos trabalhadores. Adotamos uma metodologia de análise qualitativa, dando ênfase aos documentos acessados nos acervos dos sindicatos, bem como os arquivos de jornais impressos locais. Além disso, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com lideranças e assessores sindicais, bem como pesquisa de campo.

Palavras-chave: Fruticultura irrigada, Trabalho rural, Assalariamento rural, Ação Coletiva, Sindicalismo.

1. Introdução

O lócus de análise e observação deste trabalho é o polo de fruticultura irrigada de Petrolina/PE - Juazeiro/BA⁵, uma área que está localizada na região Submédica da Bacia do Rio São Francisco, no semiárido nordestino. Localidade marcada pela aridez e pelas chuvas escassas e irregulares (a média anual é de 350 mm⁶) concentra uma população de 742.759 habitantes, de acordo com os dados do Censo/IBGE 2013, em uma área de 35.436,857 Km².

Mapa 1: Localização do Polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA



Este trabalho tem como objetivo refletir sobre as transformações no trabalho e nas formas de organização política dos trabalhadores e trabalhadoras, a partir da constituição de um polo especializado na produção e exportação de frutas de alto valor agregado no Submédio Vale do São Francisco (SMSF). Segundo números da Associação dos Produtores e Exportadores de Hortifrutigranjeiros e Derivados – Valeexport, a principal associação de exportadores de frutas, a área irrigada do Vale é de 360 mil hectares, destes, atualmente apenas 120 mil hectares são irrigados.

⁵ O Polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA compõe a Região Administrativa de Desenvolvimento Econômico (RIDE) Petrolina – Juazeiro, e é formado por um total de oito municípios, entre os quais Casa Nova, Curaçá, Sobradinho e Juazeiro, na Bahia, e Lagoa Grande, Orocó, Petrolina e Santa Maria da Boa Vista, em Pernambuco.

⁶ Os dados encontram-se especificados no Plano Territorial de Desenvolvimento Rural Sustentável do Sertão do São Francisco – Pernambuco, 2011.

O Vale é o terceiro maior produtor de frutas do mundo, produzindo 43,8 milhões de toneladas de frutas por ano; o consumo mundial de frutas frescas é da ordem de 42 milhões de toneladas anuais; o comércio de frutas movimenta US\$ 28 bilhões anualmente; a participação do Brasil nesse comércio é da ordem de US\$ 642,7 milhões (2,3%), deste total o SMSF participa com 39,1%, exportando principalmente uva e manga, sendo responsável por um total de US\$ 251,5 milhões. 80% da uva e 65% da manga exportadas pelo SMSF vão para a União Europeia; 15% da uva e 30% da manga vão para os Estados Unidos e os 5% restantes de manga e uva vão para o Canadá, países da Ásia, da América do Sul e Oriente Médio (VALEXPORT, 2013).

É conhecido o papel do Estado ao estimular o desenvolvimento do Semiárido nordestino, historicamente assolado pela seca. O direcionamento efetivo do governo federal na região teve como objetivo acabar com o isolamento político e econômico e resolver o problema do abastecimento de alimentos nas áreas metropolitanas do Nordeste. Assim, foram criadas instituições com o fim de promover estudos de viabilidade técnica para dotar a região com a infraestrutura necessária para a produção de alimentos (OLIVEIRA, 1991).

Os grandes investimentos do Estado no SMSF iniciaram ainda nos anos de 1945 com a criação da Companhia Hidroelétrica do São Francisco (CHESF). Mas, foi com a instituição da Comissão do Vale do São Francisco (CVSF) pelo governo federal, em 1948, que iniciaram as primeiras pesquisas para as culturas irrigadas e o apoio técnico aos colonos. Com o Grupo de Trabalho Para o Desenvolvimento do Nordeste (GTDN) e depois com a Superintendência de Desenvolvimento do Nordeste (SUDENE), em 1959, surgiram as primeiras propostas associadas a um plano maior de irrigação, instituindo o Grupo de Irrigação do São Francisco (GISF) e, a partir de 1963, foram criadas duas estações experimentais onde mais tarde seriam instalados os projetos pilotos de Bebedouro e Mandacaru⁷.

Em 1966, em conjunto com a *Food Agricultural Organization* (FAO) a Sudene realizou o levantamento pedológico das áreas irrigáveis e definiu o Plano Diretor da Irrigação do SMSF. A CVSF foi transformada em Superintendência do Vale do São Francisco (SUVALE) com objetivo de assumir a execução do Plano Diretor da Irrigação, que havia sido elaborado e iniciado pela SUDENE. Além disso, a SUVALE foi responsável por uma série de medidas relacionadas a obras de infraestrutura no vale do São Francisco, como rodovias, escolas e a construção do aeroporto de Petrolina em 1958.

⁷ O projeto piloto de Bebedouro foi criado em 1968 na cidade de Petrolina - PE e o projeto Mandacaru entre os anos de 1971 e 1972 na cidade de Juazeiro - BA.

Foi em 1974 que a SUVALE foi transformada em Companhia de Desenvolvimento do Vale do São Francisco – CODEVASF. Para Silva (2001) e Damiani (1999), o marco decisivo da irrigação e do êxito da fruticultura irrigada no Vale do São Francisco foi a CODEVASF. Esta agência do Estado tinha o papel de acompanhar todas as fases dos projetos de irrigação, desde a avaliação de sua viabilidade técnica até a viabilidade econômica.

Diante desse contexto de desenvolvimentismo econômico estimulado pelo Estado, as relações de trabalho experimentam uma série de modificações em sua dinâmica produtiva, vivenciadas a partir da construção dos perímetros públicos de irrigação e com a emergência da agroindústria e, apenas depois, a fruticultura irrigada. Assim, foram inauguradas novas dinâmicas de exploração da força de trabalho, não só através do assalariamento em empresas rurais/agrícolas, mas também a partir da intensificação do trabalho e de um maior controle sobre os/as trabalhadores/as, que até então vivenciavam relações de trabalho vinculadas à pecuária e agricultura familiar de subsistência em área de sequeiro e vazantes ao longo do leito do rio.

Para o desenvolvimento deste trabalho, adotamos uma metodologia de análise qualitativa, a qual julgamos ser mais adequada para o nosso objeto de estudo. Privilegiamos, portanto, a análise documental e as entrevistas semiestruturadas. Na etapa de pesquisa documental, acessamos os acervos dos sindicatos e analisamos atas, ofícios, periódicos, relatórios e as Convenções Coletivas de Trabalho, além dos arquivos dos jornais locais impressos. Com relação às entrevistas, foram realizadas com lideranças sindicais, trabalhadores, representantes do poder público, dos empresários e demais atores envolvidos no processo, bem como pesquisa de campo nos espaços produtivos.

Este trabalho está organizado em três partes. Além dessa introdução, na primeira parte é realizado um balanço da literatura acadêmica que tratou da produção de frutas do Vale do São Francisco, destacando a dificuldade de se mensurar o tamanho da força de trabalho na fruticultura, seja formal ou informal, tendo em vista: 1) a sazonalidade da contratação da mão de obra e 2) a ausência de dados estatísticos seguros. Esses dois problemas desdobram-se em três constatações que dificultam a compreensão das relações de trabalho: a) dificuldade para entender a informalidade do trabalho no SMSF; b) a incapacidade para aprofundar a reflexão sobre a precariedade do trabalho; e c) a existências de tais ausências cria um problema de ordem teórica, ao impossibilitar uma reflexão segura e adequada sobre informalidade e precariedade, daí a proposta de desenvolver técnicas de pesquisas acuradas que promovam a reunião desses dados no ambiente de trabalho rural.

A segunda parte do trabalho é dedicada a análise, a partir dos dados disponíveis da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do mercado de trabalho formal no SMSF e encontrando relações sobre o aumento do trabalho formal nos períodos de colheita. Por fim, a terceira parte é dedicada a análise da Convenção Coletiva de Trabalho dos Trabalhadores Assalariados da Fruticultura Irrigada do Vale do São Francisco – CCT, destacando os ganhos reais em termos de salários e benefícios e questionando a capacidade de barganha dos sindicatos.

2. Análise

A força de trabalho na fruticultura irrigada

Na história do Submédio Vale do São Francisco, o capital, estimulado pelo Estado, conduziu a construção de espaços sociais locais em detrimento do trabalho. À medida que a agroindústria se expandiu, e logo depois a fruticultura, aumentou o contingente da força de trabalho numa situação que, tradicionalmente, era conhecida pelo trato autoritário do patronato rural com os trabalhadores do campo. Além disso, a herança varguista para a organização do trabalho rural deixou um modelo de sindicato ‘rural’ em que as diversas categorias existentes no campo como ribeirinhos, assalariados, meeiros, pescadores, inclusive os pequenos proprietários de terras etc, tinham que partilhar sob um mesmo assento esse espaço de relações. (MEDEIROS, 1997; NOVAES, 1991). No futuro, esse fato viria a criar problemas na organização dos trabalhadores assalariados no Vale.

Até meados dos anos 1990, quando as exportações já despontavam como um negócio promissor no Submédio Vale do São Francisco – SMSF (ver tabelas abaixo), avolumavam-se as denúncias na imprensa pernambucana sobre as péssimas condições sob as quais se exercia o trabalho: trabalho infantil; transporte dos trabalhadores realizado de forma irregular em cima da caçamba de caminhões, causando acidentes e mortes; inexistência de dormitórios, refeitórios e água potável nos locais de trabalho; não pagamento de horas extras; trabalhadores sem carteira assinada; jornada de trabalho excessiva; ausência de equipamentos de segurança⁸ etc. (SOUTO JR, 2011; SOUTO JR & MOTA SILVA, 2013, p.89-90).

⁸ Não é objeto deste artigo, mas cabe mencionar que um dos principais selos de certificação de qualidade requeridos pelos grandes varejistas europeus como condição para que os fruticultores estejam habilitados para exportarem as frutas do Vale, o GLOBALGAP, requer o cumprimento da seguinte pauta, entre outras: a) disponibilidade de equipamentos e vestuário adequado para proteção contra os riscos à saúde; b) acesso fácil a banheiros limpos com ducha pelos trabalhadores; c) treinamento para utilização de equipamentos perigosos; e d) que os riscos devem ser claramente identificados por sinais sonoros (SELWYN, 2011: 1318).

A fruticultura no SMSF se desenvolveu durante os anos 1970, nos anos 1980 iniciaram as exportações e nos anos 1990 o Vale já se afirmava como exportador de frutas. Para entender este êxito é necessário pensar também como se compõe esse arranjo produtivo e como a força de trabalho foi incorporada ao desenvolvimento da fruticultura irrigada. Documento da Associação dos Produtores e Exportadores de Hortifrutigrangeiros e Derivados do Vale do São Francisco – Valexport – destaca cinco das maiores vantagens para investir no Vale: “mais de duas safras ano/planta, baixa incidência de doenças, proximidades dos mercados, abundância de mão de obra e disponibilidade de água” (VALEXPORT, 2004, p.02).

As estimativas com relação a “abundância de mão de obra” ocupada na fruticultura, em particular, têm sido incertas. Autores divergem do quantitativo da força de trabalho e, por vezes, optam por números sem deixar às claras como foi possível chegar àquele quantitativo. Por outro lado, há uma unanimidade entre os autores sobre a dificuldade de encontrar esses dados de maneira segura. Cavalcanti apontava tal fato (1997, p.85-86) identificando que nos anos 1990 não havia dados objetivos ou mesmo confiáveis para aferir o tamanho da força de trabalho ocupada na fruticultura. Nos dias atuais também não há. Segundo a autora, os relatórios oficiais revelavam inúmeras inconsistências. Para Petrolina e Juazeiro a estimativa era que existissem entre 20 e 30 mil trabalhadores ligados à fruticultura, mas a imprecisão dos números se deve a dois fatores característicos do processo de produção de frutas no SMSF que não podem, ainda hoje, serem perdidos de vista pelos pesquisadores: “às formas precárias de recrutamento e remuneração da mão-de-obra” e, em segundo lugar, a sazonalidade na contratação.

A imprecisão dos números disponíveis ou mesmo a sua indisponibilidade para o entendimento do tamanho da força de trabalho é não só um problema de ordem metodológica, a ausência de técnicas e métodos de pesquisa claros que permitam aferir esse dado com maior precisão, mas é também um problema de ordem teórica, o entendimento das questões relacionadas à força de trabalho prescinde de problematização sobre os contratos de trabalho, o recrutamento e a sazonalidade da contratação, que aumenta a fragmentação do contingente de trabalhadores entre formais e informais, permanentes e temporários, estáveis e precários.

Tabela 1: Área, produção e exportação de uva de mesa em Petrolina-PE e Juazeiro-BA

| Ano | Área cultivada (ha) | Área atualmente em produção (ha) | Quantidade produzida (t) | Exportada (t) |
|------|---------------------|----------------------------------|--------------------------|---------------|
| 1991 | 2.620 | 2.300 | 32.000 | 1.050 |
| 1992 | 3.780 | 2.500 | 40.000 | 5.000 |
| 1993 | 4.000 | 3.000 | 52.000 | 10.000 |

| | | | | |
|------------------|-------|-------|---------|---------|
| 1994 | 4.300 | 3.500 | 94.500 | 10.000 |
| 1995 | 4.500 | 4.000 | 110.000 | 12.500 |
| Crescimento em % | 71,8 | 73,9 | 243,8 | 1.090,5 |

Fonte: VALEXPORT

Tabela 2: Área, produção e exportação de manga em Petrolina-PE e Juazeiro-BA

| Ano | Área cultivada (ha) | Área atualmente em produção (ha) | Quantidade produzida (t) | Exportada (t) |
|------------------|---------------------|----------------------------------|--------------------------|---------------|
| 1991 | 3.220 | 1.150 | 8.800 | 3.000 |
| 1992 | 4.230 | 1.900 | 12.000 | 9.000 |
| 1993 | 5.400 | 2.650 | 25.000 | 13.000 |
| 1994 | 6.200 | 3.600 | 35.000 | 15.000 |
| 1995 | 6.800 | 4.500 | 43.000 | 20.000 |
| Crescimento em % | 111,2 | 291,3 | 388,6 | 566,6 |

Fonte: VALEXPORT

Os números da produção de uvas e mangas das tabelas acima e dos quadros abaixo demonstram que cresceu a produção frutas e evidencia também a expansão da força de trabalho. Porém, não há claramente como saber esta proporção. O auge da produção de uva foi entre os anos de 2006 e 2008 e a produção de manga não sofreu grandes alterações desde 2002. No entanto, não tem sido fácil quantificar o número de trabalhadores envolvidos com a fruticultura.

Quadro 1: Exportações de uva do Vale do São Francisco

| ANO | EM TONELADAS | | | EM US\$ 1.000,00 (FOB) | | |
|------|--------------|--------|----------|------------------------|---------|----------|
| | VALE | BRASIL | PARTICP. | VALE | BRASIL | PARTICP. |
| 1997 | 3.700 | 3.705 | 100% | 4.700 | 4.780 | 98% |
| 1998 | 4.300 | 4.405 | 98% | 5.550 | 5.823 | 95% |
| 1999 | 10.250 | 11.083 | 92% | 7.910 | 8.614 | 92% |
| 2000 | 13.300 | 14.000 | 95% | 10.264 | 10.800 | 95% |
| 2001 | 19.627 | 20.660 | 95% | 20.485 | 21.563 | 95% |
| 2002 | 25.087 | 26.357 | 95% | 32.460 | 33.789 | 96% |
| 2003 | 36.848 | 37.600 | 98% | 58.740 | 59.939 | 98% |
| 2004 | 25.927 | 26.456 | 96% | 48.559 | 49.550 | 98% |
| 2005 | 48.652 | 51.213 | 95% | 101.912 | 107.276 | 95% |
| 2006 | 59.138 | 62.251 | 95% | 112.510 | 118.432 | 95% |
| 2007 | 78.404 | 79.081 | 99% | 168.243 | 169.696 | 99% |
| 2008 | 81.595 | 82.242 | 99% | 170.400 | 171.456 | 99% |
| 2009 | 54.476 | 54.559 | 99% | 110.388 | 110.574 | 99% |
| 2010 | 60.774 | 60.805 | 99% | 136.565 | 136.648 | 99% |
| 2011 | 59.339 | 59.391 | 99% | 135.642 | 135.782 | 99% |
| 2012 | 51.965 | 51.995 | 99,9% | 121.768 | 121.863 | 99,9% |
| 2013 | 43.085 | 43.180 | 99,7% | 102.704 | 102.995 | 99,7% |

Fonte: Secex/Datafruta-IBRAF

Quadro 2: Exportações de manga do Vale do São Francisco

| ANO | EM TONELADAS | | | EM US\$ 1.000,00 (FOB) | | |
|------|--------------|--------|----------|------------------------|--------|----------|
| | VALE | BRASIL | PARTICP. | VALE | BRASIL | PARTICP. |
| 1997 | 21.500 | 23.370 | 92% | 18.600 | 20.182 | 92% |
| 1998 | 34.000 | 39.185 | 87% | 29.750 | 32.518 | 91% |
| 1999 | 44.000 | 53.765 | 82% | 28.600 | 32.011 | 89% |
| 2000 | 57.200 | 67.000 | 85% | 37.180 | 43.550 | 85% |
| 2001 | 81.155 | 94.291 | 86% | 43.443 | 50.814 | 85% |

| | | | | | | |
|------|---------|---------|-----|---------|---------|-----|
| 2002 | 93.559 | 103.598 | 90% | 45.962 | 50.894 | 90% |
| 2003 | 124.620 | 133.330 | 93% | 68.256 | 73.394 | 93% |
| 2004 | 102.286 | 111.181 | 92% | 59.158 | 64.303 | 92% |
| 2005 | 104.657 | 113.758 | 92% | 66.724 | 72.526 | 92% |
| 2006 | 105.410 | 114.576 | 92% | 78.992 | 85.861 | 92% |
| 2007 | 107.812 | 116.047 | 93% | 83.281 | 89.643 | 93% |
| 2008 | 117.517 | 133.724 | 87% | 101.123 | 118.703 | 85% |
| 2009 | 92.628 | 110.202 | 84% | 77.429 | 97.388 | 79% |
| 2010 | 99.002 | 124.694 | 79% | 108.238 | 119.929 | 90% |
| 2011 | 105.856 | 126.430 | 83% | 114.985 | 140.910 | 81% |
| 2012 | 121.334 | 127.002 | 96% | 123.592 | 137.589 | 96% |
| 2013 | 102.600 | 122.009 | 84% | 118.836 | 147.481 | 80% |

Fonte: Secex/Datafruta-IBRAF

Damiani, por exemplo, afirmou que havia cerca de 40 mil trabalhadores assalariados envolvidos na agricultura irrigada, destes, 29.000 apenas na produção de uva e manga (DAMIANI, 1999, p.02); Bloch (1996) chegou ao número de 20 mil trabalhadores na fruticultura; Gomes (2004, p.03) seguiu Damiani em 29.000; Selwyn (2011, p.1306) baseado em informações do STTR Petrolina e da DRT estimou em mais de 50 mil trabalhadores em meados do ano 2000 apenas para o cultivo de uva. Em outro texto o autor já havia chamado atenção para a divergência dos números e a dificuldade de obtê-los (SELWYN, 2009, p.771); Cordeiro Neto e Alves (2009, p.351) citando o censo agropecuário de 1985, que não separa a força de trabalho da fruticultura, apontou que o número de pessoas ocupadas na Zona Rural de Petrolina e Juazeiro totalizava 55.115. No censo de 1995-96 esse número chegou a 62.244 (TARGINO; MOREIRA & FIGUEIREDO, 2004, p. 133 *Apud* CORDEIRO NETO e ALVES, 2009, p. 347). Números distintos apontando situações diversas e não apenas para a fruticultura irrigada.

Silva utilizou informações, após conversas com lideranças do Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais de Petrolina (STTR), que estimavam em 60.000 o número da força de trabalho ocupada na fruticultura irrigada, dos quais 25.000, garantiram-lhe os sindicalistas, faziam parte do universo de associados ao STTR (SILVA, 2001, p.232); em texto mais recente (SILVA, 2013) o número de empregos formais subiu para 80.000, segundo a mesma fonte – STTR – de Petrolina e o STTR de Juazeiro, dos quais 25.000 seriam de empregos permanentes e 55.000 de temporários. Ao se debruçar sobre o Censo Agropecuário de 2006, último censo do gênero, o autor afirmou haver 62.100 pessoas empregadas em atividades agropecuárias, 36.600 delas empregadas nos estabelecimentos rurais, o que corresponderia a 59% do total de empregos em atividades agropecuárias (SILVA, 2013, p.103).

Observando os documentos da Valexport, principal associação de produtores e exportadores de frutas do Vale, a compilação dos seus 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. Assim: na cultura da manga são necessários dois trabalhadores para cada hectare; na cultura da uva são quatro⁹; na acerola são cinco; no coco verde apenas um, na goiaba e na banana dois trabalhadores para cada hectare (VALEXPOR, 2004, p.08).

Um dado da CODEVASF disponível em documento da Valexport também permite uma reflexão sobre o número de trabalhadores nas duas principais culturas de fruta. No quadro 03, abaixo, levando em consideração os hectares disponíveis para os cultivos de uva e manga e multiplicando pelo número de trabalhadores por hectare necessários a cada uma dessas culturas, têm-se os seguintes números: para a manga, a força de trabalho teria o tamanho de 71.260 trabalhadores e a uva teria 81.240. Os números são altos para o que a bibliografia, ainda que incerta, menciona.

Quadro 3: Número de trabalhadores nas duas principais culturas de exportação

| Fruta | Área por hectare | | | Trabalhadores por Hectare | Total |
|-------|------------------|--------|--------|---------------------------|---------|
| | Perímetro | Outras | Total | | |
| Manga | 25.630 | 10.000 | 35.630 | 2 | 71.260 |
| Uva | 13.310 | 7.000 | 20.310 | 4 | 81.240 |
| Total | 38.940 | 17.000 | 55.940 | - | 152.500 |

Fonte: Dados da VALEXPOR (2013) organizados pelos autores.

Um quadro de 2014, também da Valexport, pode ajudar a aproximar ou refinar os números do quadro 03. O quadro 04 revela a produção de frutas por hectare e utiliza uma variável interessante: “% em plena produção”, o que anula o cálculo sob a área total disponível, mas que não está em produção.

Quadro 4: Produção de frutas por hectare

| Produto | Total plantado | % em formação | % produção crescente | % plena produção | % produção decrescente | Produção atual t |
|------------|----------------|---------------|----------------------|------------------|------------------------|------------------------|
| Manga | 24.000 há | 18% | 40% | 28% | 3% | 397.440t |
| Uva | 11.800 ha | 12% | 20% | 30% | 13% | 208.362t |
| Banana | 3.283 ha | 12% | 10% | 30% | 25% | 64.830t |
| Goiaba | 4.186 ha | 15% | 20% | 32% | 8% | 131.825t |
| Coco verde | 2.394 há | 20% | 40% | 30% | 2% | 84.800.000 frutos/ano* |
| Acerola | 2.587 ha | 25% | 35% | 28% | - | 24.043t |

Fonte: VALEXPOR (2014, p. 03).

⁹ Selwyn, utilizando números do Ministério do Trabalho para meados dos anos 1990 afirmou que “Brazilian Ministry of Agriculture in the mid-1990s estimated that one hectare of grape production required 5.4 workers” (2009: 769).

Formamos assim o quadro 05, abaixo, relacionando a produção por hectare e adicionando para cada cultivo o número de trabalhadores necessários por hectare. Multiplicou-se para cada cultura, o número de hectares em plena produção pelo número de trabalhadores necessários.

Quadro 5: Número de trabalhadores por hectare de acordo com o cultivo

| Produto | Total plantado em hectares | % plena produção | Hectares em plena produção | Nº de Trabalhadores por hectare | Nº de Trabalhadores por ha em plena produção |
|------------|----------------------------|------------------|----------------------------|---------------------------------|--|
| Manga | 24.000 | 28% | 6.720 | 02 | 13.440 |
| Uva | 11.800 | 30% | 3.540 | 04 | 14.160 |
| Banana | 3.283 | 30% | 984,9 | 02 | 1.969,8 |
| Goiaba | 4.186 | 32% | 1.339,52 | 02 | 2.679,04 |
| Coco verde | 2.394 | 30% | 718,2 | 01 | 718,2 |
| Acerola | 2.587 | 28% | 724,36 | 05 | 3.621,8 |
| Total | 48.250 | - | 14.02698 | - | 36.589 |

Fonte: Dados da VALEXPORT (2004 e 2014) organizados pelos autores.

O resultado é que na cultura da manga existiriam 13.440 trabalhadores; na cultura da uva 14.160. O total das principais culturas acima é de 36.589 trabalhadores. Chega-se perto dos números de Damiani (29.000) com 27.600 trabalhadores apenas nas duas principais culturas de exportação. Segundo Pedro Gama¹⁰, ao longo do tempo esses números sofrem alterações em razão da introdução de novas tecnologias no processo de produção. Então, como Damiani chegou ao número de 29.000 trabalhadores em 1999? Por outro lado, ele afirma que não há grandes alterações no processo de produção da uva, que não comporta a introdução de máquinas no processo produtivo. Essa informação é seguida por Selwyn:

While on the one hand suppliers are subject to pressures to cut costs in order to maintain their competitiveness, through, for example, mechanisation, on the other hand the rising quality attributes of fruit and vegetables (as they are socially constructed) demand an increasing attention to detail by producers which in turn requires relatively skilled labour input (SELWYN, 2009, p. 764).

Mas a necessidade por números relacionados à força produtiva é fundamental, ainda mais quando se pensa em termos absolutos. A mesma associação utiliza um critério diferente para pensar o quantitativo de empregos gerados em razão do desenvolvimento da fruticultura irrigada: “estima-se que são gerados em média 2,0 empregos por hectare irrigado, gerando um total de 240.000 empregos diretos e 960.000 empregos indiretos” (VALEXPORT, 2014, p.03). Silva encontra número semelhante baseando-se em informações da Câmara de Fruticultura da Associação Comercial, Industrial e Agrícola de Juazeiro, 240 mil trabalhadores distribuídos entre os perímetros públicos e os projetos privados em Petrolina e Juazeiro (SILVA, 2013, p. 103).

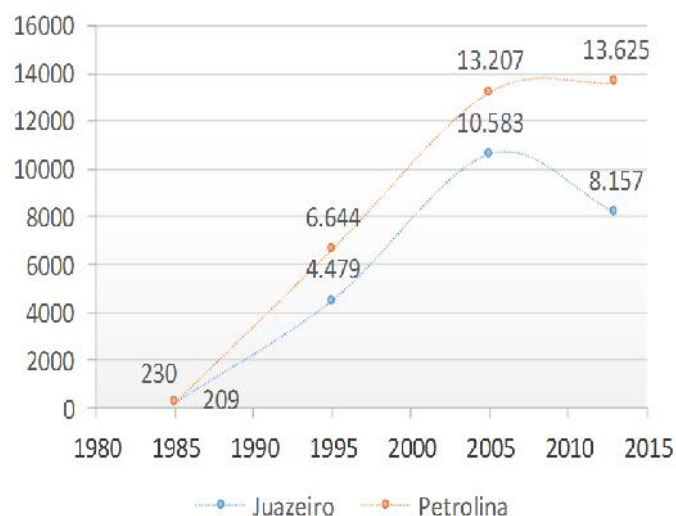
¹⁰ Presidente da Embrapa Semiárido, informação em troca recente de e-mails, em 30/07/2015.

Do contingente incerto de trabalhadores na fruticultura, Selwyn considerou entre 50% e 60% o número de trabalhadores permanentes (SELWYN, 2009, p. 771); dos 29 mil trabalhadores defendidos por Damiani no cultivo da manga e da uva, o autor afirmou que entre eles 60% eram permanentes e, destes, 40% eram mulheres (DAMIANI, 1999, p. 02). Para Silva, o total de mulheres na fruticultura irrigada, de acordo com o Censo Agropecuário de 2006, era de 13.100 (36%) e o cultivo da uva estaria empregando 21.700 pessoas. As mulheres representavam 9.400 pessoas ou 43% do total (SILVA, 2013, p. 105).

A conclusão a que se chega com a discussão acima é sobre a dificuldade de aferir um número que traga maior clareza para o entendimento da composição da força de trabalho na fruticultura do SMSF, tanto no que diz respeito ao trabalho formal quanto ao informal, que, segundo estimativas, responde pela maioria das contratações em épocas de colheita. O desafio é elaborar um método que seja capaz de aproximar esses números da realidade objetiva.

Outra tentativa de compreensão do tamanho da força de trabalho no SMSF é a utilização dos dados estatísticos oficiais, por exemplo, a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). No entanto, a utilização desses dados estatísticos não são suficientes para compreendermos o quadro real da fruticultura, pois esses levantamento tratam do mercado formal de trabalho e não do mercado informal. Assim, não é possível compreender a extensão real do trabalho informal no Vale do São Francisco.

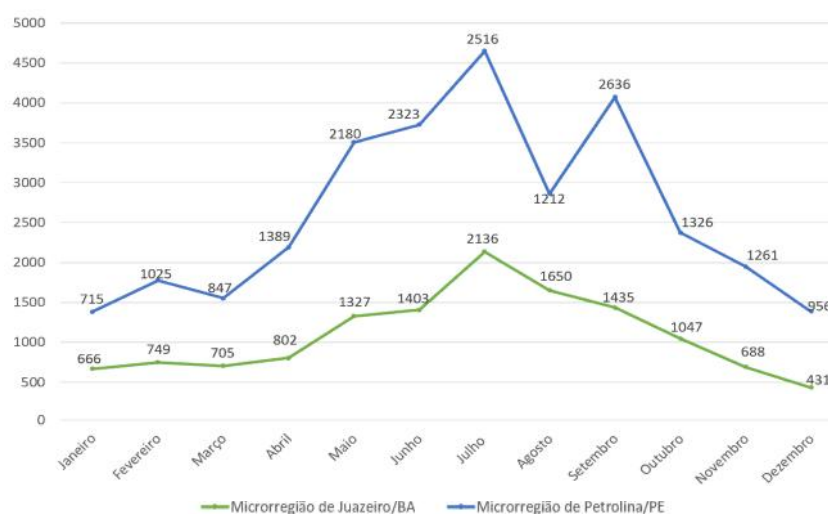
No entanto, para além da fruticultura, a análise atenta dos dados aponta para algumas informações interessantes sobre a força de trabalho. Quando passamos a analisar os dados oficiais nas microrregiões de Juazeiro e Petrolina percebemos a expansão do emprego formal. Os dados da RAIS vinculados ao Programa de Disseminação de Estatísticas do Trabalho (PDET) apontam nessa direção e para a consolidação de um mercado de trabalho formal, conforme o gráfico:

Gráfico 1: Contratação de trabalho formal 1985-2013

Fonte: RAIS/PDET

No último dia do ano de 1985 o setor da agropecuária apontava cerca de 200 postos de trabalho ativos, em ambas as microrregiões, esse número em 31 de dezembro de 2013 alcançou 13.625 postos de trabalho formal ativos na microrregião de Petrolina e 8.157 empregos ativos na microrregião de Juazeiro.

Quando tomamos como referência os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), que registra a evolução mensal da contratação do trabalho formal, evidenciamos que o ápice de contratação no setor da agropecuária se estabelece justamente nos meses que antecedem o período de janela de negociação dos produtores locais com o mercado externo, precisamente entre os meses de setembro e novembro de cada ano.

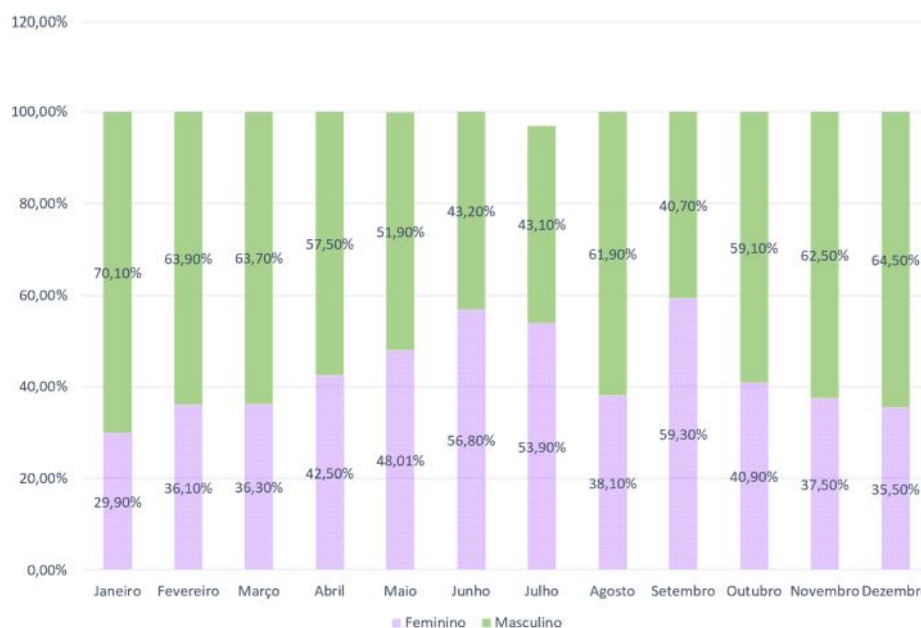
Gráfico 2: Trabalhadores admitidos em 2014

Fonte: CAGED/PDET

Observando a curva de admissões no ano de 2014 percebemos como, a partir do mês de maio, o número de trabalhadores admitidos começa a crescer, alcançando o ápice de contratação no mês de julho. Tais contratações acontecem no período de negociação e exportação para o mercado externo, quando se intensifica a dinâmica de trabalho e a demanda por mão de obra aumenta.

Quando discriminado por sexo, os dados de contratação revelam ainda uma outra dinâmica. Nos meses em que se expande a arregimentação de trabalho, o número de mulheres contratadas é superior ao de homens, revelando que a participação feminina nesse mercado de trabalho, apesar de expressiva do ponto de vista quantitativo, se limita a algumas etapas do processo produtivo, como já haviam adiantado alguns autores (DAMIANI, 1999; SILVA, 2001 e 2013; SELWYN, 2009 e 2010b; CAVALCANTI, 1997).

Gráfico 3: Distinção por sexo dos trabalhadores contratado em 2014



Fonte: CAGED/PDET

As mulheres, em geral, são contratadas para o trabalho na viticultura devido ao caráter artesanal da produção que requer uma atenção e cuidado no manuseio e estética do fruto. Destacamos que entre o período de maio a julho a contratação feminina se dá devido a algumas etapas específicas do processo produtivo, tais como: seleção de ramos, seleção de cachos, pinicado e raleio¹¹. Essas trabalhadoras permanecem nas fazendas com vínculos de

¹¹ O trabalho na produção de uva de mesa se baseia num processo de seleções (de galhos, ramos, gemas e bagas) que garantem a otimização do consumo dos nutrientes pela planta, portanto as primeiras etapas do ciclo produtivo são fundamentais para a garantia da qualidade do fruto que será colhido. A atenção e “cuidado” do

trabalho temporário entre quatro e cinco meses, garantindo que continuem a trabalhar ainda no período de colheita e empacotamento do fruto, entre os meses de setembro e outubro.

A “delicadeza” e “sensibilidade” associadas ao universo feminino aparecem como o principal argumento para contratação nos discursos dos produtores, e que acaba sendo também reforçado entre trabalhadores/as e sindicalistas, apontando essa condição da mão de obra feminina como fundamental para o assalariamento das mulheres.

A “qualificação” do trabalho feminino, amparada em habilidades “naturais” como a “delicadeza” e a “sensibilidade”, também é associada à esfera reprodutiva e, portanto, não possui 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 (KERGOAT, 1989). No entanto, vale ressaltar que a “não qualificação” feminina é equivalente à “qualificação” a partir das “qualidades” para o trabalho relacionado ao sexo feminino (SOUZA-LOBO, 2011).

Por outro lado, percebemos que o regime de trabalho permanente tende a priorizar a contratação de mão de obra masculina, que é aproveitada durante todo o ano tanto para a execução de serviços especializados, que requerem o uso de instrumentos de trabalho e máquinas, como a fertirrigação, poda, amarrão e condução de tratores e também os serviços associados ao uso da força física como a preparação de covas, levantamento de mourão e estrutura para os parreirais, além do trabalho com a enxada e a estrovenga na capinagem e preparação do solo.

A política sindical dos/as assalariados/as rurais

Ao discutir a formalidade do trabalho, um ponto chama atenção, que são os direitos associados ao mercado de trabalho formal. Portanto, outra discussão sobre a força de trabalho é a Convenção Coletiva de Trabalho – CCT. Pretende-se aqui fazer uma análise sobre as diversas convenções negociadas desde 1994 aos dias de hoje destacando a importância da política sindical estabelecida pelos STTR’s do SMSF visando regulamentar as relações de trabalho e resguardar os direitos dos trabalhadores.

No momento em que a fruticultura já despontava com números animadores para os empresários, os trabalhadores do SMSF iniciavam um processo de organização da categoria com o objetivo de reivindicar direitos e melhorias nas condições de trabalho. Dentro da

trabalho feminino são, assim essenciais nesse processo. O pinicado é uma primeira seleção das bagas que deverão permanecer no cacho da uva, já o raleio é a seleção final e aprimoramento estético do cacho.

Federação dos Trabalhadores na Agricultura de Pernambuco – FETAPE – e da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura – CONTAG, já existiam discussões com vistas promover a organização dos trabalhadores na fruticultura do Vale do São Francisco.

A FETAPE enviou, em 1989, para o SMSF uma advogada trabalhista dos seus quadros, que havia sofrido um atentado na Zona da Mata Sul, próximo a cidade de Palmares, em Pernambuco. No atentado a advogada, grávida, sobreviveu mas perdeu o bebê. O companheiro dela, economista e assessor da FETAPE, morreu. Como forma de preservar a sua vida, a federação decidiu enviá-la para o sertão pernambucano com o objetivo de prestar assessoria direta aos sindicatos rurais.

Como primeira tarefa, havia a necessidade de convencer os dirigentes dos sindicatos rurais da necessidade de organizar os assalariados. A dificuldade estava no fato de que alguns dirigentes eram pequenos proprietários ou colonos que contratavam mão de obra assalariada. Como a estrutura de sindicatos rurais absolve trabalhadores e pequenos proprietários rurais, incorporar os assalariados não foi um processo simples. Vencer essa primeira resistência seria fundamental.

Assim, uma das primeiras agendas dos sindicatos, ao mesmo tempo em que se preocupava com os assalariados, foi a erradicação do trabalho infantil. Em 1992 a FETAPE havia começado uma campanha para erradicar o trabalho infantil em parceria com a Organização Internacional do Trabalho – OIT. Em 1993, a FETAPE e a OIT procuraram a VALEXPOR para tratar do assunto. Com receio de uma campanha internacional mencionar o SMSF, a Valexport colaborou prontamente (DAMIANI, 1999, p. 86).

Superadas as discussões sobre a necessidade de organização dos assalariados pelos dirigentes, a tarefa foi como encontrá-los, já que não tinham, absolutamente, nenhuma relação com o STTR. Descobrir onde estavam e construir uma relação com esses trabalhadores foi o objetivo principal. Três anos após as primeiras iniciativas, em 1992, foi realizada a primeira assembleia de trabalhadores assalariados da fruticultura irrigada, que segundo informações do STTR de Petrolina, havia cerca de 700 trabalhadores presentes. Foi também o início das primeiras negociações com as empresas. A luta caracterizou-se pelo reconhecimento de direitos. Buscava-se, naquele momento, a assinatura da carteira de trabalho dos trabalhadores em situação irregular.

Segundo depoimentos de diversos entrevistados, a resistência por parte dos fruticultores aconteceu entre os médios e os pequenos fruticultores. A maioria das grandes empresas já trabalhavam dentro dos padrões legais. Para Damiani, no entanto, o processo foi

inverso. O problema estava nas grandes empresas. Os pequenos e médios produtores foram poupados porque algumas das lideranças do STTR faziam parte desse grupo (1999, p. 87).

Parte importante da luta dos trabalhadores veio com o apoio da Delegacia Regional do Trabalho, em Petrolina. Tal convergência de interesses se deu porque o governo brasileiro havia assumido, na mesma época, perante a Organização Internacional do Trabalho – OIT – a existência de trabalho escravo no Brasil. Tal fato fez com que se redobrasse as atenções das DRT num território produtivo como o SMSF, em que a força de trabalho se expandia na Zona Rural sem nenhum controle ou fiscalização.

Assim, a FETAPE, o STTR de Petrolina e o de Santa Maria da Boa Vista solicitaram a realização de diligências à Superintendência Regional do Trabalho em Recife, para que a DRT local fizesse fiscalizações nas fazendas do Vale, tendo em vista as condições de trabalho, ausência de cumprimentos de direitos etc, no que foram atendidos. Os sindicatos quebraram o cerco e entraram nas fazendas com a DRT. Aos poucos, trabalhadores e patrões tomaram conhecimento e aceitaram o papel dos sindicatos rurais como representante dos assalariados.

Em 1994 aconteceu a primeira greve e a repercussão chegou aos jornais da capital que noticiaram os acontecimentos no Sertão de Pernambuco. A saída foi a proposta da FETAPE, mediada pela DRT, para o estabelecimento de uma convenção coletiva de trabalho semelhante a que era assinada na Zona da Mata pelos produtores de cana e os assalariados. A legislação brasileira não permite a negociação entre um sindicato e empresas diretamente ou mesmo entre sindicatos de trabalhadores e associações empresariais. No entanto, todo o procedimento foi negociado com a VALEXPORT, que cumpriu o papel de negociar, arregimentar e convencer os empresários da fruticultura da importância de assinar um acordo dessa magnitude com os trabalhadores. A associação procurou o sindicato dos proprietários rurais apenas para assinar a convenção¹².

Ainda hoje a VALEXPORT apresenta-se para os investidores e o público em geral como coordenadora das negociações da CCT. A afirmação está nos em seus documentos. Entre as atribuições de sua gerência administrativa - financeira consta:

Todos os anos, em geral no mês de Janeiro, os produtores e os trabalhadores rurais do Vale do São Francisco representados por seus respectivos sindicatos, reúnem-se para discutir e negociar a Convenção Coletiva de Trabalho. O evento é coordenado

¹² “Em 1965 foi organizado o sindicato patronal - Sindicato Rural de Petrolina - sob a presidência de um político influente na região, Geraldo Coelho, que surge como a organização de representação dos interesses dos agricultores e pecuaristas. Naquele momento, tal iniciativa tinha mais o objetivo de consolidar a influência de um grupo político local sobre os produtores, segundo as práticas do “clientelismo” tradicional e, também, contrapor-se aos esforços da Igreja em organizar os trabalhadores rurais na região” (SILVA, 2001: 123).

pela Valexport com a mediação das Sub-Delegacias Regionais do Trabalho em Juazeiro e Petrolina. Desse embate entre Capital e Trabalho, surge documento que regerá durante 01 ano as relações econômicas e sociais entre os trabalhadores e produtores da região” (VALEXPORT, 2014, p.11-12).

Além da pouca chuva, bastante luminosidade, “abundância de mão de obra” e água, as convenções coletivas trouxeram os trabalhadores para o âmbito dos direitos, da cidadania. Por outro lado, na perspectiva do capital, o clima do semiárido já garantia grande previsibilidade e controle sob a produção, com a CCT e a incorporação dos trabalhadores, garantiu-se de forma mais tranquila a previsibilidade nas relações entre capital e trabalho sem sobressaltos que atrapalhem a produção de frutas frescas (SOUTO JR, 2013).

Passando a análise da CCT e tomando como ponto inicial a questão salarial, identificamos uma das conquistas mais significativas dos trabalhadores a partir da construção da convenção coletiva. Na maioria dos anos analisados o salário unificado da categoria foi superior ao salário mínimo nacional, inclusive entre os anos de 1994 e 2000 a negociação coletiva estabeleceu que o piso não poderia ser inferior ao salário mínimo acrescido de 10%.

A superioridade com relação ao salário mínimo, entretanto, não garante que os aumentos salariais representam ganho real. Quando comparamos os aumentos salariais estabelecidos anualmente com o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), calculado pelo IBGE, percebemos que em alguns anos o aumento não conseguiu superar os índices de inflação do período, não representando dessa forma ganho real.

Tabela 3: Reajuste salarial estabelecido na CCT em comparação com INPC-IBGE Brasil 1994 - 2015

| ANO | SALÁRIO MÍNIMO | SALÁRIO UNIFICADO | AUMENTO SALARIAL | INPC | GANHO REAL |
|------|----------------|-------------------|------------------|--------|------------|
| 1994 | URV 64, 79 | URV 71, 27 | - | - | - |
| 1995 | R\$ 100, 00 | R\$ 110, 00 | - | - | - |
| 1996 | R\$ 112, 00 | R\$ 128, 00 | 16,36% | 22,00% | -4,62% |
| 1997 | R\$ 120, 00 | R\$ 139, 00 | 8,59% | 8,42% | 0,15% |
| 1998 | R\$ 130, 00 | R\$ 146, 00 | 5,03% | 4,38% | 0,62% |
| 1999 | R\$ 136, 00 | R\$ 150, 00 | 2,74% | 2,28% | 0,45% |
| 2000 | R\$ 151, 00 | R\$ 177,12 | 18,08% | 8,38% | 8,95% |
| 2001 | R\$ 180, 00 | R\$ 181, 21 | 2,30% | 5,44% | -2,98% |
| 2002 | R\$ 200, 00 | R\$ 207, 00 | 19,75% | 9,77% | 9,10% |
| 2003 | R\$ 240, 00 | R\$ 240, 00 | 15,94% | 18,54% | -2,2% |
| 2004 | R\$ 260, 00 | R\$ 268, 00 | 11,67% | 8,62% | 2,80% |
| 2005 | R\$ 300, 00 | R\$ 308, 00 | 14,92% | 6,08% | 8,33% |
| 2006 | R\$ 350, 00 | R\$ 358, 00 | 16,23% | 4,15% | 11,60% |
| 2007 | R\$ 380, 00 | R\$ 390, 00 | 8,94% | 2,92% | 5,85% |
| 2008 | R\$ 415, 00 | R\$ 425, 00 | 8,97% | 5,42% | 3,37% |
| 2009 | R\$ 465,00 | R\$ 476, 00 | 12% | 6,43% | 5,23% |
| 2010 | R\$ 510,00 | R\$ 521, 00 | 9,45% | 4,36% | 4,88% |
| 2011 | R\$ 545,00 | R\$ 560, 00 | 7,48% | 6,52% | 0,9% |
| 2012 | R\$ 622,00 | R\$ 640,00 | 14,28% | 5,63% | 8,19% |
| 2013 | R\$ 678,00 | R\$ 700,00 | 9,37% | 6,63% | 2,57% |
| 2014 | R\$ 724,00 | R\$ 748,00 | 6,86% | 5,26% | 1,52% |
| 2015 | R\$ 788,00 | R\$816,00 | 9,09% | 6,23% | 2,69% |

Fonte: Dados organizados pelos autores

A tabela 3 mostra os reajustes salariais estabelecidos na convenção coletiva entre os anos 1994 e 2015, comparando-os com o salário mínimo estabelecido em cada ano e tomando como referência o aumento salarial da categoria em relação ao INPC-IBGE. A partir da tabela podemos perceber que nos anos de 1996, 2000 e 2003 os assalariados da fruticultura não obtiveram ganhos salariais reais.

Tal dinâmica revela certa incompatibilidade com o contexto nacional com relação ao ano de 1996. Análises dos reajustes salariais elaboradas pelo DIEESE (2012) entre os anos de 1996 e 2003, apontaram 1996 como o ano onde a maior parte das unidades de negociação apresentaram ganhos reais. Cerca de 52% das negociações salariais estabeleceram aumento superior ao INPC-IBGE, conforme a tabela:

Tabela 4: Distribuição dos reajustes salariais em comparação com INPC-IBGE Brasil 1996-1999

| | 1996 | | 1997 | | 1998 | | 1999 | |
|-----------------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|
| | Nº | Em % | Nº | Em % | Nº | Em % | Nº | Em % |
| Acima do INPC | 120 | 51,9 | 184 | 39,1 | 141 | 43,5 | 111 | 35,1 |
| Mais de 5% acima | 15 | 6,5 | 17 | 3,6 | 8 | 2,5 | 1 | 0,3 |
| De 4,01% a 5% acima | 10 | 4,3 | 7 | 1,5 | 3 | 0,9 | 0 | – |
| De 3,01% a 4% acima | 13 | 5,6 | 16 | 3,4 | 3 | 0,9 | 6 | 1,9 |
| De 2,01% a 3% acima | 22 | 9,5 | 19 | 4 | 12 | 3,7 | 7 | 2,2 |
| De 1,01% a 2% acima | 33 | 14,3 | 43 | 9,1 | 23 | 7,1 | 21 | 6,6 |
| De 0,01% a 1% acima | 27 | 11,7 | 82 | 17,4 | 92 | 28,4 | 76 | 24,1 |
| Igual ao INPC | 9 | 3,9 | 73 | 15,5 | 64 | 19,8 | 46 | 14,6 |
| De 0,01% a 1% abaixo | 19 | 8,2 | 138 | 29,4 | 84 | 25,9 | 80 | 25,3 |
| De 1,01% a 2% abaixo | 35 | 15,2 | 37 | 7,9 | 18 | 5,6 | 31 | 9,8 |
| De 2,01% a 3% abaixo | 15 | 6,5 | 19 | 4 | 12 | 3,7 | 28 | 8,9 |
| De 3,01% a 4% abaixo | 8 | 3,5 | 6 | 1,3 | 3 | 0,9 | 15 | 4,7 |
| De 4,01% a 5% abaixo | 9 | 3,9 | 4 | 0,9 | 2 | 0,6 | 2 | 0,6 |
| Mais de 5% abaixo | 16 | 6,9 | 9 | 1,9 | 0 | – | 3 | 0,9 |
| Abaixo do INPC | 102 | 44,2 | 213 | 45,3 | 119 | 36,7 | 159 | 50,3 |
| TOTAL | 231 | 100 | 470 | 100 | 324 | 100 | 316 | 100 |

Fonte: DIEESE. SAS - Sistema de Acompanhamento de Salários

Diferentemente da maior parte das negociações salariais estabelecidas no Brasil entre 1997 e 1999, o salário unificado da categoria nestes anos obteve ganho real, inclusive em 1999, pior ano da série analisada pelo DIEESE (2012), quando 50% das unidades de negociação apresentaram aumentos reais.

Por sua vez, o reajuste salarial inferior ao INPC-IBGE estabelecido nas Convenções Coletivas de Trabalho dos assalariados rurais do SMSF nos anos 2001 e 2003, acompanhou a dinâmica de maior parte das unidades de negociação acompanhadas pelo DIEESE. Em 2001 apenas 43,2% das categorias analisadas obtiveram aumento real, já no ano de 2003 58,2% negociaram aumentos salariais inferiores ao INPC-IBGE.

Tabela 5: Distribuição dos reajustes salariais em comparação com INPC-IBGE Brasil 2000-2003

| | 2000 | | 2001 | | 2002 | | 2003 | |
|-----------------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|
| | Nº | Em % | Nº | Em % | Nº | Em % | Nº | Em % |
| Acima do INPC | 190 | 51,5 | 214 | 43,2 | 124 | 25,8 | 103 | 18,8 |
| Mais de 5% acima | 6 | 1,6 | 7 | 1,4 | 0 | – | 3 | 0,5 |
| De 4,01% a 5% acima | 3 | 0,8 | 3 | 0,6 | 2 | 0,4 | 1 | 0,2 |
| De 3,01% a 4% acima | 19 | 5,1 | 3 | 0,6 | 2 | 0,4 | 1 | 0,2 |
| De 2,01% a 3% acima | 28 | 7,6 | 26 | 5,3 | 3 | 0,6 | 9 | 1,6 |
| De 1,01% a 2% acima | 46 | 12,5 | 47 | 9,5 | 12 | 2,5 | 14 | 2,6 |
| De 0,01% a 1% acima | 88 | 23,8 | 128 | 25,9 | 105 | 21,9 | 75 | 13,7 |
| Igual ao INPC | 56 | 15,2 | 97 | 19,6 | 133 | 27,7 | 126 | 23 |
| De 0,01% a 1% abaixo | 60 | 16,3 | 99 | 20 | 74 | 15,4 | 51 | 9,3 |
| De 1,01% a 2% abaixo | 30 | 8,1 | 51 | 10,3 | 64 | 13,3 | 63 | 11,5 |
| De 2,01% a 3% abaixo | 13 | 3,5 | 11 | 2,2 | 43 | 9 | 43 | 7,8 |
| De 3,01% a 4% abaixo | 5 | 1,4 | 8 | 1,6 | 15 | 3,1 | 35 | 6,4 |
| De 4,01% a 5% abaixo | 6 | 1,6 | 4 | 0,8 | 18 | 3,8 | 33 | 6 |
| Mais de 5% abaixo | 9 | 2,4 | 11 | 2,2 | 9 | 1,9 | 94 | 17,2 |
| Abaixo do INPC | 123 | 33,3 | 184 | 37,2 | 223 | 46,5 | 319 | 58,2 |
| TOTAL | 369 | 100 | 495 | 100 | 480 | 100 | 548 | 100 |

Fonte: DIEESE. SAS - Sistema de Acompanhamento de Salários

A partir de 2004 os reajustes salariais negociados na convenção coletiva da fruticultura irrigada do SMSF registraram valores sempre superiores ao INPC-IBGE. Tal dinâmica não foi distinta das unidades de negociação acompanhadas pelo DIEESE.

As boas condições da economia internacional somadas à gradativa retomada do fomento estatal ao desenvolvimento econômico e a ampliação dos programas públicos de geração e distribuição de renda, dentre elas a política de recuperação do salário mínimo, garantiu a melhora no cenário político e econômico e apresentou reflexos nas negociações salariais, cujos resultados foram mais positivos. Após 2004, ampliou-se o percentual de negociações salariais que registraram reajustes acima do INPC-IBGE acumulado (DIEESE, 2012).

Nos últimos 11 anos a convenção coletiva de trabalho garantiu ganhos reais, do ponto de vista salarial, aos trabalhadores, inclusive após 2009 quando a crise econômica mundial afetou a economia brasileira e impôs instabilidade às relações comerciais dos produtores do SMSF com o mercado externo. Se do ponto de vista salarial o desenvolvimento da convenção coletiva garantiu, em grande medida, ganhos reais aos trabalhadores, com relação a outros aspectos negociados a partir de 1994, os trabalhadores não obtiveram êxito ao longo das negociações.

No tocante a hora extra, os valores estabelecidos na primeira convenção coletiva, em 1994, para remuneração das horas trabalhadas de maneira suplementar era de 75% superior ao valor da hora normal. Na negociação do ano posterior os trabalhadores conseguiram ampliar o valor da remuneração para o acréscimo de 80% da hora de trabalho normal, esses valores foram mantidos até o ano de 1999.

A partir do ano 2000 o valor remunerado pelas horas suplementares alcançou seu patamar mais baixo, o limite legal de 50% sobre a hora normal trabalhada. Ficou estabelecido também nesta convenção que a partir da terceira hora de trabalho extraordinário o valor de remuneração seria de 70% superior ao valor da hora normal. Até o momento o movimento sindical não foi capaz de reverter essa situação de perdas.

Dessa forma, de acordo com a legislação trabalhista, os valores estabelecidos para remuneração de horas extraordinárias a partir do ano 2000 pela CCT, são os valores mínimo estabelecidos por lei. Cabe ainda enfatizar que a hipótese da realização de uma quantidade superior a duas horas extras diárias só seria possível em caso de jornadas inferiores as de 44

horas semanais, o que não é o caso dos trabalhadores assalariados rurais regidos pela convenção¹³.

Com relação à cláusula de adicional noturno, o desenvolvimento desta é bastante parecido com as regulamentações estabelecidas no tocante à hora extra. No ano de 1994 foi normatizado na CCT que o valor do adicional noturno em 40% superior ao valor da hora de trabalho normal. No ano seguinte, assim como o valor da extra, a remuneração de adicional noturno foi ampliada para 45% sobre a hora de trabalho. Também na CCT assinada em 2000 a remuneração despencou, passando para o valor de 25% superior a hora normal de trabalho. Os valores instituídos no ano 2000 permanecem inalterados.

Observamos que mesmo correspondendo as estritas garantias legais, as cláusulas referentes à remuneração das horas suplementares e adicional noturno continuam anualmente as mesmas. Além dessas diversas outras cláusulas que estão presentes na convenção, todas as 21 negociações correspondem ao que rigorosamente está regulamentado em lei.

Horn (2009) observa como a criação de regras adicionais nos acordos coletivos sugerem o fortalecimento das negociações coletivas de trabalho como método de regulação da relação de emprego, tendo em vista que nenhuma mudança real no *locus* de regulação desta relação ocorre quando os acordos meramente reproduzem a legislação estatal. Não se pode perder de vista, entretanto, a função pedagógica e de publicização da legislação estatal quando esta é reafirmada na convenção coletiva.

A primeira convenção coletiva de trabalho da fruticultura irrigada, assinada em fevereiro de 1994, possuía 67 cláusulas que estabeleciam, dentre outras coisas, o piso salarial da categoria em 10% superior ao salário mínimo; transporte adequado e sem custo aos trabalhadores; adicionais de hora extra, trabalho noturno e insalubridade; direitos a trabalhadora mulher como: abono anuais para realização de exames ginecológicos e afastamento das trabalhadoras gestantes de atividades com o agrotóxico, além de licença maternidade superior ao período legal; havia ainda direitos relacionados ao trabalhador estudante como o abono sem desconto salarial em dia de prova e direitos relacionados à organização política dos trabalhadores como acesso do sindicato às empresas; estabilidade dos delegados sindicais; contribuição sindical, dentre outros (SILVA, 2014).

Além de significar conquistas efetivas de direitos para os trabalhadores, a primeira convenção coletiva de trabalho representou, principalmente, a modernização das relações de

¹³ De acordo com a cláusula 3ª da CCT assinada no ano 2000, e reeditada nas demais convenções até 2015, a jornada de trabalho será de 44 horas semanais, não podendo no sábado exceder o limite de 4 horas.

trabalho no Vale do São Francisco. Nesse sentido, a convenção foi fundamental por inserir os trabalhadores no mundo do direito e impor aos patrões os limites legais da relação capitalista de trabalho.

As garantias e regulamentações negociadas nas 61 cláusulas aprovadas na primeira CCT foram mantidas com algumas variações nas convenções posteriores, outras 19 cláusulas foram inseridas ao longo dos anos, constando 80 cláusulas na convenção de 2015.

3. Considerações finais

Há um desafio para os pesquisadores que estudam a fruticultura no SMSF ou mesmo para aqueles que estudam o trabalho no ambiente rural, que é conseguir mensurar o tamanho da força de trabalho. No caso estudado não existem números confiáveis para afirmar qual o tamanho da força de trabalho na fruticultura irrigada. Tal problema é decorrente da sazonalidade da contratação de mão de obra, quando se estima a contratação de inúmeros trabalhadores temporários. Por outro lado, torna-se um problema teórico para as pesquisas ao dificultar a reflexão sobre os problemas decorrentes da informalidade e da precarização do trabalho, tendo em vista a imprecisão do número de contratos temporários, sempre estimados como superior ao número de permanentes. A solução deve vir dos próprios pesquisadores que deverão elaborar formas de superar essa dificuldade com métodos e técnicas de pesquisa que os tornem menos vulneráveis à reprodução de números fictícios ou estimativas de senso comum.

Abre-se assim a perspectiva para que profissionais das mais diversas áreas discutam técnicas que ajudem a aprimorar as pesquisas sobre o assunto no ambiente rural e diminuam a dependência de dados oficiais que são produzidos com grande intervalo de tempo. O último censo agropecuário foi em 2006. Por outro lado, falta clareza em muitos trabalhos acadêmicos que utilizam dados indiscriminadamente sem informar como e de que forma foram capazes de chegar a números sobre o tamanho da força de trabalho na fruticultura. Faz-se necessário que as informações sejam claras sobre a fonte de tais dados, sob pena de se difundir informações de pesquisador para pesquisador sem que se seja possível averiguar a confiabilidade dos dados.

Por fim, é possível afirmar que a convenção coletiva abriu uma porta para o ingresso de trabalhadores no mundo dos direitos. No entanto, a capacidade dos sindicatos rurais no SMSF de barganhar ganhos reais está a quem de sua capacidade de pressão, tendo em vista as primeiras convenções. Foi demonstrado que houve ganhos reais de salário acima do ganho

real do salário mínimo oficial, que aumentou seu poder de compra nos últimos anos em razão da política adotada pelo governo federal (CARDOSO & MUSSE, p.2014). No entanto, esses ganhos já foram maiores comparando com época anteriores. A hipótese é a de que os sindicatos se habituaram à rotina burocrática desde a primeira CCT, tendo crescido enormemente em tamanho e arrecadação e perdendo o protagonismo junto às bases.

Entretanto, fica claro a importância que a CCT tem para os trabalhadores, principalmente no que diz respeito aos ganhos sociais, ainda que a maior parte deles estejam no limite do mínimo garantido por lei.

Por fim, durante os períodos de colheita constatou-se de fato um aumento real do emprego formal que goza das garantias legais e das regulamentações estabelecidas em negociação coletiva. A dúvida que persiste é sobre o tamanho do emprego informal, que é considerado alto e responsável por condições de trabalho ainda mais precárias.

4. Referências Bibliográficas

ARAÚJO, Tânia Barcelar. (1997), Herança de diferenciação e futuro de fragmentação. Estudos Avançados, São Paulo, v.11, 29, p. 7-36.

_____. (2000), Nordeste, Nordestes, que Nordeste? Mimeo.

BLOCH, D. (1996), As frutas amargas do velho chico: irrigação e desenvolvimento no vale do São Francisco. São Paulo: Livros da Terra, Oxfam.

CARDOSO JR, J. Celso e MUSSE, J. Sander. (2014), Salário mínimo e desenvolvimento: desdobramentos de uma política de valorização real no Brasil. Revista Ciências do Trabalho. nº 2. Maio a Outubro de 2014.

CAVALCANTI, J. S. B. (1997), Frutas para o mercado global. Estudos Avançados, São Paulo, v.11, n.29, p.79-93.

CORDEIRO NETO, J. R.; ALVES, C. L. B. (2009), Ruralidade no vale do submédio São Francisco: observações a partir da evolução econômica do pólo Juazeiro-BA – Petrolina-PE. Revista IDeAS – Interfaces em Desenvolvimento, Agricultura e Sociedade, Rio de Janeiro – RJ, v. 3, n. 2, p. 324-361, jul./dez.

DAMIANI, O. (1999), 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.

DIEESE. A Situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. – São Paulo: DIEESE, 2012.

EMBRAPA. (2009), A Viticultura no Semiárido Brasileiro. Petrolina: EMBRAPA.

GOMES, R. (2004), Upgrading without exclusion: lessons from SMEs in fresh fruit clusters in Brazil, unpublished doctoral thesis, MIT Department of Urban Studies and Planning, Massachusetts.

HORN, Carlos Henrique. Negociações Coletivas e Legislação Estatal: Uma análise comparada da regulação da relação de fins dos anos 1970 ao Plano Real. Novos Estudos, São Paulo, n. 85, nov. 2009.

KERGOAT, Danièle. Da divisão do trabalho entre os sexos. Tempo Social,1(2):73-103, 1989.

MEDEIROS, Leonilde Servolo de. (1997), *Trabalhadores rurais, agricultura familiar e organização sindical. São Paulo em Perspectiva*. São Paulo: Fundação SEADE, v.11, n.2, p.65-72, abr./jun.

NOVAES, R. Reyes. (1991), "Continuidades e rupturas no sindicalismo rural". In: Armando Boito (org.), *O sindicalismo brasileiro nos anos oitenta*. Rio de Janeiro : Paz e Terra.

OLIVEIRA, Francisco de (1981), *Elegia para uma re(li)gião: Nordeste, Sudene, Planejamento e Conflito de Classes*. 4ª edição. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

SELWY, Ben. (2010), *Gender Wage Work and Development in North East Brazil*. *Bulletin of Latin American Research*, Vol. 29, No. 1, pp. 51–70.

_____. (2008), *Institutions, Upgrading and Development: Evidence From North East Brazilian Export Horticulture*. *Competition & change*, Vol. 12, No. 4, December. 377-396.

_____. (2009), *Labour flexibility in export horticulture: a case study of northeast Brazilian grape production*, *Journal of Peasant Studies*, 36: 4, 761-782.

_____. (2011), *The Political-Economy of Class Compromise: Trade Unions, Capital–Labour Relations and Development in North East Brazil*. *Antipode* Vol. 43 No. 4. ISSN 0066-4812, pp 1305–1329.

_____. (2013), *The global retail revolution, fruiticulture and economic development in north-east Brazil*, *Review of International Political Economy*, 20:1, 153-179

SILVA, Pedro Gama da. (2001), *Articulação dos interesses públicos e privados no pólo Petrolina-Pe/Juazeiro-Ba: em busca de espaço no mercado globalizado de frutas frescas*. 258f. Orientador: José Francisco Graziano da Silva. Campinas: UNICAMP. Tese de doutorado (Doutorado em economia).

_____. (2009), "Dinâmica e crise da fruticultura irrigada no Vale do São Francisco". In: SILVA, Aldenor Gomes da; CAVALCANTI, Josefa Salete B.; WANDERLEY, Maria de Nazareth B. (Orgs). *Diversificação dos espaços rurais e dinâmicas territoriais no Nordeste do Brasil*. João Pessoa: Editora Zarinha Centro de Cultura.

_____. (2013), *O caso do Brasil*. In *Empleo e condiciones de trabajo de mujeres temporeras agrícolas*. Nações Unidas. CEPAL/OIT/FAO. TOMO 1.

SILVA, Guilherme J. Mota. *FRUTOS DO DESENVOLVIMENTO: As contradições do capital e a construção de uma política sindical dos assalariados rurais da fruticultura irrigada do Submédio São Francisco*. Monografia – Universidade Federal do Vale do São Francisco, 2014.

SOUTO JR., José Fernando. (2013), *Se parar, a fruta apodrece: fordismo e sindicatos no Vale do São Francisco*. REED – Revista Espaço de Diálogo e Desconexão. Araraquara. Vol 7, N 1. Dez/Jan 2013.

_____. MOTA SILVA, G. J. M. (2013), *O lugar da ausência: luta de classes e direitos na fruticultura irrigada do São Francisco*. *Anais do XIII Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho - ABET*. Curitiba, de 28 a 31 de outubro de 2013. P: 76-102.

_____. (2011), *O Vale Encantado do São Francisco: desenvolvimentismo e sindicalismo rural (1990 - 2008)*. REDD – Revista Espaço de Diálogo e Desconexão, Araraquara, v. 3, n. 2, jan/jul.

SOUZA LOBO, Elisabeth. *A classe operária tem dois sexos: Trabalho Dominação e Resistência*. Editora Brasiliense, 2ª Ed. São Paulo, 2011.

VALEEXPORT. (2013), *O potencial do Vale do São Francisco Brasil*. 37p.

VALEEXPORT. (2014), *Há 26 anos unindo forças para o desenvolvimento do Vale do São Francisco e da fruticultura brasileira*. 21p.