

Juliana Vilar Ramalho Ramos

Trabalho Feminino e Gênero na Produção de Uva em Petrolina

Campinas - 1998

R147t

35740/BC

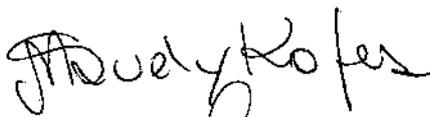
Juliana Vilar Ramalho Ramos

**Trabalho Feminino e Gênero na Produção de Uva
em Petrolina**

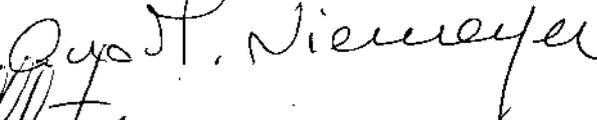
Dissertação de Mestrado
apresentada ao Departamento
de Antropologia do Instituto de
Filosofia e Ciências Humanas
da Universidade Estadual de
Campinas, sob a Orientação da
Profa. Dra. Maria Suely Kofes.

Este exemplar corresponde à redação
final da dissertação defendida e
aprovada pela Comissão Julgadora em
31 / 08 / 98.

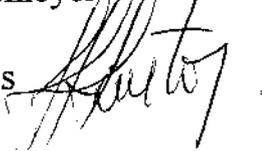
Profa. Dra. Maria Suely Kofes



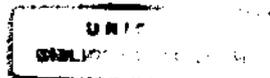
Profa. Dra. Ana Maria de Niemeyer



Prof. Dr. José Luiz dos Santos



Julho de 1998



UNIDADE	BC
N.º CHAMADA:	
V. Ex.	
TOMBO BC/	35740
PROC.	395/98
C	<input type="checkbox"/>
D	<input checked="" type="checkbox"/>
PREÇO	R\$ 11,00
DATA	05/31/98
N.º CPD	

CM-00118288-7

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA
BIBLIOTECA DO IFCH - UNICAMP

Ramos, Juliana Vilar Ramalho
R 147 t Trabalho feminino e gênero na produção de uva em
Petrolina / Juliana Vilar Ramalho Ramos . - - Campinas, SP :
[s. n.], 1998.

Orientador: Maria Suely Kofes.
Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas,
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.

1. Trabalho feminino. 2. Simbolismo. I. Kofes, Maria Suely.
II. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Filosofia e
Ciências Humanas. III. Título.

“ O real não está na saída nem na chegada: ele se dispõe para a gente é no meio da travessia.”

(Guimarães Rosa)

Este trabalho é dedicado à Socorro Vilar e à Suely Kofes, porque elas, na travessia de realização desta tese, tornaram o meu real infinitamente mais bonito.

Agradecimentos

Ao CNPq, pela bolsa de mestrado; aos professores do Mestrado em Antropologia Social da Unicamp, pelo aprendizado; aos funcionários da Secretaria de Pós-Graduação do IFCH-Unicamp, pela delicadeza e atenção que sempre dispensaram a mim.

Às professoras Ângela Araújo e Ana Maria Niemeyer, que fizeram parte da minha banca examinadora de qualificação, pela leitura atenciosa do meu trabalho e pelas sugestões valiosas, as quais contribuíram muito para melhorar esta tese.

Ao professor José Luiz dos Santos, cuja competência e dedicação aos alunos, sempre me fizeram lembrar do sentido mais bonito da palavra “mestre”.

À Suely Kofes, minha orientadora, a quem eu tenho muito o que agradecer, mas, principalmente, pela sua generosidade. Durante todo o nosso convívio, nunca faltaram de sua parte, orientação competente, atenção, críticas enriquecedoras, incentivo, respeito, delicadeza, apoio intelectual e humano. E por tudo isso, eu lhe sou muito grata.

Aos meus amigos, pela torcida carinhosa, em especial, a Eufrásia, a Dominique e a Andreia Borghi.

Aos funcionários das instituições visitadas em Petrolina, em especial, a Franklin e a Juneldo, da Codevasf; a Ana Paula, da Valeexport; a Rita e aos técnicos agrícolas do distrito de irrigação do Projeto Nilo Coelho.

Agradeço especialmente às pessoas entrevistadas para a realização desta tese: a Chicou, presidente do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Petrolina; a Agnaldo, Danilo, Juscelino e Geraldo Olinda, produtores de uva, e à Raimunda (dona Doca), Francinete, Nagileide, Dalvina, Vera, Francisca (Zefinha), Luciene, Alcir, Hilda (dona Hilda), Socorro e Madalena, trabalhadoras da uva, pela maneira atenciosa e

delicada com que me receberam.

A meus familiares, em especial, a Abdias Vilar e Nazareth Wanderley, a Marco Antonio e Iolanda Ramalho e a Fátima Vilar, pela força e a ajuda fundamentais que sempre souberam carinhosamente me dar. A Semíramis, pelo apoio no trabalho de campo em Petrolina.

E, finalmente, a Julio e Socorro, meus pais, e a Maria e Joana, minhas irmãs, a quem eu devo grande parte da alegria da minha vida.

Sumário

Na introdução deste trabalho, através do relato da minha própria trajetória em relação ao tema estudado, apresento as questões que motivaram esta dissertação e exponho os referenciais teórico e metodológicos que balizaram a pesquisa. Por último, há uma descrição de como foi feito o trabalho de campo.

O primeiro capítulo refere-se à apresentação do lugar aonde foi feita a pesquisa. Focalizando o contexto regional de Petrolina, procurei situar o cenário sócio-cultural deste município tomando como referência o marco da irrigação e a posterior vinculação dos sistemas produtivos da região com os mercados internacionais, articulados a uma maior absorção de mão-de-obra feminina no mercado de trabalho agrícola regional.

O segundo capítulo trata da articulação entre o cultivo da uva em Petrolina e os significados de gênero revelados através desta cultura frutícola. O simbolismo de gênero que marca este processo produtivo aponta para a relação entre a produção da uva, o trabalho das mulheres e a produção da feminilidade.

O terceiro capítulo pretende-se uma reflexão sobre as representações do trabalho para as mulheres empregadas na produção de uva em Petrolina. São apresentadas duas histórias de vida, as quais são cruzadas entre si e tendo em vista narrativas de outras trabalhadoras e informações provenientes de outras fontes. Desse modo, é possível perceber como estas mulheres constroem os sentidos do trabalho em sua trajetórias de vida.

Nas considerações finais desta dissertação retomo a minha própria trajetória em relação ao tema estudado, para observar como uma nova localização teórico-metodológica possibilitou-me novas reflexões.

Índice

I. Introdução	9
----------------------	----------

Capítulo 1: O Lugar Estudado

I. Petrolina	32
II. Os Perímetros Irrigados Bebedouro e Nilo Coelho	37
III. A Fruticultura em Petrolina	42
IV. Fruticultura, exportação e o trabalho das mulheres: o caso da produção de uva em Petrolina	45

Capítulo 2: A Produção da Uva, O Trabalho das Mulheres e a Produção da Feminilidade

I. apresentação do capítulo	49
II. A produção da uva	51
III. O trabalho das mulheres e a produção da feminilidade	83

Capítulo 3: O Significado do Trabalho

I. apresentação do capítulo	100
II. As trabalhadoras e as condições de trabalho na produção de uva em Petrolina	101
III. Francisca	111

IV. Hilda	122
V. Cruzando as estórias de vida da Francisca e Hilda: as representações do trabalho	140
VI. De Hildas e Franciscas	144
Considerações Finais	151
Referências Bibliográficas	153
Anexos	161

I. Introdução

A narrativa (...) é ela própria, num certo sentido, uma forma artesanal de comunicação. Ela não está interessada em transmitir o “puro em si” da coisa narrada como uma informação ou um relatório. Ela mergulha a coisa na vida do narrador para em seguida retirá-la dele. Assim se imprime na narrativa a marca do narrador, como a mão do oleiro na argila do vaso. Os narradores gostam de começar sua história com uma descrição das circunstâncias em que foram informados dos fatos que vão contar a seguir(...)

W. Benjamin¹

Por onde começar a contar uma estória² ? Pelo começo - parece ser a resposta lógica. Mas, aonde está o começo? Em que lugar ele pode ser encontrado? Foi com essas perguntas que procurei dar uma forma inicial ao meu relato. Assim, à maneira dos narradores evocados por Benjamin, decidi começar pela descrição das minhas circunstâncias. Ou melhor, das circunstâncias de uma descoberta. Do modo como eu descobri Petrolina e as trabalhadoras da uva. Mais certo seria dizer: encontro. Descoberta indica algo completamente revelado. E não há aqui a estória de uma revelação e sim de um encontro, encontros. Estórias que irão se cruzar. Narrativas destas estórias.

Vamos então às circunstâncias deste encontro.

¹ BENJAMIN, Walter. O Narrador. Considerações sobre a obra de Nikolai Leskov. In: Benjamin, W. Obras Escolhidas, vol. 1, Brasiliense, 1985. (pg. 205)

² Neste trabalho, estarei considerando a distinção entre os conceitos de estória de vida (life stories, récits de vie) e o de história de vida (life histories, histoires de vie), tal como faz Bertaux. Para ele, a diferença entre estória de vida e história de vida, está em que, a primeira designa a história de uma vida tal qual a pessoa que a viveu a reconta; a segunda compreende não somente o próprio relato de vida da pessoa, mas também o recurso a outras fontes balizadoras. A este respeito ver: BERTAUX, Daniel. L' Approche biographique. Sa validité méthodologique, ses, potentialités. In: Cahiers Internationaux de Sociologie, LXIX, n.2, juil. - déc, pp. 198 - 225, 1980.

Foi em 1993, participando de uma pesquisa sobre os impactos da globalização econômica na agricultura³, como bolsista de iniciação científica, que tive o primeiro contato com o Vale do São Francisco, mais especificamente, com o submédio São Francisco, que compreende o eixo Petrolina - Juazeiro e com as pessoas que lá vivem. A questão central desta pesquisa era a relação entre a fruticultura no Vale do São Francisco e sua vinculação aos mercados internacionais - a exportação de frutas. Dessa forma, antes da primeira viagem a Petrolina, foram realizadas muitas leituras sobre o tema da fruticultura e sobre a região a ser estudada.

E, na primeira viagem à Petrolina (junto à equipe de pesquisa) visitei alguns projetos de irrigação, empresas exportadoras de frutas, bem como instituições que, de alguma forma, estivessem vinculadas ao processo de exportação de frutas na região. Na época, as frutas mais exportadas eram a uva e a manga e, desse modo, concentramos prioritariamente nosso trabalho no sentido de compreender o processo de produção e posterior comercialização dessas duas culturas frutícolas. Esse primeiro contato possibilitou uma observação que, mais tarde, informaria minhas pesquisas naquele lugar, ou seja, a de que as mulheres eram/são mão-de-obra preferencial na produção de uva.

Nos lotes e empresas produtor(a)s de uva da região, as mulheres são a mão-de-obra majoritária, embora, em geral, elas realizem um menor número de atividades do que os homens ao longo do processo produtivo⁴. Isto ocorre porque as tarefas executadas por elas são exclusivamente manuais, enquanto muitas das tarefas feitas

³ esta pesquisa intitulava-se “ Mudanças Ambientais, Regionalização e Globalização: Relações entre os Sistemas de Produção do Vale do São Francisco e as Regulamentações Internacionais”.

⁴ No capítulo 2 desta dissertação veremos que esta, a princípio, rígida divisão sexual do trabalho pode apresentar uma mobilidade que se expressa tanto na própria situação de produção da uva quanto nos discursos dos sujeitos pesquisados.

pelos homens contam com o auxílio de máquinas agrícolas na sua realização, diminuindo, conseqüentemente, a demanda pela força de trabalho humana⁵.

No processo de produção da uva, as etapas mecanizadas e, portanto, dotadas de um maior incremento tecnológico, estão, de modo geral, sob a responsabilidade dos homens. Neste sentido, a ajuda representada pela tecnologia, gera uma menor necessidade de “braços” para a realização destas tarefas de trabalho.

Todavia, à medida em que a cultura da uva é essencialmente artesanal, as atividades manuais requerem uma maior utilização de mão-de-obra. Assim, como são as mulheres as responsáveis por estas atividades, fica claro, portanto, porque elas representam a força de trabalho majoritariamente contratada.

No entanto, não está embutida nesta prática, a priori, nenhuma relação de causalidade explicativa no que diz respeito à questão da preferência de mão-de-obra, afinal poderiam ser os homens os escolhidos para a realização das tarefas manuais e as mulheres as eleitas para a execução de tarefas nas quais utilizam-se máquinas agrícolas.

Em 1995, já no meu último semestre de graduação foi esta observação que constituiu-se como tema para o meu trabalho de conclusão de curso. Por sugestão de minha orientadora⁶ na época, resolvi retomar aquela observação feita ainda durante a primeira fase da pesquisa e questioná-la. Por que as mulheres são a mão-de-obra preferencial na produção de uva? Com esta pergunta dirigi-me mais uma vez a Petrolina, mas agora com a preocupação de tentar entender o universo do trabalho feminino na uva. Desse modo, minha pesquisa dividia-se em dois eixos básicos, a saber: 1) o primeiro, era buscar entender, do ponto de vista dos empregadores, as

⁵ Segundo os relatos dos produtores, para o trabalho em 1 ha de uva são necessárias, em média, 5 pessoas, das quais, 3 ou 4 são mulheres e 2 ou 1 são homens. Desse modo, a mão-de-obra feminina representa um percentual entre 60% a 80% da força de trabalho contratada nesta cultura agrícola.

⁶ Profa. Dra. Josefa Salete Barbosa Cavalcanti

razões pelas quais eles preferiam o trabalho das mulheres na uva; 2) o segundo, era tentar conhecer essas mulheres trabalhadoras; saber quem eram, de onde vinham, o que pensavam de seu trabalho.

Dessa pesquisa resultaram minha monografia de final de curso⁷ e também indagações persistentes. Foi a partir dos dados obtidos neste trabalho que muitas das minhas dúvidas e insatisfações avolumaram-se. Vamos a elas.

Primeiro as insatisfações. A primeira delas era com relação ao recorte teórico da pesquisa, que privilegiou uma dimensão macro da realidade apreendida. Foi dada muita atenção aos aspectos econômicos da relação de produção de uva, relacionando-os ao processo de globalização econômica⁸. Não desconsidero a importância deste enfoque. Ele foi de extrema relevância. Mas, a insatisfação era com a ausência de rostos, nomes, histórias, que representassem aquela realidade de um ponto de vista mais particular. Com a ênfase quantitativa daquele trabalho, sobraram números, faltaram histórias. Evidentemente, isto era decorrência da abordagem teórico-metodológica que eu então utilizara. Isto expressa-se claramente em dois momentos: o da pesquisa de campo e o da análise dos dados. O trabalho de campo envolveu entrevistas com 26 mulheres trabalhadoras, 4 produtores de uva, líderes sindicais, bem como visitas a instituições relacionadas à produção desta cultura frutícola. Além do curto período em que foram realizadas, estas entrevistas eram feitas a partir de um questionário que ‘amarrava’ muito os relatos obtidos. Desse modo, o material etnográfico e sociológico obtido já expressava uma representação mais numérica em detrimento de um perfil mais qualitativo. Assim, a análise dos dados e sua interpretação ficaram bastante limitadas à adequação desta escolha metodológica mais quantitativa.

⁷ “O trabalho feminino na produção de uva: um estudo de caso”. UFPE, Recife, julho de 1995.

⁸ talvez, pela vinculação com a pesquisa anterior.

Somaram-se a esta primeira insatisfação muitas outras. Algumas referentes ao formato do texto; outras relacionadas à ausência de outras vozes, além da minha, dentro da monografia; outras ainda relativas a uma insuficiente representação e interpretação da realidade estudada, enfim, inúmeros desejos de reparos a este primeiro trabalho.

Junto as insatisfações vieram as dúvidas. Muitas das minhas perguntas iniciais não me pareciam devidamente respondidas e outras indagações surgiram posteriormente. Finalmente, foi neste quadro que formulei as questões desta dissertação.

Parece ter chegado o momento de relatar minhas motivações com relação ao texto que agora apresento. Entretanto, esta breve retrospectiva a que procedi mostrou-se necessária para situar aonde e como surgiram muitos dos questionamentos que orientam este trabalho atual. Na verdade, faço aqui um exercício, simultaneamente, retrospectivo e prospectivo⁹, onde ao retomar o passado tento entender aquelas que viriam a ser minhas inquietações futuras.

Assim, a partir das informações obtidas durante o meu primeiro trabalho de campo naquela região, observei que os critérios que norteiam a preferência pelo trabalho feminino na uva são aqueles relacionados à atividade manual, que supõe-se ter sido adquirida na ordem do doméstico, ao contrário da capacitação para o manejo de máquinas, por exemplo, que requer um constante aperfeiçoamento.

Desse modo, surgiram questionamentos sobre o caráter da inserção feminina no trabalho com a uva, ou ainda, sobre a naturalização de símbolos que legitimam a presença feminina nesta atividade. Neste sentido, minha proposta nesta tese é

⁹ Bourdieu ao falar das narrativas autobiográficas aponta a lógica retrospectiva e prospectiva sob a qual elas se apóiam. Ver: BOURDIEU, Pierre. L'illusion biographique. In: Actes de la Recherche en Sciences Sociales, 62/ 63, 69 - 72, 1986.

priorizar uma abordagem antropológica, que me permita responder a algumas das indagações que permaneceram, quais sejam: a) Qual o significado do trabalho para essas mulheres? b) De que forma esse reconhecimento social do trabalho feminino, enquanto mão-de-obra preferencial, é percebido por essas mulheres que trabalham com a uva? c) Quais são os elementos simbólicos que legitimam a presença feminina nesse mercado de trabalho? d) Em que medida essas mulheres se identificam com o trabalho que elas executam? e) De que forma a noção de trajetória poderia informar sobre o significado do trabalho na vida dessas mulheres?

Deixo para o final uma última questão que me motiva com relação ao meu tema de estudo, por entender que ela está diretamente relacionada à perspectiva de gênero com a qual pretendo trabalhar. Trabalhando com a idéia de que os significados de gênero não apenas servem para pensar homens e mulheres e suas relações, Strathern¹⁰ define gênero como:

aquelas categorizações de pessoas, dos artefatos, eventos, seqüências e demais que se baseiam em imagens sexuais - ou nas maneiras como a distintividade das características femininas e masculinas constrói as idéias concretas das pessoas a respeito da natureza das relações sociais. Tomadas apenas como sendo sobre homens e mulheres, essas categorizações têm se mostrado freqüentemente tautológicas. De fato, suas possibilidades inventivas não podem ser apreciadas a menos que se preste atenção à maneira pela qual as relações são construídas através delas.

Esta compreensão de gênero permite-me problematizar uma questão suscitada a partir do seguinte depoimento de um produtor de uva:

¹⁰ STRATHERN, Marilyn. *The Gender of the Gift*. University of California Press, Berkeley, Los Angeles, London, 1988. (prefácio, pg. 9)

A uva é que nem a mulher: o homem paquera a mulher pela visão, por aquilo que ela consegue transmitir a ele. A uva também é comprada com essa visão de bonita, de gostosa. Ela tem que ter apresentação

(produtor de uva)

Esta declaração está relacionada às distintas tarefas que marcam o período de produção da uva, tais como, o raleio e a embalagem, apenas para citar algumas, e que são consideradas “trabalhos de mulher”.

No raleio, a mulher é responsável por “dar um toque de beleza no cacho, retirando os frutos pequenos, mal colocados e fazendo uma maquiagem neste cacho”. No processo de embalagem, cabe às mulheres a arrumação dos frutos nas caixas, de maneira que estes obtenham “a melhor apresentação possível, é a passarela da uva”.

Assim, a questão que me ocorre é: em que medida a adoção de uma perspectiva teórica, como a citada anteriormente, possibilita uma ampliação da problemática de gênero, considerando não só o trabalho das mulheres, mas o próprio fruto e as relações envolvidas na sua produção enquanto uma construção do feminino?

Me parece importante agora relatar a interlocução teórica nas duas fases da minha pesquisa. Mostrar como, através de um novo enfoque, eu procuro olhar para um mesmo contexto, a partir de um novo ângulo.

Reconstruindo o objeto de estudo

O Lugar Teórico

À medida em que, a relação entre perspectivas de gênero articuladas ao processo agrário constituem-se em uma prática antiga dentro do âmbito destas disciplinas, ambos os temas (gênero e agricultura) têm sido abordados em seus mais diversos aspectos e sob diferentes concepções teóricas. Especificamente, as análises sobre mulher e trabalho também já contam com longa data. Neste sentido, temas como a invisibilidade do trabalho da mulher no campo, a proletarização das famílias rurais e a divisão sexual do trabalho, apenas para citar alguns, vêm sendo amplamente discutidos.

Tomemos apenas 3 exemplos:

O primeiro é um trabalho comparativo entre alguns assentamentos de reforma agrária nos estados de Pernambuco e Rio Grande do Sul, mais especificamente nos municípios de Petrolina (PE) e Sarandi (RS). Este trabalho, que intitula-se “*Perspectiva de Gênero na Produção Rural*”¹¹, tem como objetivo central *sugerir elementos para a formação de políticas públicas que promovam tanto a elevação do prestígio social das mulheres das zonas rurais como sua participação efetiva nos processos decisórios*¹². Para isso, as autoras promovem um exercício comparativo entre dois contextos geográfico-culturais distintos, buscando analisá-los a partir de uma perspectiva de gênero. Vejamos algumas das reflexões apresentadas nesse trabalho:

¹¹ TELXEIRA, Zuleide Araújo (org.). *Perspectiva de Gênero na Produção Rural*. In: *Estudos de Política Agrícola*. Brasília: IPEA, 1994.

¹² idem. (pg. 1)

A desarticulação das unidades de produção familiar - como consequência do fenômeno de modernização agrícola - implica, da perspectiva de gênero, em limitações ao emprego feminino, porque esse tipo de empreendimento agrícola pode absorver melhor o trabalho das mulheres ao permitir que elas conciliem o desempenho de seus papéis familiares com o de trabalhadoras rurais. Neste sentido, a proletarização das famílias rurais tem como impacto a intensificação da jornada de trabalho das mulheres rurais, que além de assumirem os serviços domésticos, passam agora a serem requeridas como força de trabalho assalariada.¹³

Ou ainda, referindo-se ao contexto rural de Petrolina:

O processo de modernização da agricultura em Petrolina produziu reflexos diferenciados sobre as mulheres. De um lado, a imensa demanda por trabalho assalariado e a pauperização das unidades de produção familiar vem retirando as mulheres da produção autônoma e aprofundando a divisão sexual do trabalho, à medida em que mulheres e crianças constituem-se em mão-de-obra preferencial. De outro lado, o desenvolvimento da produção familiar entre os assentados dos perímetros irrigados vem retirando as mulheres tanto de campos de cultivo quanto do trabalho assalariado, tornando-as 'esposas de colonos'¹⁴.

¹³ idem. ibidem (pg. 68)

¹⁴ idem. ibidem (pg. 18)

O segundo exemplo são alguns estudos que tomam como foco de análise a mulher e a agricultura, pondo em evidência o processo de individualização da força de trabalho feminina na agricultura enfocando dois aspectos:

o primeiro diz respeito à nova divisão sexual do trabalho imposta no setor agrícola pelo capital, que age individualizando a força de trabalho feminina, dissociando-a da família; o segundo tem a ver com o caráter inacabado desta individualização, uma vez que a inserção feminina no mercado de trabalho é descontínua, clandestina e não reconhecida pelos órgãos de representação de classe, o que não contribui para romper com a dominação patriarcal¹⁵.

Mas, no caso aqui estudado, as mulheres estão inseridas em setores ‘nobres’ da produção e parte das cadeias transnacionais de alimentos. Portanto, deve-se destacar a importância desse trabalho em áreas críticas, onde há exigências de altos padrões de qualidade, conseguida através da especialização da mão-de-obra. Na produção agrícola, alguns setores de ponta do mercado de trabalho absorvem um grande número de trabalhadoras, dando-lhes visibilidade¹⁶.

Como último exemplo, apresento o próprio trabalho¹⁷ que escrevi em parceria com a profa. dra. Josefa Salete Barbosa Cavalcanti, no qual buscávamos analisar em que medida o fenômeno da externalização, ao qual vem sendo submetido os sistemas

¹⁵ BRUSCHINI e COSTA (orgs.). Uma Questão de Gênero. Rio de Janeiro: Rosa dos Ventos, 1992.

¹⁶ no caso de Petrolina, aparece de forma recorrente nos relatos sobre a produção de uva a expressão “ as mulheres da uva”. Isto parece indicar uma visão disseminada que articula o trabalho das mulheres a este cultivo agrícola, apesar de também haver homens executando as tarefas produtivas.

¹⁷ CAVALCANTI, Josefa Salete Barbosa e RAMOS, Juliana Vilar Ramalho. Mulher e Trabalho na Fruticultura Irrigada. IV Reunião de Antropologia do Norte-Nordeste. UFPB; maio, 1995.

de produção do Vale do São Francisco, influencia na divisão do trabalho da área estudada e compreender as razões da preferência dos trabalhadores pelo trabalho feminino para tarefas específicas dentro do processo de produção da uva.

O Pólo Petrolina-Juazeiro representa a área de maior dinamismo dentre todos os pólos de irrigação. A expansão do setor frutícola desta região deve-se, em grande parte, às suas relações com o mercado internacional¹⁸. Esse fato repercute sobre a divisão do trabalho e, especificamente, sobre a divisão sexual do trabalho, porque as mulheres são chamadas a desempenhar importantes tarefas na produção e controle de qualidade de mercadorias específicas, no caso, a uva. Neste sentido, buscamos avaliar as modificações ocorridas quanto à utilização do trabalho feminino, partindo do pressuposto de que os distintos níveis de vinculação externa a que estão submetidas as unidades de produção, geram conseqüências diferenciadas nestes sistemas produtivos. Desse modo, novas formas de sociabilidade se constituem como conseqüência da contínua articulação entre o 'local' e o 'global' por parte dos atores sociais envolvidos, em resposta à externalização crescente de decisões e demandas sobre o processo produtivo¹⁹. Em função desta articulação, a esfera do trabalho sofre modificações na sua ordem de relações sociais, produzindo mudanças na divisão do trabalho e, especificamente, na divisão sexual do trabalho. Portanto, são produzidas novas significações para o papel da mulher trabalhadora interna e externamente ao âmbito de sua unidade doméstica. A redefinição das representações sociais e do trabalho se impõe como uma conseqüência do processo de globalização.

Situando esta discussão, incluindo meu próprio ponto de vista no meu primeiro trabalho sobre aquela região, creio agora ser possível apresentar como uma

¹⁸ CAVALCANTI, J.S.B. O Processo de Globalização e seus Impactos sobre a Agricultura: Uma Aproximação ao Estudo das Relações entre os Sistemas de Produção do Vale do São Francisco (Brasil) e as Regulamentações Internacionais. Encontro Anual da ANPOCS, Caxambu, nov., 1994.

¹⁹ CAVALCANTI, J. S. B. e RAMOS, J. V. R. (op. cit.)

nova perspectiva de gênero permitiu-me uma realocização analítica em relação a meu tema de estudo.

Portanto, se nesta primeira reflexão focalizei o trabalho das mulheres e o seu papel enquanto trabalhadoras, procuro agora aprofundar as observações sobre as representações do trabalho para estas mulheres bem como entender o gênero na própria produção de uva.

Redefinindo a Perspectiva de Gênero

Quando se fala em gênero, hoje, a intenção seria, no mínimo, a de tomar distância do que nos parece um inevitável para nos por a pensar sobre o que sociedades e culturas estão dizendo sobre si mesmas quando falam, e o fazem de formas múltiplas, sobre diferenças de sexo. Deste ponto de vista, gênero não é a diferença entre sexos. É o lugar analítico onde nos colocamos para compreender e analisar o que está sendo dito sobre e com esta diferença.

(Suely Kofes)²⁰

A perspectiva de gênero implícita na epígrafe acima expressa bem novas reflexões, as quais, levaram-me a algumas perguntas, tais como: 1) afinal o que estamos falando, quando falamos de gênero? 2) em que medida a noção de gênero enquanto um lugar analítico possibilita-me redesenhar o meu objeto de estudo?

²⁰ KOFES, Suely. In: Cadernos Pagu, (6 - 7), 1996. (pg. 7)

Neste ponto, gostaria de recuperar alguns dos argumentos de Marilyn Strathern que me pareceram particularmente importantes no delineamento das minhas questões. Tendo em vista, evidentemente, as diferenças entre os dois campos empíricos, no caso de Strathern é o enfoque de gênero que eu gostaria de salientar:

'gênero' como um nome não qualificado se refere a tipos de categorias de diferenciação (...) Se, ou não, o sexo do corpo ou psique da pessoa é considerada como inato, a apreensão da diferença entre os sexos toma, invariavelmente, uma forma categórica e é a isto que gênero se refere. É neste sentido que as formas 'macho' e 'fêmea' indicam construções de gênero.

A autora observa que nas Ilhas Melanésias *o simbolismo de gênero tem um vasto papel nas conceitualizações da vida social das pessoas*²¹. Segundo ela, *entender como os Melanésios exprimem gênero para eles próprios é também entender como eles representam a socialidade*²².

²¹ STRATHERN, Marilyn. (op. cit.)

²² idem (prefácio). Strathern mostra como o conceito de dádiva tem sido há muito tempo um dos pontos de entrada dos antropólogos no estudo das sociedades Melanésias e como tal conceito tem servido como um trampolim para teorizações gerais - as reciprocidades e dívidas criadas pela troca de dádivas são vistas para se compreender uma forma de sociabilidade e um modo de integração social.

Na Melanésia, as trocas de dádivas acompanham, regularmente, as celebrações de acontecimentos do ciclo da vida e são instrumentos de competição política. Frequentemente, as dádivas subsumem as próprias pessoas, especialmente sob os regimes patrilineares, onde as mulheres, através do casamento, se movem de um conjunto de homens a outro - embora não seja esse o único contexto

Para esta autora, não se pode ler, previamente, as imputações de gênero, nem mesmo quando as mulheres aparecem como sendo os próprios itens a serem doados. E não decorre daí que as mulheres apenas carreguem nelas uma identidade de 'fêmea'. **As bases para uma classificação não são inerentes aos próprios objetos, mas em como são feitas as transações deles e para que fim elas são direcionadas. A ação é que é uma atividade que contém gênero. Desse modo, perguntar sobre o gênero da dádiva, é perguntar sobre a situação da troca da dádiva - em relação à forma que a dominação toma nessas sociedades - além de colocar, também em questão o 'gênero' de conceitos analíticos que sustentam essas suposições particulares**²³.

Com a inspiração destes argumentos, voltemos a Petrolina. Já foi dito anteriormente que as mulheres constituem-se em mão-de-obra preferencial na produção de uva. Dentro dessa produção frutícola, há uma série de atividades categorizadas como femininas e masculinas. Lembremos também o relato do

onde os objetos - quando passam de um doador a um receptor - apareçam como sendo categorizados em masculino e feminino.

²³ Partindo desta perspectiva, a autora tece críticas aos escritos antropológicos convencionais que trataram do tema da dádiva. Para ela, na visão antropológica tradicional a troca de dádivas é considerada como um ato auto-evidente: uma transação onde circulam itens de tipos diversos entre os quais há itens masculinos e femininos - como bens ou recursos de que dispõe os que estão realizando a transação. O comportamento é visto como categoricamente 'neutro' e se considera que o 'poder' reside no controle do evento e dos bens, de forma análoga à maneira pela qual os homens controlam as mulheres.

Entretanto, é importante ressaltar na argumentação de Strathern, que na Melanésia tal comportamento não é visto como neutro de gênero. Ele próprio, o comportamento, contém gênero. Isto significa que a habilidade que homens e mulheres tem para realizar transações com itens determinados, resulta do poder que o gênero confere a algumas pessoas às custas de outras.

produtor de uva que me diz que a “uva é que nem a mulher...” Também, como foi dito anteriormente, é importante indagar em que medida podemos considerar não só o trabalho das mulheres, mas o próprio fruto e as relações envolvidas na sua produção enquanto uma construção do feminino?

Deste ponto de vista, as relações de produção da uva em Petrolina constituem-se em uma ação marcada pelo gênero. O simbolismo de gênero desempenha um papel fundamental nas conceitualizações desta cultura frutícola. Portanto, poderíamos reformular a citação de Strathern dizendo que: as bases para uma classificação não são inerentes às **próprias frutas**, mas em como são feitas as produções delas e para que fins elas estão direcionadas. A ação é que é uma atividade que contém gênero. Desse modo, perguntar sobre o gênero da fruta é perguntar sobre a situação de sua produção.

Nos parreirais de uva de vinho, a mão-de-obra é predominantemente masculina, enquanto nos parreirais de uva de mesa, as mulheres é que são mão-de-obra preferencial. O que indica que, mesmo tratando-se da produção de uma mesma fruta, os fins para os quais ela está direcionada apontam para uma possível base de classificação de gênero. A maioria dos produtores de uva que entrevistei, eram também produtores de outras culturas frutícolas. E quando questionados sobre o porquê da preferência deles pelo trabalho das mulheres na uva, muitos recorriam à comparação entre a produção de uva e a produção de outras frutas, nas quais também há mulheres trabalhando. Desse modo eu fui informada de que: “(...) as mulheres são muito delicadas, muito complicadas, muito trabalhosas e a uva também está nessa escala de se trabalhar (...), mas a manga não, a manga é um fruto mais rústico, que exige menos trabalho refinado.” Ou seja, a própria situação de produção da fruta aponta também para mais uma possível base de classificação de gênero.

Ambas as bases classificatórias estão interrelacionadas, uma vez que os fins para os quais uma determinada fruta é cultivada articulam-se a própria situação de sua produção. Entretanto, coloco-as de forma separada porque há categorizações de gênero relativas à produção de uva, que só evidenciam-se a partir da comparação entre a situação de produção desta cultura frutícola e a de outras espécies produtivas - a manga, por exemplo. Assim, parece-me mais apropriado distinguir categoricamente duas bases de classificação, alertando para o fato de que estas, ao contrário de serem dicotômicas, apresentam-se de maneira interligada.

O Lugar Metodológico.

Não me proponho aqui a enfrentar todos os múltiplos questionamentos que cercam o debate sobre o uso de histórias de vida nas ciências sociais, mas gostaria de destacar algumas noções presentes nesta discussão, que mostraram-se mais interessantes para a compreensão do meu objeto de estudo²⁴.

A primeira delas é a noção de ‘trajetória’. Bourdieu, em seu artigo “A Ilusão Biográfica”²⁵, tecerá críticas à ‘ilusão retórica’ que muitas narrativas de histórias de vida encerram: a idéia de um conjunto de acontecimentos interligados e coerentes que caminham em uma única direção, isto é, a vida sendo equacionada como significação e direção. O autor nos diz que por trás dessa visão está a ‘criação artificial do sentido’ que o entrevistado vai dando ao seu relato, à medida em que, como ideólogo da própria vida, ele faz uma seleção de acontecimentos significativos em função de uma intenção global. Desse modo, o autor alerta para a existência de

²⁴ Há uma vasta bibliografia referente à utilização metodológica das histórias de vida nas ciências sociais. Nas referências bibliográficas desta dissertação estão citados alguns trabalhos produzidos sobre este tema.

²⁵ BOURDIEU, Pierre. (op. cit.)

uma série de mecanismos de reprodução desta visão linear, ou “instituições de globalização e unificação do eu” , tais como, o nome próprio, a carteira de identidade, o estado civil, etc.

Portanto, diz Bourdieu a análise crítica dos processos sociais conduz a construção da noção de trajetória, e esta deve ser vista como *uma série de posições sucessivamente ocupadas por um mesmo agente ou um mesmo grupo, dentro de um espaço, ele mesmo, em processo de tornar-se e submetido a incessantes transformações*. Desse modo, para o autor, a história de uma vida pode ser pensada como uma trajetória, mas cujo sentido será dado por acontecimentos que ocorrerão dentro de campos estruturados de posições sociais através das quais os indivíduos se movem, em cada um deles negociando capitais socialmente determinados. Assim, o sentido da história de uma vida estará definido por determinações estruturais que encontram-se para além das intenções individuais e das conjunturas históricas.

Alto a esta perspectiva apresentada por Bourdieu um trabalho mais específico que trata da questão da análise estatística de biografias migratórias e profissionais²⁶. Neste texto, as autoras se propõem à reflexão sobre as possibilidades da utilização biográfica para as análises estatísticas. Mas não foi isso que me interessou neste texto e sim algumas das considerações dessas autoras sobre a importância dos itinerários migratórios e profissionais na abordagem das biografias. Segundo as autoras, a partir da convergência e redundância entre as biografias recolhidas é possível chegar a uma classificação das trajetórias individuais, isto é, pode-se tirar de uma informação biográfica um conhecimento dos elementos constitutivos da lógica, nas quais se inserem os comportamentos observados. Desse modo, elas

²⁶ BARBARY, Olivier et DUREAU, Françoise. Du recueil à l'analyse statique de biographies migratoires et professionnelles. Exemple d'une enquête réalisée à Quito (Equateur). mime. (Seminário Internacional sobre o uso de história de vida em Ciências Sociais, Colômbia, 1992).

sugerem uma dupla abordagem das biografias: por itinerário e por etapas-chave das trajetórias.

Apresentarei agora um último trabalho para em seguida mostrar a apropriação muito particular que fiz do argumento contido em cada um deles e situar de que maneira eles me relocalizam em relação ao meu tema de estudo.

Em relação a este trabalho a noção que destacarei será a de ‘estórias de vida enquanto narrativa’. Neste trabalho, Kofes ao analisar duas estórias de vida, pretende tratá-las como *interpretações individuais de experiências sociais*²⁷. Neste sentido, a autora tratará as estórias de vida como narrativas, dessa forma conceituadas: 1) constituem-se em *relatos motivados pelo pesquisador e implicando sua presença como ouvinte e interlocutor*; 2) referindo-se ao *material restrito à situação de entrevista*; 3) diz respeito à *parcela de vida do sujeito que relaciona-se ao tema da pesquisa*²⁸.

A autora distingue analiticamente três dimensões nas histórias de vida, considerando-as: *a) como fontes de informação (falam de uma experiência que ultrapassa o sujeito que relata); b) como evocação (transmitem a dimensão subjetiva e interpretativa do sujeito); c) como reflexão (contém uma análise sobre a experiência vivida)*. Neste sentido, o próprio entrevistado articula *reflexão e evocação*. Dessa forma, a autora nos diz ainda que cabe ao pesquisador *ao ler a narrativa de estórias de vida, levar em conta estes elementos, considerá-la na situação da entrevista a também inter cruzá-las com outras narrativas*²⁹.

²⁷ KOFES, Suely. Experiências Sociais, interpretações individuais: histórias de vida, suas possibilidades e limites. Cadernos Pagu, (3), 117 - 142. (pg. 118)

²⁸ idem. (pg. 118)

²⁹ idem. ibidem. (pg. 120)

Nesta perspectiva, a narrativa - um discurso proferido em um contexto específico, sua forma retórica e sua estruturação interna - ganha uma nova dimensão como base de análise.

Nos dois primeiros textos é destacada a importância da noção de trajetória na compreensão dos processos sociais. Já a proposta metodológica contida no último texto, pela síntese que opera frente às disjunções recorrentes na antropologia permite que, através de um tratamento adequado das histórias de vida, sejam incorporadas interpretações singulares ao invés de trabalhar com oposições como indivíduo e sociedade, ou entre o subjetivo e o objetivo.

Desse modo, em meu trabalho estarei considerando as histórias de vida nas três dimensões apontadas por Kofes. No entanto, as minhas fontes de informação não restringem-se ao material da entrevista. Farei uso do material sociológico obtido tanto na primeira fase da pesquisa quanto no trabalho de campo feito mais recentemente.

A argumentação contida nos textos apresentados acima oferece-me um caminho analítico que permite melhor entender algumas escolhas dos sujeitos pesquisados. Por exemplo, considerando que as trabalhadoras da uva em Petrolina são, em sua grande maioria, migrantes que se deslocaram de regiões secas em busca de emprego num lugar favorecido pela irrigação,³⁰ levar em conta como narram essa experiência me possibilitará um acesso aos significados desta opção.

Assim, o cruzamento das narrativas biográficas com as informações provenientes de outras fontes³¹ possibilita uma reflexão sobre os sentidos destas trajetórias permitindo-me singularizar alguns sujeitos

Passarei agora a descrever como se deu o trabalho de campo.

³⁰ informação obtida a partir dos trabalhos de campo na região

³¹ quero ressaltar que as narrativas autobiográficas terão um peso maior nas minhas considerações analíticas.

A pesquisa de campo

Os preparativos para o trabalho de campo iniciaram-se com a organização dos roteiros³² que levaria para a viagem. Desse modo, as informações colhidas nas minhas primeiras pesquisas na região foram importantes para: 1) orientar algumas das questões que deveriam fazer parte dos roteiros atuais; 2) na definição dos critérios para a escolha das/dos entrevistada(o)s e 3) para a escolha dos locais específicos a serem pesquisados.

É claro que todas estas escolhas guiaram-se pelo recorte teórico da pesquisa atual. No entanto, como eu já tinha um conhecimento prévio da área a ser estudada, isto ajudou-me no sentido de redefinir a minha inserção na realidade a ser compreendida.

Feitas estas primeiras observações, vejamos como foram feitos os roteiros. As questões a serem tratadas foram divididas em duas partes: A primeira referia-se às informações gerais sobre o tema de estudo e a segunda, ao conteúdo das entrevistas a serem realizadas. Portanto, os roteiros foram construídos sobre dois níveis complementares de questionamentos, o que resultou em percursos distintos na busca das fontes de informação³³.

³² ver anexos no final deste texto

³³ Para atender às questões referentes à primeira parte do roteiro fiz o seguinte trajeto:

- 1) Em Recife, visitei as sedes do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), do Condepe, da Fundaj (Fundação Joaquim Nabuco), da Ad-Diper (Agência de Desenvolvimento de Pernambuco) e das Secretarias de Agricultura e da Indústria e Comércio do Governo de Pernambuco. Fiz também uma pesquisa bibliográfica na Biblioteca Estadual de Pernambuco.
- 2) Em Petrolina, visitei as sedes da Codevasf, do Sebrae, da Valexport, do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Petrolina (aonde entrevistei Chicou, o presidente do sindicato). Estas

Assim, a pesquisa envolveu basicamente dois tipos de atividades: a) a primeira relacionada à atualização de dados de fontes secundárias; b) a segunda constituiu-se nas entrevistas feitas com as trabalhadoras e os produtores de uva.

Antes de descrever a segunda parte do trabalho de campo - a das entrevistas - parece-me importante retomar a questão da escolha das/dos entrevistada(o)s e do lugar específico da pesquisa para fazer um esclarecimento. Como eu já havia entrevistado produtores e trabalhadoras da uva em minhas pesquisas anteriores, o que fiz agora foi selecionar algumas destas pessoas obedecendo aos critérios propostos no roteiro e restringir-me às áreas antes visitadas.

Desse modo, o que busquei foi um reencontro com pessoas que já havia entrevistado antes, nos lugares aonde havíamos nos conhecido. Portanto, a área da pesquisa atual é a mesma sobre a qual havia me debruçado na pesquisa anterior, qual seja: o Perímetro Irrigado Senador Nilo Coelho e a Agropecuária Boa Esperança³⁴, situados no município de Petrolina.

Esclarecido este ponto, passo agora a uma exposição de como foram feitas as entrevistas. Estas dividiram-se em duas partes: uma foi dirigida aos produtores de uva e a outra às mulheres que trabalham nesta cultura. Assim, foram entrevistados 4 produtores de uva, 11 mulheres trabalhadoras e o presidente do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Petrolina. Entre as mulheres, 2 das entrevistadas eram

visitas já estavam programadas antes mesmo de chegar a esta cidade. No entanto, à medida em que muitos dos dados os quais estava solicitando não eram encontrados nestes lugares, o meu percurso foi acrescido de visitas a outras instituições sugeridas pelas pessoas com as quais estive em contato. Dessa forma recorri à assessoria de comunicação da prefeitura de Petrolina, à Secretaria do Bem Estar e da Família e consultei o arquivo da Biblioteca Municipal desta cidade. Fui também à sucursal do Jornal do Comércio e à sede local do IBGE.

³⁴ empresa agrícola localizada fora do Projeto Nilo Coelho.

trabalhadoras avulsas (volantes), 4 eram fixas³⁵ (assalariadas permanentes), 1 havia sido demitida da Agropecuária Boa Esperança recentemente e estava em um outro lote de uva, e 4 que na época da minha pesquisa anterior trabalhavam em regime de assalariamento, trabalham agora como parceiras.

As entrevistas com os produtores de uva, foram realizadas em seu próprio local de trabalho. Com relação às trabalhadoras, havia a preocupação de minha parte em entrevistá-las em suas residências, para não atrapalhar suas tarefas nos parreirais. Desse modo, 5 delas foram entrevistadas em suas casas nos fins de semana, quando não estavam trabalhando. As 4 parceiras disseram-me que preferiam ser entrevistadas no próprio lote em que trabalhavam, porque com este novo sistema de parceria elas ficavam quase todo o tempo na roça³⁶ e, portanto, poderiam ser entrevistadas ali, sem problemas, pois agora elas é que administravam o seu tempo de trabalho e não mais o patrão. As 2 mulheres volantes (avulsas) também foram entrevistadas em seu próprio local de trabalho por preferirem assim.

Mas, as entrevistas não foram feitas só de reencontros. Houve novos encontros também. Muitas das mulheres por quem eu procurei não trabalhavam mais no mesmo lugar. O caso da Agropecuária Boa Esperança expressa bem isso. Quando cheguei a esta fazenda mostrei a seu gerente uma lista com o nome das mulheres que gostaria de reentrevistar. Das 9 ou 10 que procurei, só 2 permaneciam lá. As outras tinham ido embora. Mais tarde, através do relato de dona Hilda (delegada sindical e trabalhadora nesta fazenda) fiquei sabendo que isto deveu-se à greve que os trabalhadores realizaram em fevereiro (1997) pela melhoria nas

³⁵ “fixa(o)s” e “avulsa(o)s” são os termos utilizados localmente para designar o trabalhos assalariados permanente e temporário, respectivamente. O termo “fichada(o)”, embora com menor frequência, também é usado para referir-se ao trabalho executado de forma permanente.

³⁶ esse é o termo que a maioria das mulheres utilizam para referirem-se ao seu local de trabalho.

condições de salário. Esta greve resultou na demissão de vários trabalhadores, inclusive algumas daquelas mulheres por quem eu procurava.

Desse modo, em alguns casos, a escolha das mulheres a serem entrevistadas passou a ser feita a partir de sugestões das próprias trabalhadoras que eu estava reentrevistando, tendo em vista, contudo, os critérios definidos pelo roteiro.

O trabalho de campo incluiu também a observação do cotidiano de trabalho dessas mulheres. Assim, pude acompanhar as tarefas que elas executavam e até participar de algumas delas. Isto foi feito tendo por objetivo a aquisição de uma experiência pessoal que auxiliasse na interpretação da realidade a ser compreendida.

Capítulo 1: O Lugar Estudado

I. Petrolina

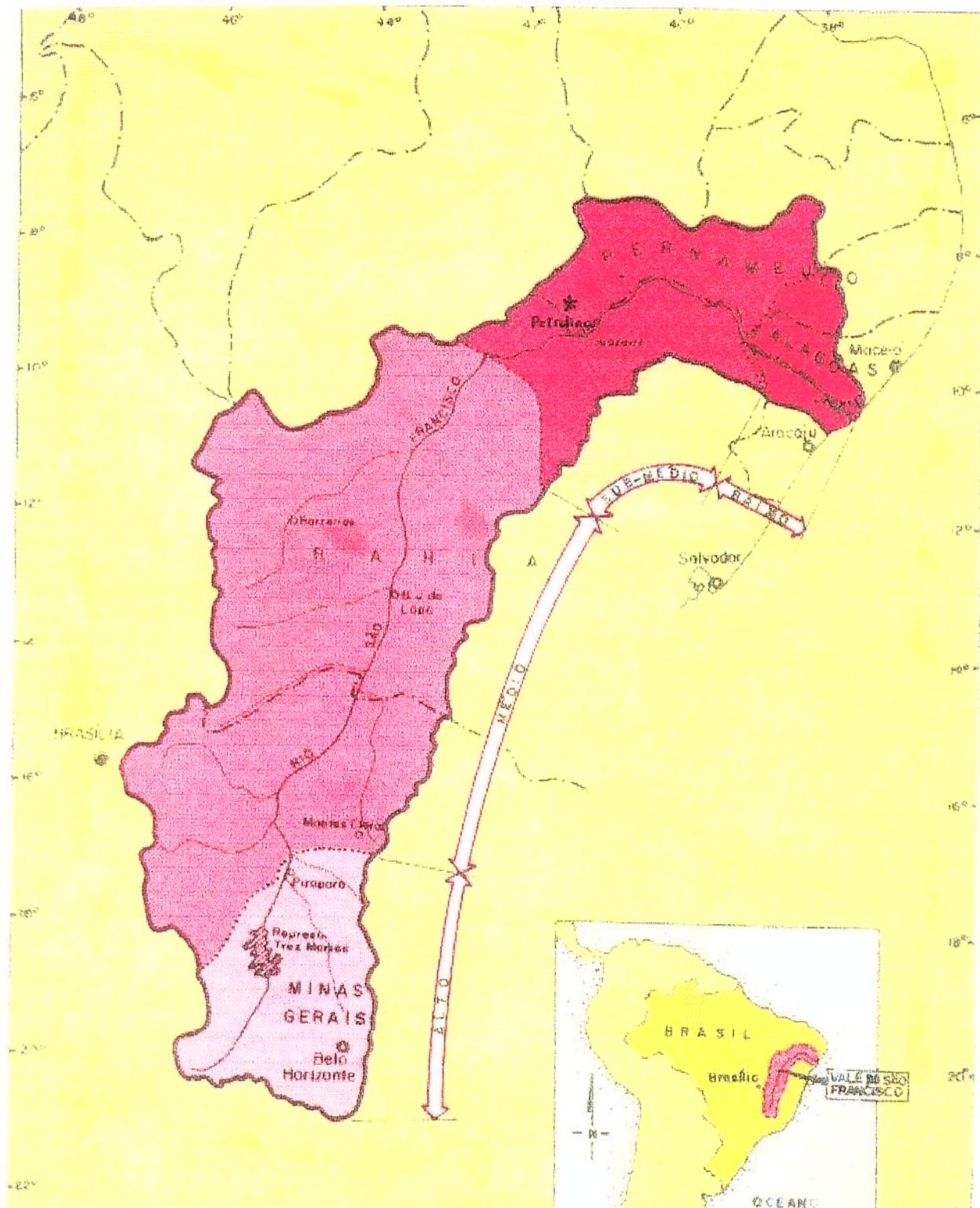
É impossível falar atualmente de Petrolina sem nos referirmos a dois cenários distintos, divididos temporal e geograficamente por um marco - a irrigação. Esta cidade, que está situada a sudoeste do estado de Pernambuco, na região semi-árida, vê-se modificada após implantados em seu território dois projetos de irrigação: o Bebedouro e o Nilo Coelho, sendo o Bebedouro o mais antigo dos dois.

Desse modo, optei por organizar a minha exposição sobre esta cidade tomando como referência as mudanças ocorridas em seu panorama sócio-cultural a partir da implementação de uma política agrícola baseada na irrigação.

Petrolina fica às margens do rio São Francisco, e junto com Juazeiro - cidade vizinha, do lado baiano - compõe o chamado submédio São Francisco, uma das regiões pertencentes ao Vale do São Francisco³⁷. Estas duas cidades geminadas, ligadas por uma ponte e tendo o rio São Francisco entre elas são chamadas em conjunto de 'pólo Petrolina - Juazeiro' e é comum encontrarmos nas descrições sobre esta região um agregamento de dados que quase³⁸ não permite que se fale de uma destas cidades sem a imediata referência à outra. Este fato não é, portanto,

³⁷ A bacia do rio São Francisco compreende uma área total de 640.000 km² na região nordeste do Brasil, correspondendo à 7,5% do território brasileiro. O rio percorre 2.700 km a partir da Serra da Canastra, em Minas Gerais, até o Oceano Atlântico, na divisa dos estados de Sergipe e Alagoas (Brasil, 1995: 17). Este rio é de extrema importância para a economia regional, sobretudo a partir das últimas três décadas, quando o uso de suas águas viabilizou projetos de irrigação e de produção de energia.

³⁸ Desta forma, apesar da minha descrição ser, especificamente, sobre a cidade de Petrolina, haverá momentos em que irei referir-me ao pólo Petrolina-Juazeiro.



REGIÕES DO VALE DO SÃO FRANCISCO

Fonte.: mapa cedido pela 3ª Superintendência Regional da Codevasf – Petrolina.

gratuito, mas ao contrário, indica a íntima ligação histórica, econômica e cultural entre estes dois municípios.

Originalmente, Petrolina servia como ponto de encontro para os viajantes que cruzavam o país de norte a sul com destino à Bahia. Por esta razão era conhecida como “Passagem de Juazeiro”³⁹, numa referência ao caminho que conduzia ao território baiano os viajantes, especialmente os boiadeiros que cruzavam o gado para o outro lado do rio São Francisco.

Por volta de 1840 foram erguidas as primeiras tendas que, com o passar do tempo, dariam lugar a fazendas propícias para a criação de gado. Em 21 de setembro de 1895, Petrolina foi elevada à categoria de cidade.

Petrolina fica no sertão pernambucano, em uma região onde a paisagem predominante é a caatinga. Por situar-se às margens do rio São Francisco, algumas faixas de terra úmida completavam a sua geografia original. Desse modo, o cenário desta cidade, antes da irrigação de parte de suas terras, compunha-se de uma pequena área “molhada”, circundada por um imenso sertão.

A história da ocupação do sertão ocorreu predominantemente através do estabelecimento de fazendas de criação de gado e, portanto, no caso de Petrolina e Juazeiro, por muito tempo a pecuária foi tradicionalmente a atividade de maior expressão, sendo o setor agrícola pouco representativo.

Durante vários anos a economia da região do submédio São Francisco⁴⁰ foi baseada na pecuária extensiva combinada com a cultura de subsistência. A criação

³⁹ Por conta de sua localização, Petrolina é também conhecida como “encruzilhada do nordeste” ou “confluência dos caminhos sertanejos”.

⁴⁰ A região do submédio São Francisco (pólo Petrolina - Juazeiro) é de clima semi árido tropical e compreende uma área irrigável de 220 mil hectares. Sua temperatura média é de 26 graus centígrados, com ocorrência de chuvas de verão. A área de cultivo irrigável atualmente implantada estende-se por 75 mil hectares, sendo 40 mil hectares públicos e 35 mil hectares privados. São seis projetos públicos (dois em Petrolina e quatro em Juazeiro),

de gado, executada em pastagens naturais, e a agricultura de subsistência, tinham como complemento a cultura de sequeiro, o pequeno criatório, a pesca e a caprinocultura extensiva.

Na segunda metade do século passado, a implantação da estrada de ferro e o transporte fluvial deram impulso ao fluxo comercial entre Petrolina e Juazeiro e outras regiões, constituindo-se ambas as cidades em importantes centros de comercialização. Ao longo do tempo, e fundamentalmente na década de 60, as duas cidades foram se firmando na atividade mercantil, vindo a se configurar em entrepostos de vendas de importação e exportação, o que permitiu que se formasse um capital comercial relativamente forte dentro da região.

Tendo por base a observação da importância fundamental do rio São Francisco para o desenvolvimento do semi-árido e do nordeste, é criada em 1948 a Comissão do Vale do São Francisco (CVSF). O Plano Geral elaborado por esta comissão e aprovado pelo Congresso em 1950, reconhecia a necessidade da regularização do rio para a navegação, a irrigação e a geração de energia elétrica.

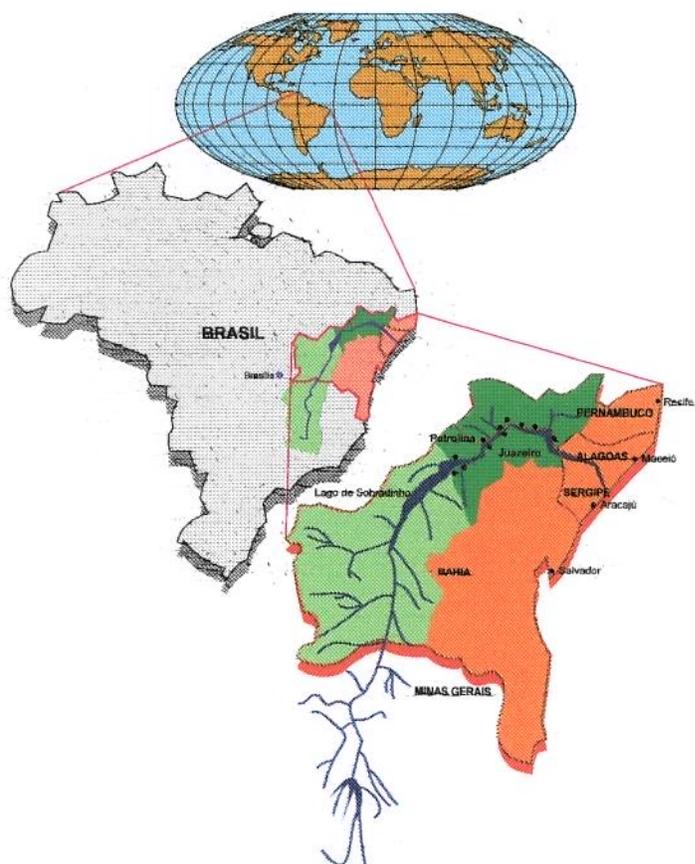
A política de irrigação do Vale do São Francisco inscreve-se no processo de modernização da economia brasileira, o qual se intensifica em meados da década de 60. A modernização ‘conservadora’⁴¹ da agricultura em Petrolina dá-se, primordialmente, pela atuação do Estado, através da execução de políticas de irrigação.

No início dos anos 60, com o estímulo das políticas de incentivo da Sudene, inicia-se a implantação de uma base industrial nessa região, cujo objetivo é a ‘modernização’ e a industrialização da agricultura local. Desse modo, a irrigação

aonde estão instaladas dezenas de empresas agrícolas.

⁴¹ modernização ‘conservadora’ da agricultura, uma vez que há a absorção de novas tecnologias e o aumento da produção e da produtividade, porém, tanto em Petrolina como na maioria das outras regiões do país não houve modificações na estrutura fundiária tendo sido, inclusive, agudizado o processo de exclusão social.

Mapa da localização do Submédio São Francisco (pólo Petrolina – Juazeiro)



Fonte: mapa cedido pela Valeexport.

representa uma condição prévia para a introdução de uma agricultura 'moderna' na área.

As cidades de Petrolina e Juazeiro foram as primeiras a experimentar a irrigação em todo o Vale e, a partir da década de 70, constituem-se no grande pólo da economia regional, com forte tradição comercial e uma expressiva expansão industrial. O desenvolvimento econômico e social das áreas rurais têm níveis muito desiguais, sendo a estrutura fundiária marcadamente concentrada.

No início da década de 70, foi introduzida em Petrolina a exploração irrigada da cebola, o que viabilizou a criação de um pequeno pólo agrícola especializado que atraiu maiores investimentos públicos e privados para a região. Ainda nesta década, o governo brasileiro decidiu investir no sentido de tornar o Vale do São Francisco uma das maiores áreas produtoras de frutas e hortigranjeiros do país. Para isto concentrou seus investimentos em projetos de irrigação, pois as condições climáticas da região - pouca chuva, clima seco, pequena variação de temperatura - são vistas como propícias para a agricultura irrigada e proporcionam elevada produtividade.

A localização de Petrolina e o desenvolvimento econômico obtido pelo município possibilitaram a criação de uma infra-estrutura que compreendeu, entre outras obras, a construção de estradas, energia elétrica e aeroporto, além de investimentos federais viabilizados pela instalação de sedes regionais da Codevasf e da Embrapa.

À medida em que a irrigação começou a ganhar peso, houve um forte crescimento demográfico⁴², o que gerou modificações na estrutura de emprego. A dinâmica da região impulsionada por fatos sócio-econômicos, tem contribuído para

⁴² A densidade demográfica da região é de 35,10 hab/km² [Condepe (1991)]. A distribuição populacional é extremamente irregular e historicamente se concentra nas margens do rio São Francisco, onde fica a maioria das cidades.

desacelerar o êxodo e estimular a atração populacional de outras regiões, não só de Pernambuco como também de outros estados vizinhos⁴³.

Os fluxos migratórios intermunicipais são os que hoje predominam, concentrando-se em grande parte na área periférica da cidade⁴⁴. Este processo vem gerando uma “desruralização” das populações e uma elevação da urbanização em Petrolina⁴⁵, além de uma série de mudanças qualitativas na formação do mercado de trabalho rural.

O componente migratório teve importante interferência na configuração econômica, social e cultural da microrregião de Petrolina. A partir da década de 50, Petrolina cresceu muito além da média do estado e o fluxo migratório acentuou-se nos últimos anos, o que coincide com a diminuição deste fluxo para as regiões sul e sudeste.

⁴³ O município ocupa uma área real de 4.756,08 km², o que representa 4,81% da área sobre PE [Fundação de Desenvolvimento Municipal do Interior de PE - FIAM (1997)] e conta com uma população de 190.453 habitantes, sendo 92621 homens e 97832 mulheres (dados preliminares do Censo de 1996/IBGE).

⁴⁴ A zona urbana, localizada às margens do rio São Francisco, ocupa uma área de 50 km². A periferia da cidade encontra-se em processo de expansão e grande parte das trabalhadoras da uva lá residem. Das 11 mulheres que entrevistei, 7 moravam em bairros periféricos, tais como, João de Deus, Jardim Amazonas, Pedro Raimundo, José e Maria, Vale do Grande Rio, Santa Luzia, etc.

⁴⁵ Segundo o Condepe, a população estimada do município de Petrolina para o ano de 1998 estaria assim configurada: na zona urbana 136.800 unidades e na zona rural 46.850 unidades, totalizando 183.650 unidades.

II. Os Perímetros Irrigados Bebedouro e Nilo Coelho⁴⁶

A proposta de criação dos perímetros irrigados origina-se a partir de formulações da Sudene, baseadas nos subsídios fornecidos pelo Grupo de Trabalho para o Desenvolvimento do Nordeste (GTDN), no final da década de 50. Tendo como ponto de partida a idéia de que a solução para os problemas enfrentados pelo nordeste implicava modificações profundas a nível econômico, político e social, o objetivo da Sudene era elevar a oferta de alimentos na região através da fixação de pequenos produtores em áreas irrigadas, melhorando, desse modo, o nível de vida das populações sertanejas e sua habilidade para enfrentar o período das secas.

No entanto, com a intensificação do processo de modernização 'conservadora' da agricultura em Petrolina, a função social desta política de irrigação se perde em benefício das bases produtivas da economia regional. Os perímetros cumprem, na realidade, a dupla função de assegurar o uso intensivo da terra e a alta produtividade do solo através da introdução de insumos industriais e de garantir o fornecimento de matéria-prima para a expansão do setor agroindustrial.

A agricultura irrigada adota um modelo tecnológico avançado com base no uso intensivo de insumos químicos, atingindo, em termos de rendimento por hectare, a média mais alta de toda a região e do país. Petrolina transforma-se, então, em um grande centro que produz e exporta gêneros alimentícios para o mercado nacional e internacional, demandando serviços e força de trabalho.

⁴⁶ Com relação à história da implantação dos perímetros irrigados em Petrolina, os relatórios da Codevasf, em geral, apresentam apenas informações técnicas (métodos de irrigação, tipos de solo, cultivos aptos a serem adotados, etc.). Desse modo, para reconstruir a trajetória de implementação destes projetos utilizei, principalmente, as informações contidas no trabalho de Araújo, Z. (op. cit.) e o material resultante de minhas pesquisas anteriores nesta região. Para maiores informações sobre estes perímetros, ver anexos.

O mercado externo passa a ser o principal parâmetro na definição da pauta de produtos e há uma diminuição das áreas ocupadas com culturas tradicionais de sequeiro ou de subsistência (mandioca, milho, batata-doce, mamona, feijão, etc.), ao mesmo tempo em que diversificam-se as culturas de irrigação (cebola, tomate, melancia, melão, manga, uva, acerola, etc.).

A população envolvida na produção rural, constituída predominantemente por produtores organizados nos moldes da economia familiar permanece, em grande parte, à margem dos benefícios gerados pelos altos investimentos efetuados pelo poder público. Apenas uma pequena parcela de agricultores é incorporada nos perímetros irrigados, à medida em que os critérios utilizados para a seleção de colonos assentados não garantiram o direito de ser reassentada a maioria dos pequenos agricultores desalojados com a desapropriação das áreas ocupadas pelos projetos de irrigação.

Na seleção dos colonos, a propriedade da terra foi o principal critério adotado. Entretanto, a maior parte dos agricultores desalojados constituía-se de posseiros, agregados, moradores, parceiros e filhos de agricultores. Assim, estas categorias sociais foram duplamente prejudicadas pois, além de não receberem indenização pela terra perdida (mas somente pelas benfeitorias e, ainda assim, em geral, depreciadas) ainda ficaram em segundo plano no processo de seleção.

Nos perímetros irrigados, há uma significativa rotatividade de colonos, já que grande número dos agricultores originalmente assentados não conseguiu, por inúmeros problemas, permanecer nos projetos. Dentre estes problemas, destacam-se as dificuldades de comercialização da produção, de acesso ao crédito, a inadimplência junto ao banco e à Codevasf e a dificuldade de adotar as novas práticas de cultivo.

Os moradores dos núcleos⁴⁷ criticam os critérios de seleção e questionam a ausência de um sistema de avaliação que permita incluir critérios que eles consideram prioritários (como o tamanho da família, ser agricultor da região e ter experiência com a terra) e regulamentar o repasse da posse. Entendem que seria necessário encontrar solução para a rotatividade da população que, resultante da venda da posse dos lotes, transforma o colono assentado em posseiro ou trabalhador assalariado. Porém, o problema mais acentuado pelos colonos é a dificuldade de lidar competentemente com as novas técnicas requeridas pela agricultura irrigada.

Projeto	Ano de Implantação	Município	Total	Sequej ro	Colono	Empre sa	Principais Empresas Instaladas	Principais Produtos	Infra-estrutura social
Bebedouro	1968	Petrolina	9.001	6.583	1.494	924	Sarrisel, Martin, Ativa, EMBRAPA (área experimental)	Uva, coco, goiaba, soja, cebola, feijão, melancia, essências de aroma	<ul style="list-style-type: none"> • 05 núcleos habitacionais • 278 habitações - População: 1.390 hab • 03 Escolas • 01 Posto de Saúde
Sen. Nilo Coelho	1984	Petrolina (80%) Casa Nova (20%)	53.953	38.698	9.280	5.975	Frutinor, Miguel, Barreiro de Santa Fé, Bom Descanso, Timbaúba Agrícola, Santa Tereza Agropecuária, Massangano Agrícola, Metaexport, Grupo Garziera, Vale Plástico cultura.	uva, manga, banana, cocos, limão, acerola, goiaba, feijão, abóbora, melancia, tomate, fumo, macadâmia	<ul style="list-style-type: none"> • 15 núcleos habitacionais • 1.796 habitações 8.980 hab. • 15 Escolas • 03 Postos de Saúde

Fonte : Valexport (1997).

Os Projetos Bebedouro e Nilo Coelho diferem bastante tanto no que se refere à organização da produção e ao uso de tecnologia quanto às condições de vida dos agricultores. O Projeto Bebedouro⁴⁸ foi implantado em 1968 e é o pioneiro dos

⁴⁷ Organizados dentro da concepção clássica das agrovilas, os projetos de irrigação são constituídos por um núcleo onde estão localizados os lotes residenciais e os equipamentos sociais e administrativos, tais como: escola, posto de saúde, sede da associação dos colonos, setor de controle de energia elétrica e água, etc. As 4 mulheres entrevistadas que trabalhavam em regime de parceria residiam no Projeto Nilo Coelho, sendo que 3 moravam na vila do núcleo 10 e 1 residia no próprio lote do produtor.

⁴⁸ Bebedouro possui 129 lotes com média de 6 ha, ocupados por colonos. O restante da área é ocupado pela estação experimental da Embrapa e por cinco empresas privadas.

perímetros irrigados, sendo por isso chamado de “berço da irrigação pública”. Tendo hoje 30 anos de existência, o Bebedouro encontra-se consolidado e emancipado, com os colonos detendo a titularidade da terra e contando com uma cooperativa⁴⁹ de produção atuante.

Implantado em 1984, o Projeto Nilo Coelho⁵⁰ é o maior de toda a região, sendo apenas um de seus núcleos habitacionais (o de número 07) maior do que todo o Projeto Bebedouro. No Nilo Coelho, a presença majoritária é de empresários e as áreas ocupadas por pequenos produtores (colonos) possuem uma menor expressão econômica.

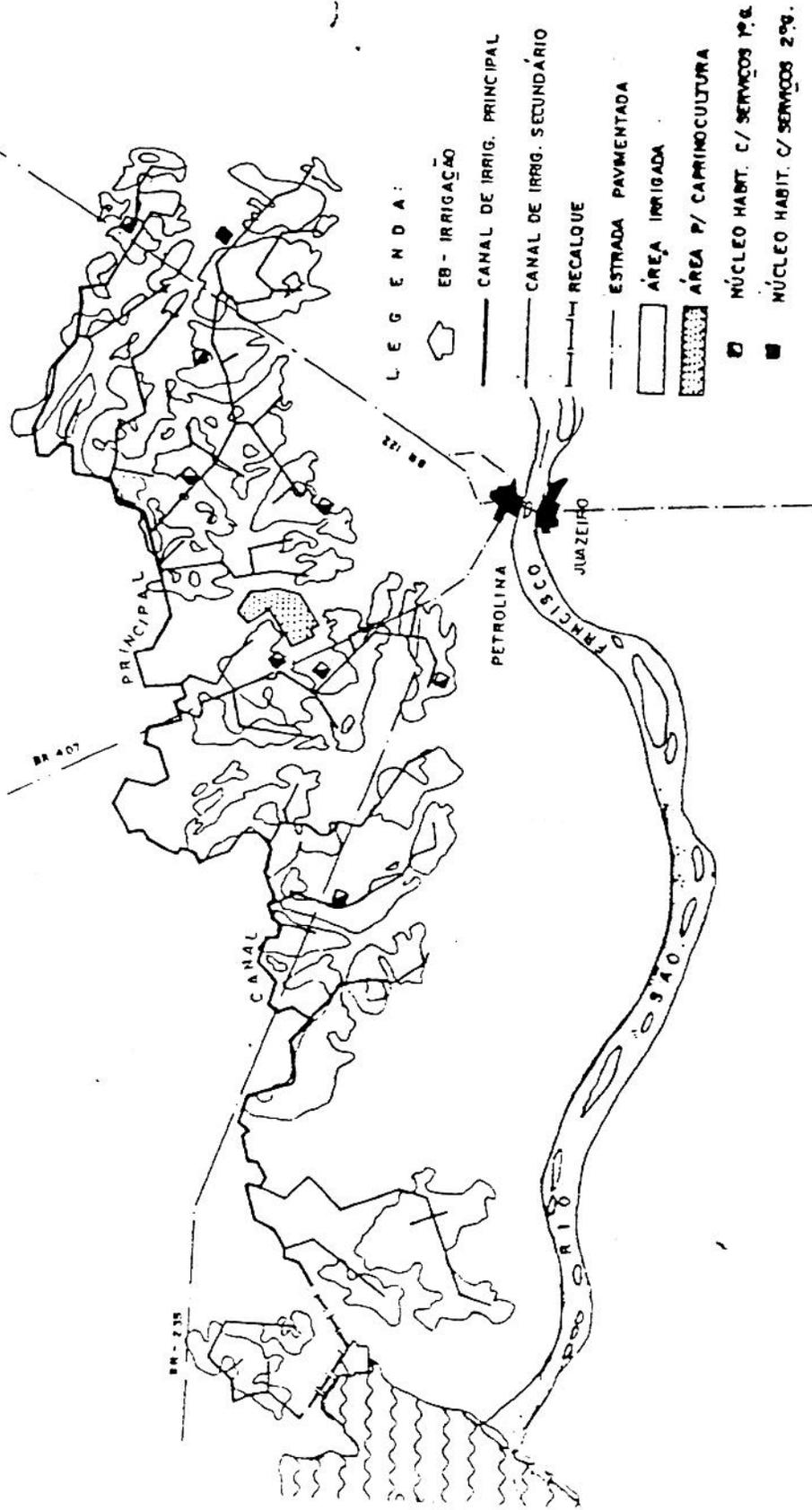
A realidade enfrentada pelos colonos e empresários dentro do Projeto Nilo Coelho é radicalmente distinta. Os pequenos agricultores (colonos) enfrentam hoje grandes dificuldades para produzir e, conseqüentemente, para comercializar sua produção. Eles reclamam da falta de empréstimos bancários, das indústrias que não absorvem a produção e não honram os contratos e de seus insucessos no combate às pragas que atacam as plantações.

Os colonos defrontam-se também com o problema da ausência de drenos em seus lotes, contrariando o que estava previsto no projeto de construção do Perímetro Nilo Coelho. Os drenos internos servem para evitar o encharcamento do solo em caso de chuva, impedindo que as plantações sejam destruídas. Entretanto, a maioria dos lotes de colonos é equipada apenas com drenos coletores que não permitem o acúmulo da água da chuva. Este problema é ainda maior para aqueles que possuem

⁴⁹ O Perímetro de Irrigação de Bebedouro é administrado pela Campib - Cooperativa Agrícola Mista do Perímetro Irrigado de Bebedouro, que opera, mantém e presta assistência técnica aos usuários.

⁵⁰ O Projeto Nilo Coelho é ocupado por 576 lotes de colonos distribuídos em 15 núcleos habitacionais. O resto da área é controlado por 117 empresas privadas. O Distrito de Irrigação é a organização dos produtores incumbida de operar, manter, dirigir e prestar assistência técnica aos produtores

sen. nilo coelho



Fonte.: mapa cedido pela 3ª Superintendência Regional da Codevasf - Petrolina.

lotes com solos rasos e arenosos, pois quem tem lotes com terrenos de solos profundos consegue minimizar os prejuízos.

70% dos colonos⁵¹ devem taxas de água e independente da quantidade utilizada, essas taxas são ajustadas mensalmente. A produção não consegue cobrir os custos, pois além da água, existem os gastos de consumo, tais como, adubos, inseticidas, tratores e serviços de pulverização.

Na área de colonização, portanto, os maiores problemas são a falta de recursos financeiros, a carência de assistência técnica e a alta incidência de pragas e doenças que interferem na qualidade e no preço do produto. Os colonos citam também, além da falta de drenagem, problemas no solo relativos à fertilidade e salinidade.

Com os empresários que possuem lotes a situação é diferente. Eles têm seus próprios recursos e equipamentos dos mais modernos para realizar a irrigação. Além disso, os empresários contam com empréstimos a fundo perdido.

Desse modo, a irrigação em Petrolina está nas mãos de grandes empresários. São eles que exportam as frutas produzidas na região. O pequeno colono passou a vender seu lote, pois, hoje, o sistema de irrigação na região requer muito capital e está nas mãos de ricos latifundiários a maior parte dos produtos cultivados na área irrigada.

Os produtos que estão sendo explorados nos projetos foram determinados em função da aptidão dos solos e de aspectos econômico-financeiros, destacando-se: tomate industrial, cebola, alho, mamão, melancia, aspargo, uva, manga, goiaba industrial, etc.

⁵¹ dados de 1996 (Codevasf).

III A fruticultura em Petrolina

O eixo Petrolina-Juazeiro vem alcançando nos últimos anos destaque bastante significativo no cenário nacional, caracterizando-se como o principal pólo de produção de frutas destinadas ao mercado externo. À frente desta produção, estão as culturas de manga e uva. A uva é a cultura mais tradicional das áreas irrigadas do Vale do São Francisco. A manga a que mais cresce. Na exportação, ambas apresentam características comuns: serão colocadas nos mercados americano e europeu nos períodos de entressafra do hemisfério norte.

A história da uva no São Francisco é antiga. Desde a década de 40 são feitos experimentos no local. Os projetos de irrigação da Codevasf nos anos 60, deram impulso à cultura e em meados da década passada foram feitas as primeiras exportações - sete mil caixas. No início era muito amador. As uvas eram encaixotadas no próprio local da colheita, sem observar as condições exigidas pelos importadores. O rigor do mercado europeu e principalmente do norte-americano obrigou o produtor a se aperfeiçoar.

A principal consequência das dificuldades encontradas pelos exportadores de uva foi a criação da Valexport⁵² - uma associação dos produtores que serviria para auxiliar todo o trajeto da fruta, desde seu plantio até sua comercialização no mercado externo. A empresa não atende exclusivamente a uva, mas também a manga e qualquer outra cultura que tentar entrar nos mercados europeu e norte-americano.

⁵² A iniciativa privada, organizada em associações, é representada pela Valexport, que se ocupa da colocação da produção de frutas "in natura" (uva e manga) para o mercado consumidor, tanto o nacional quanto o de exportação, além do Fundestone, que se trata de uma fundação para o desenvolvimento da tomaticultura nordestina.

No caso específico da uva, houve a união de vários produtores em torno de uma marca única para o Vale. A idéia é criar um rótulo próprio de frutas do Vale do São Francisco. Surgiu assim a Brazilian Grape Marketing Board, que centraliza tudo em matéria de uvas produzidas em Petrolina. Ela padroniza embalagens, rótulos e, principalmente, a qualidade do fruto. A vantagem objetiva é a força que o conjunto adquire na hora de negociar preços de frete entrado no mercado. Como o volume é muito grande, o preço tende a cair.

O aperfeiçoamento do produtor incluiu a melhoria das principais variedades cultivadas - a Itália e a Red Globe. Os frutos ganharam em tamanho, formato dos cachos, resistência das cascas e sabor. Mas a maior batalha dos produtores de uva do São Francisco é o desenvolvimento de uma variedade sem semente. Este tipo de uva já existe na Califórnia e é a principal exigência para competir no mercado americano. Há uma pesquisa, desenvolvida em conjunto pela Valeexport, Codevasf, Embrapa, Sebrae e prefeituras do Vale do São Francisco⁵³, que há três anos busca obter a variedade. Já foram investidos cerca de R\$ 1,5 milhão e os resultados intermediários mostraram-se promissores. A estimativa dos técnicos é que em mais dois anos o produto final seja atingido.

As plantações de uva costumam ter entre 150 e 300 empregados registrados. No início, os plantios de melão e melancia eram o carro-chefe da produção de frutas. Hoje, a uva, a manga e a banana são os cultivos com maior expressão econômica. Os plantios de melão, melancia e tomate ainda continuam e há uma grande variedade de culturas sendo produzidas.

⁵³ As instituições públicas federais, estaduais ou municipais ligadas ao setor agropecuário estão representadas pela Codevasf - 3a. Superintendência Regional - responsável pela implantação, no município, de dois perímetros de irrigação; Embrapa/Cpatsa, gerando e adaptando tecnologias apropriadas para a região visando sistemas de produção adequados, seja na área irrigada ou de sequeiro; Embrapa/SPBS, com a função de produzir sementes básicas, além do Incra, IBGE, Emater - PE, IPA e Secretaria da Agricultura.

Os cultivos que tem alcançado maiores índices de desenvolvimento são manga, uva, banana, goiaba, acerola, mamão e outros, tanto em termos de aumento das áreas plantadas como na melhoria de qualidade.

Os países que mais tem importado as frutas da região são: norte europeu, EUA, Canadá, Argentina e já existem acenos importantes visando à comercialização para o Japão e outros países da Ásia⁵⁴.

A agricultura é atividade empresarial que atrai gente de todos os lugares. O preço de um hectare pode variar entre R\$ 100,00 e R\$1.500, 00, dependendo da proximidade do asfalto, dos perímetros urbanos e, fundamentalmente, da água. Há muita gente trabalhando como volante, mas é voz corrente que faltam trabalhadores - principalmente mão-de-obra especializada - e o temporário vai cedendo lugar ao permanente.

Os investimentos efetuados no setor agrícola com a implantação dos Perímetros Irrigados de Bebedouro e senador Nilo Coelho, induziram à instalação de empreendimentos fabris diretamente vinculados à base agrícola regional, destacando-se os produtores de polpa de tomate, sucos⁵⁵, têxteis, etc.

Por outro lado, a dinamização dos setores primário e secundário contribuiu significativamente para a diversificação e expansão das atividades terciárias alcançadas com a criação de modernos estabelecimentos bancários, hotéis, clínicas, restaurantes⁵⁶, etc.

⁵⁴ Petrolina hoje possui um aeroporto internacional equipado com terminal de cargas e câmara frigorífica, o que viabiliza a exportações de frutas da região. Entretanto, o maior volume de frutas é exportado por via marítima, através do porto de Suape, localizado em uma praia de mesmo nome, próxima a Recife (PE).

⁵⁵ Um dos sub-setores da indústria que mais tem crescido é o da agroindústria de alimentos. O município tem hoje cerca de 52 empresas agroindustriais implantadas entre pequenas, médias e grandes, destacando-se a agroindústria alimentar de sucos, polpas, doces, etc. [Sebrae].

⁵⁶ Encontra-se hoje em Petrolina, segundo informações do Sebrae, 2.587 tipos de "serviços", perfazendo um percentual de 49,37%. A mão-de-obra empregada é de 1.785 (60,16%) do sexo masculino e 1.182 (39,84%) do

A dinamização do setor agrícola do município tem estimulado significativamente o setor industrial⁵⁷. Nos últimos anos várias empresas de grupos locais, nacionais e multinacionais têm sido atraídas a realizarem investimentos em Petrolina.

Portanto, a irrigação marca de forma definitiva a história desta cidade, provocando modificações na vida de seus habitantes e alterando de maneira veloz o seu cenário geográfico e social.

IV. Fruticultura, exportação e o trabalho das mulheres: o caso da produção de uva⁵⁸

A implementação dos Perímetros Irrigados na região do submédio São Francisco tem como uma de suas consequências a grande absorção de mulheres no mercado de trabalho agrícola regional. A oferta de emprego na área irrigada aliada às dificuldades de sobrevivência nas regiões de sequeiro (lugar de origem da maioria destas mulheres) terminam por ocasionar um fenômeno de transferência das mulheres da unidade de produção familiar para o mercado de trabalho assalariado.⁵⁹

sexo feminino. O comércio em geral - alimentos, auto peças, bebidas, vestuário, medicamentos e produtos agrícolas - atinge atualmente um total de 2.167 lojas, num percentual de 41,38%. O número de homens empregados no comércio é de 1.673 (61,39%) e o número de mulheres é de 1052 (38,61%) [Sebrae].

⁵⁷ Segundo dados do Sebrae, Petrolina conta hoje com 486 indústrias nas áreas de alimentos, metalurgia, confecções e marcenaria, perfazendo um percentual de 9,27%. A mão-de-obra empregada é de 406 pessoas do sexo masculino (71,35%) e 163 do sexo feminino (28,65%).

⁵⁸ Estarei aqui utilizando-me dos dados referentes à minha monografia de conclusão do curso de graduação (op. cit.).

⁵⁹ Naturalmente, esses deslocamentos podem revelar estratégias de sobrevivência de famílias que foram excluídas dos processos de modernização conservadora da agricultura.

Na década de 70, os cultivos irrigados da cebola e do tomate absorviam como mão-de-obra preferencial as mulheres e as crianças, as quais recebiam uma remuneração inferior a dos homens que trabalhavam nestas culturas agrícolas. Posteriormente, com a expansão do plantio de uva nesta região, as mulheres deslocam-se majoritariamente para o trabalho nos parreirais, onde elas são a mão-de-obra mais requerida.

A partir da vinculação do pólo Petrolina-Juazeiro com os mercados internacionais através da exportação de frutas, notadamente a manga e a uva, ocorre um aumento substancial na oferta de trabalho para as mulheres, uma vez que elas são vistas como a mão-de-obra mais apta para alcançar o padrão de qualidade esperado no mercado externo, principalmente na produção de uva.⁶⁰

Esta integração de sistemas produtivos da região do submédio São Francisco com os mercados internacionais gera uma dependência em relação aos sistemas e normas reguladoras fitossanitárias e ambientais exigidas por esses mercados. Os produtos destinados à exportação têm que atender a uma série de normas e padrões ditados pelo consumidor internacional.

O setor brasileiro de exportação de frutas, embora conte com um fórum adequado para a elaboração de normas de qualidade na Associação Brasileira de Normas técnicas (ABNT), ainda não se encontra organizado para produzir estas normas tanto para a exportação quanto para a importação.⁶¹

⁶⁰ No caso da produção de manga, as mulheres são a mão-de-obra mais requerida nas tarefas da embalagem e, em alguns casos, na colheita. No entanto, nesta cultura agrícola a mão-de-obra majoritária é masculina.

⁶¹ O Brasil não tem ainda tradição no caso das normas e padrões de qualidade, principalmente no setor agropecuário. Dessa forma, no caso das frutas existe apenas uma norma de qualidade brasileira, elaborada pelos produtores de maçã e oficializada pela área de classificação da Secretaria de Desenvolvimento Rural do MAARA (Ministério da Agricultura, do Abastecimento e da Reforma Agrária. (dados de 1995).

No entanto, em função das novas tendências dos principais mercados compradores de frutas brasileiras – especialmente a Comunidade Européia e os EUA, - que apresentam contínuas exigências⁶² no que diz respeito às condições fitossanitárias, mas também no tocante à qualidade, os exportadores brasileiros têm sido forçados a atender aos seus requisitos como condição prévia de entrada naqueles mercados.

Estas exigências repercutem sobre a esfera do trabalho que deve se ajustar às novas demandas pelo impacto do controle de qualidade da produção e, por consequência, do nível de controle sobre o trabalho, de acordo com o padrão de qualidade dos produtos e da qualificação que se espera do(a)s trabalhadore(a)s que entram no setor.

Estabelece-se um quadro de relações que tem na especialização de atividades um campo próprio de transformações em que a qualificação para o trabalho fortemente se impõe. Em função dessas exigências, os sentidos da qualificação para o trabalho e da especialização do trabalho são modificados.

Baseados em uma perspectiva de gênero, a qual diferencia homens e mulheres no que se refere à capacitação para o trabalho, os produtores de frutas de Petrolina, elegem preferencialmente a mão-de-obra feminina para o processo de produção da uva. Desse modo, as exigências e controles externos sobre a produção tem interferido na divisão do trabalho a nível regional, provocando um conjunto de fatos e re-significações para o papel das mulheres trabalhadoras da uva.

Na produção da uva, o trato com os frutos requer habilidades e qualificações específicas de acordo com as construções de gênero que prevalecem nesta região.

⁶² A fruticultura está vinculada às regulamentações internacionais no que diz respeito às exigências feitas quanto a: a) controle das condições ambientais; b) qualidade das frutas produzidas; e c) relações de trabalho que se formam para atender a um conjunto de exigências decorrentes de uma produção que se organiza fora dos “padrões anteriores de sazonalidade agrícola”.

Às mulheres são atribuídas habilidades para tratar com atenção e delicadeza dos cachos de uva, tornando-os compatíveis com o padrão requerido pelos mercados, sobretudo, o mercado internacional.

Assim, a especialização da mão-de-obra feminina articula-se ao fato de que sob a responsabilidade das mulheres estão as tarefas consideradas pelos próprios produtores como as mais importantes na determinação do padrão de qualidade desejado para a uva, sendo, portanto, tarefas especializadas e extremamente importantes da perspectiva da circulação de produtos frescos nos mercados.

O sentido da especialização do trabalho das mulheres na cultura da uva é reforçado, à medida em que elas constituem-se em trabalhadoras multifuncionais, isto é, executam diferentes tarefas ao longo do processo produtivo da uva, todas elas extremamente especializadas, uma vez que garantirão a qualidade final da fruta produzida.

Desse modo, o reconhecimento social do trabalho das mulheres na produção da uva, dá visibilidade a este trabalho, gerando em contrapartida um conjunto de novos significados para o papel das mulheres trabalhadoras da uva bem como para as elaborações sobre o papel deste trabalho em sua próprias trajetórias.

Capítulo 2: A Produção da Uva, O Trabalho das Mulheres, A Produção da Feminilidade

I. Apresentação do capítulo

Este capítulo trata da articulação entre a produção de uva em Petrolina e os significados de gênero revelados através desta cultura frutícola. A observação de que este processo produtivo é simbolicamente marcado pelo gênero aponta para a reflexão sobre o que isto quer dizer a respeito de uma sociabilidade local. Ou, colocado de outra maneira, leva a observar o que através de uma determinada produção frutícola está sendo dito sobre as concepções de gênero dos produtores e trabalhadoras da região.

Prevalece neste cultivo frutícola uma noção de gênero apoiada no que poderia ser interpretado como uma naturalização simbólica, que legitima a presença de homens e mulheres em determinadas tarefas do processo produtivo da uva. Entretanto, apesar desta perspectiva ‘naturalizadora’ de gênero ser a predominante, há um embate entre ela e uma outra perspectiva, a qual oferece uma visão aonde as construções de gênero não aparecem baseadas em princípios que poderiam ser chamados de ‘naturalizadores’.

Este confronto de pontos de vista pode ser percebido tanto através dos relatos de produtores e trabalhadoras quanto na própria situação de produção da uva. Neste sentido, o exemplo mais acabado de ‘desnaturalização’ encontrado na própria prática desta produção frutícola é o caso das mulheres entrevistadas que trabalham em regime de parceria, as quais executam praticamente todas as tarefas tradicionalmente tidas como “masculinas”.

Em meio a este confronto de perspectivas, ocorrem produções novas de gênero - a uva criança, a uva mulher, - relacionadas à representações do feminino. Há ainda outras simbolizações do feminino que aparecem na comparação da uva com outras culturas agrícolas aonde também trabalham mulheres. Isto ao mesmo tempo que esclarece a preferência pelo trabalho das mulheres nos parreirais, informa também sobre as qualidades específicas da uva que exprimem uma condição de gênero. Assim, o gênero categoriza as relações de trabalho e categoriza o próprio fruto produzido.

O gênero da fruta define-se à medida em que representações do feminino são evidenciadas a partir dos relatos dos produtores e das trabalhadoras ao falar do trabalho da uva. Portanto, fala-se de gênero ao falar da uva mulher e da uva criança. Desse modo, falar de gênero na produção de uva em Petrolina é não só falar de homens e mulheres executando tarefas específicas, mas é também falar de características particulares desta produção frutícola - a sensibilidade, a delicadeza, a beleza, o refinamento, os cuidados, os gastos - que são percebidas enquanto uma construção do feminino.

II. A Produção da Uva

Em cada firma dessa o serviço é diferente. Nenhuma trabalha igual. Em cada uma fazenda é diferente trabalhar. Quando a gente sai de uma firma e entra em outra, a gente já vai sabendo que vai trabalhar diferente. Não é do jeito que tá trabalhando lá. Eu acho que tudo no mundo é diferente, até a vida da pessoa, de vez em quando, muda. A gente tá nova, depois fica velha, sempre muda...

(trabalhadora da uva/fixa)

Há uma diferenciação social entre os produtores da área estudada expressa nas suas ações, sejam estas no âmbito da organização da produção, nas condições de trabalho ou na remuneração dos trabalhadores. Desse modo, não há um padrão único adotado pelos produtores da região. As etapas de trabalho que compõem o processo produtivo, podem apresentar-se de forma distinta entre as áreas de cultivo.

Uma das maneiras de exemplificar isto, seria tomar como referência os produtores economicamente mais expressivos. Por causa do incremento tecnológico apresentado em suas empresas, ocorrem modificações do ponto de vista das atividades produtivas. Assim, um produtor que disponha de uma câmara fria para a conservação e o armazenamento da uva, terá que designar trabalhadores(as) para a execução de tarefas específicas naquele local.

Existem também variações com relação à mão-de-obra utilizada em cada atividade. De acordo com as noções de gênero concebidas pelos produtores da área, nas distintas fases do processo de produção da uva, o trato com os frutos requer habilidades e qualificações específicas. Estes atribuem às mulheres, por exemplo, habilidades para tratar com cuidado e delicadeza dos cachos de uva. Portanto, em princípio, as tarefas que marcam o período de produção da uva são categorizadas enquanto “trabalhos de mulher” e “trabalhos de homem”.

Algo importante a registrar é o fato de que, quando solicitados a descrever a produção de uva, tanto as trabalhadoras quanto os produtores referem-se a algumas tarefas componentes deste processo produtivo, enquanto outras não são citadas. Um dos produtores que entrevistei cedeu-me uma tabela⁶³ contendo um calendário das atividades constituintes deste ciclo produtivo. Contrastando esta tabela com os trechos das entrevistas onde os sujeitos pesquisados relatavam a produção da uva, passei a indagar-me: por que diante de uma mesma questão, isto é, o pedido para que me descrevessem a produção da uva, aparecem respostas diferentes?

Parece-me que uma parte da resposta para esta pergunta está naquilo a que já me referi antes, isto é, a diferenciação social dos produtores explica a adoção de modelos produtivos diferenciados. No entanto, isto é apenas parte da resposta. Pude observar também a ocorrência de variações na forma com que a sequência das etapas de produção da uva é descrita. Houve produtores e trabalhadoras que deram início ao seu relato a partir da etapa do plantio. A maioria, contudo, designou a poda como sendo a primeira etapa no ciclo produtivo desta fruta.

Penso que isto deva-se ao fato de que o plantio, em geral, é feito de uma só vez, depois da implantação do parreiral. A poda, ao contrário, é uma tarefa executada a cada ciclo de produção da uva ou “depois que a uva entra em fase de ciclo”. Desse modo, ao responder a minha pergunta as/os entrevistada(o)s expressaram a pluralidade existente na própria percepção sobre o que entende-se como a ‘produção de uva’.

Um dado interessante relacionado à forma retórica que assumem as narrativas sobre esta produção frutícola é o frequente uso de diminutivos. Em todas as entrevistas que realizei, principalmente com as trabalhadoras, aparecem

⁶³ ver anexo

constantemente termos como “florzinha”, “baguinha”, “toquinho”, “cachinho”, “brotinho”, etc. Há também adjetivos colocados sob a forma diminutiva.

Percebe-se também no conjunto das narrativas sobre o processo produtivo da uva, a utilização de termos relacionados ao universo da vaidade feminina. Assim, há a “maquiagem” da uva, a “passarela” na qual a uva “desfilará”, etc. Estas associações marcam de forma especial o relato dos produtores ao descrevem a produção desta fruta.

É como se fosse preciso encontrar uma maneira ‘delicada’, ‘cuidadosa’ e ‘feminina’ para se falar da uva. Isto está intimamente relacionado às construções de gênero ligadas à produção desta fruta na região.

Neste sentido, mostra-se interessante refletir sobre como as concepções de gênero dos produtores e trabalhadoras da uva agem categorizando as relações que se estabelecem na situação de produção desta fruta. Ou, seguindo o caminho inverso, pensar sobre o que as noções de gênero recorrentemente presentes nesta cultura frutícola revelam a respeito de uma sociabilidade local.

Dessa forma, em função das diferenças apresentadas na área, optei por fazer uma descrição do modelo produtivo mais comumente adotado. Entretanto, busco apontar os contrastes que, naturalmente, aparecerão, inclusive pelo fato de que estarei trabalhando com dados provenientes de realidades distintas.

Há distintas tarefas que marcam o período de produção da uva. O trabalho se desenvolve em diversas fases em função do estágio de desenvolvimento da videira, de modo que as tarefas são realizadas concomitantemente, embora cada uma corresponda a um estágio diferente.

Os produtores costumam dividir os parreirais em “lotes” ou “áreas” e em cada um(a) dele(a)s a uva apresenta-se em um momento diferente de seu ciclo produtivo. Esta prática está relacionada ao fato de que, por conta da irrigação e das condições

climáticas, os produtores de uva de Petrolina têm, em média, duas safras e meia por ano.

Desse modo, a produção da uva nesta região não obedece aos padrões comuns de sazonalidade agrícola. Há uva sendo produzida durante todo o ano e é isto o que torna a produção regional extremamente competitiva nos mercados nacionais e, principalmente, internacionais, porque os produtores locais exploram a sazonalidade da produção de outras regiões.

Os grandes produtores de uva costumam armazenar esta fruta por um período determinado em câmaras frias, só lançando-as no mercado à medida em que este apresenta-se favorável. Assim, nos parreirais os/as trabalhadore(a)s realizam atividades distintas de forma simultânea. As mulheres podem estar, por exemplo, executando a tarefa do raleio, enquanto os homens estão em outras “ruas” da plantação pulverizando ou amarrando a uva.

Na divisão do trabalho, há um conjunto de tarefas distintas executadas, preferencialmente, por homens e um outro conjunto de tarefas, preferencialmente, executadas por mulheres. Desse modo, o mesmo grupo de trabalhadore(a)s realiza diferentes atividades ao longo do processo produtivo da uva, constituindo-se, portanto, em trabalhadore(a)s multifuncionais.

Todavia, é interessante observar que esta multifuncionalidade vivenciada por este(a)s trabalhadore(a)s não aparece, em geral, nas narrativas sobre a divisão do trabalho no processo produtivo da uva. Tanto nos relatos dos produtores quanto no das trabalhadoras, são mencionadas sempre aquelas tarefas consideradas como eminentemente “femininas” ou “masculinas”. Assim, a poda é a tarefa mais citada quando referem-se ao trabalho feito pelos homens e o raleio é a atividade mais citada com referência ao trabalho realizado pelas mulheres.

Isto decorre da importância e visibilidade destas tarefas no processo produtivo da uva, o que termina agregando outras sob uma mesma classificação. Neste sentido, apenas algumas atividades específicas na produção de uva categorizam de forma diferenciada os trabalhadores. Portanto, há “limpadeiras”, “colhedeiras” e “embaladeiras” e há, sobretudo, “podadores” e “raleadeiras”.

Este fato está associado ao nível de especialização destas tarefas, o que distingue aqueles que as executam dos demais trabalhadores bem como à atribuição a estas etapas de trabalho de serem determinantes no padrão de qualidade desejado para o fruto produzido.

1. A Implantação e Manutenção do Parreiral⁶⁴

P: como é feito o trabalho nessa parte de preparação do parreiral, distribuição de arame, irrigação?

E: isso aí é um trabalho que a gente faz uma vez só e fica mantendo. Quando quebra um arame na corda, a gente faz a manutenção. O parreiral é implantado, montado e irrigado e depois é só fazer a manutenção: cortou uma mangueira, soltou um motivador, quebrou ou folgou um arame, soltou um morão, aí vai e recoloca.

P: e as mulheres participam destes trabalhos?

E: não, a mulher só entra depois, quando a área já está plantada, porque essa etapa da implantação tem trabalhos muito pesados, de carregar toras, então a mulher realmente não produz e a lei é contra a gente.

(produtor de uva)

⁶⁴ para a complementação de informações técnicas a respeito das etapas de produção da uva, foi de grande utilidade para mim a dissertação de mestrado feita por Lígia Albuquerque de Melo, pesquisadora da Fundação Joaquim Nabuco-Fundaj, intitulada “ Reprodução da Subordinação de Gênero: O Caso da Mulher Trabalhadora Rural de Empresas de Uva do Submédio São Francisco”. UFRPE, Recife, 1997.

A implantação do parreiral é a primeira atividade a ser realizada quando alguém pensa em plantar uva na região de Petrolina. No entanto, esta é uma daquelas tarefas que pouco aparece nos relatos do(a)s entrevistado(a)s quando descrevem esta cultura frutícola. Pude perceber que isto deve-se, fundamentalmente, a dois fatores interligados, quais sejam: 1) esta é uma atividade que se faz uma única vez, isto é, o parreiral é implantado e depois faz-se apenas a sua manutenção. Portanto, não é uma tarefa que obedece ao ciclo de produção da uva; 2) os produtores e trabalhadores, em sua grande maioria, quando falam da uva referem-se ao ciclo produtivo desta fruta. Desse modo, quando questionados sobre a uva, ela(e)s elaboram seus relatos com base na “uva em produção”.

Feitas estas observações, vejamos como é realizada esta atividade:

O parreiral é construído sob uma estrutura de morões - grandes toras de madeira - que são fincadas no solo. Em cima destes morões é disposta uma rede de arames por onde os ramos da uva irão disseminar-se. Na região o termo utilizado para referir-se a essa armação de madeira e arames é “latada”. Os arames da latada são amarrados nas plantas de uva. Os pés de uva (a parte ramificada) ficam apoiados sobre a latada e são plantados em filas paralelas obedecendo a uma distância precisa entre si. Estes espaços entre os pés de uva são chamados de “ruas”.

É parte da atividade de implantação o estabelecimento do sistema de irrigação a ser adotado. Na área de Petrolina são utilizados, principalmente, a irrigação por aspersão, por gotejamento ou por sulco. Há uma diferenciação tecnológica implicada no uso destas técnicas. Assim, no Projeto Bebedouro, por exemplo, é utilizada amplamente a irrigação por sulco, que é considerada tecnicamente grosseira, pois provoca danos ao solo e um grande desperdício de água. Uma das queixas frequentes dos produtores deste perímetro é com relação à salinização do solo, o

que, segundo relatos obtidos, explica-se parcialmente pelo sistema de irrigação utilizado.

Nas áreas em que concentrei minha pesquisa - o Projeto Nilo Coelho e a Agropecuária Boa Esperança - são utilizadas largamente a irrigação por aspersão e por gotejamento, sendo esta última vista como a mais sofisticada tecnicamente, por proporcionar a economia de água, a preservação do solo e um aprimoramento na qualidade da produção.

Depois de implantado o parreiral, a tarefa básica a ser executada em relação a ele é a sua manutenção. Assim, durante o processo produtivo da uva, à medida em que mostre-se necessário, são feitas tarefas no sentido da conservação do parreiral.

A implantação e manutenção do parreiral são tarefas executadas, preferencialmente, por homens.

2. O Plantio

A mulher trabalha desde depois do plantio até o final da produção, mas em algumas fazendas elas fazem o plantio também.

(produtor de uva)

O ciclo de produção da uva começa a partir do plantio. Porém, antecedendo esta etapa há a preparação do solo para em seguida ser dado início à plantação.

A uva tem duas formas de plantio. Pode-se plantar a uva com a variedade já definida, ou pode-se enxertá-la. O enxerto da uva é feito da seguinte maneira: inicialmente, planta-se o que se chama de “cavalo”; cavalo porque vai receber o cavaleiro, que é a variedade produtiva e é enxertado seis a oito meses depois,



Parreiral dividido em “áreas”, nas quais as “ruas” da plantação são numeradas.



Parreiral sendo irrigado.

dependendo do tamanho do diâmetro do bacelo. Bacelo é a varinha da uva, que é aonde é feito o enxerto.

A primeira opção de plantio produz mais cedo, cerca de doze meses para a primeira safra. A segunda, leva seis meses mais. De resto, ambas são parecidas, porque a primeira safra “tem menos vigor”, então se produz menos. Na segunda safra, que “vem com mais vigor”, a produção é um pouco maior. Depois elas se estabilizam e ficam iguais.

Geralmente, o ciclo normal da uva é de 120 dias e esse ciclo pode ser reduzido ou prolongado, dependendo da variedade produtiva ou do clima da região. Clima mais frio, alonga o ciclo. Clima mais quente, encurta o ciclo. Isso porque quanto maior a insolação e a temperatura, mais cedo amadurece a planta.

No nordeste como o clima é muito quente, o sol exaure as plantações e os parreirais precisam ser renovados, em média, a cada doze anos. No sul, por exemplo, aonde a videira envelhece muito mais lentamente, em trinta, ou até cinquenta, anos, as parreiras ainda estão em produção. Além disso, no caso de Petrolina, há duas safras e meia por ano e isso provoca um desgaste maior nas plantações.

Esta tarefa, geralmente, é feita por homens.

3. A Poda

P: o que que é preciso fazer pra que a uva saia como vocês querem?

E: geralmente vem da poda, faz a poda, depois da poda vem o desbroto, depois sai os cacho, aí a gente raleia, aduba, tem de ter muito cuidado pra poder sair bom, porque se você num cuidar, como é que ela vai sair bom, não sai, né?

(trabalhadora da uva/fixa)

O homem vai podar a uva pra começar a produção.

(produtor de uva)

Um dos objetivos da poda da uva é regular a produção através da retirada de partes dos ramos das plantas. As partes que são mantidas chamam-se varas de produção e esporão. Uma outra finalidade da poda - e neste sentido fica claro porque vários entrevistados referem-se a esta etapa como sendo a primeira atividade quando se fala em videira - é preparar a planta para a produção de safra. Na poda são eliminados alguns galhos e selecionados os melhores que vão gerar a florada, que vão dar origem aos frutos. Portanto, é nesta etapa que determina-se a quantidade e a qualidade dos cachos de uva.

Dessa forma, deve-se deixar em cada planta um esporão com duas gemas e uma vara com um total entre oito a doze gemas. Assim, menos galhos na parreira permite a produção de uvas graúdas, mas a quantidade de cachos se reduz. Por outro lado, maior número de galhos dá maior quantidade de cachos, mas o tamanho das bagas e dos cachos é pequeno, inadequado à exportação. A poda é executada com o auxílio de uma tesoura de podar, que mede em torno de 30 cm.

P: quais são as principais diferenças entre as tarefas executadas por homens e por mulheres?

E: o homem é um trabalho mais pesado, mais braçal e a mulher é um trabalho mais leve e mais específico. Essa é a principal diferença, porque tem trabalhos que pra homens exige raciocínio tanto quanto o da mulher. Por exemplo, no trabalho de poda da uva é preciso ter um raciocínio muito bom e observação: aquele ramo é melhor, aquele é pior, esse vai ser podado, aquele permanece, aquele fica com 8 gemas, 9 gemas, 10 gemas; que é o mesmo nível de raciocínio que a mulher precisa ter no raleio, ou no repasse, ou no pinicado. Então eu acho que a principal

diferença é essa: é que o trabalho do homem é muito mais forte, mais pesado, enquanto que o da mulher é mais leve.

(produtor de uva)

A poda⁶⁵ chega a empregar de 5 a 8 pessoas, a depender da variedade, há variedades que exigem mais trabalho, outras que exigem menos trabalho, ou, até mesmo da época do ano. Há épocas do ano em que se perdem muitas folhas com doenças, então há menos folha para tirar da planta e, portanto, menos trabalho para empregar.

Nos relatos do(a)s entrevistado(a)s a tarefa da poda é, geralmente, apontada como incluindo também o trabalho de estímulo à brotação das gemas. Pelo que pude constatar, estas tarefas sucedem-se e logo após o corte e limpeza das plantas - a poda propriamente dita - ocorre o pincelamento dos ramos com um produto químico, um nitrato, pra excitar a gema a brotar.

Esse nitrato pode ser pincelado ou pulverizado e ele excita a gema, então a gema brota mais fácil e mais uniforme, porque a uva tem um problema de uniformidade de brotação. É preciso uniformizar a brotação para que todos os frutos amadureçam ao mesmo tempo. Isso é importante em todos os trabalhos durante o ciclo da uva: durante os trabalhos de pinicagem, de raleio, de pulverização e até na colheita, aonde a área é colhida de maneira uniforme.

A poda é preferencialmente uma atividade executada por homens.

⁶⁵ Os homens e mulheres que trabalham na produção de uva são contratados para exercer a função de trabalhador(a) rural, podendo, no caso dos produtores que adotam mais de um cultivo agrícola, serem registrados para atuar nesta função, mas em uma cultura determinada. O exercício da função de trabalhador(a) rural abrange a execução de todas as tarefas que compõem o processo produtivo da uva, à exceção da operação de máquinas agrícolas. Os/as trabalhadore(a)s podem, portanto, serem deslocados de uma atividade para outra, a depender das necessidades da cultura. No entanto, naquelas tarefas consideradas fundamentais na determinação do padrão de qualidade da uva, a exemplo da poda e do raleio, esta rotatividade é pouco praticada.

4. A Torção de Ramos

A torção de ramos é uma atividade manual de quebra da dormência da uva e visa estimular a brotação. A quebra da dormência é feita primeiro com uma torção nos ramos e, depois, com o uso de produtos químicos. O ato de torcer o tecido da planta tem por objetivo acumular seiva próximo à gema, facilitando sua brotação. Fala-se na região que nessa hora o ramo precisa “chorar”, ou seja, liberar gotas de seiva. Se isto não acontecer, o galho quebra.

Além deste tipo natural de estímulo, existe a estimulação química, através da utilização do produto “dormex”, adotado amplamente na região. Estes produtos artificiais, além de funcionarem como reguladores do crescimento, uniformizam a brotação das gemas. Esta tarefa pode ser executada por trabalhadores de ambos os sexos, embora haja a preferência pelo trabalhador do sexo masculino.

5. A Desbrota ou Broto

A desbrota é feita com o objetivo de garantir uma harmonização da produção. Nesta atividade o excesso de brotos é retirado manualmente. Na região estes brotos ou pequenas folhas são também chamados de “ladrões”.

É um trabalho de seleção de ramos produtivos e dos cachos melhores. Eliminam-se todos os ramos que não servem, ou que não tem cacho, ou que estão mal localizados, preservando os da base para a próxima poda. A seleção desses ramos para a próxima poda é muito importante. É uma atividade desenvolvida tanto pelos homens como pelas mulheres.

6. A Gavinha ou Desgavinhamento

O desgavinhamento é a tarefa de retirar de forma manual as gavinhas, que são pequenos galhos que se enroscam nos galhos mais grossos. A uva é uma planta trepadeira, então, ela tem as chamadas gavinhas que precisam ser eliminadas para que todas as pulverizações tenham sucesso, protegendo as folhas de qualquer doença ou praga que venham a surgir. Esta tarefa pode ser feita por homens ou mulheres.

7. O Amarrio

No amarrio das uvas, até em função da estatura, utiliza-se poucas mulheres porque a mulher nordestina, em geral, é baixa, poucas chegam a ter 1,70m, elas medem, normalmente, entre 1,55m e 1,60m. O parreiral tem 1,80m a 1,85m, então a mulher não alcança para amarrar e amarrar sentado em um banco, não tem condições. Então, a gente prefere fazer a amarração com homens, porque eles tem uma estatura acima de 1,70m, o que facilita que eles, ao simples erguer do braço, sem esforço nenhum, alcancem o galho.

(produtor de uva)

7.1. **O amarrio verde** corresponde à atividade de amarrar manualmente os brotos, evitando que eles sejam quebrados pelo efeito do vento. Os galhos são acomodados sobre a latada para que todos os ramos e todos os cachos recebam sol direto e indireto. Este sol indireto é tão importante quanto o sol direto, porque a folha tem duas faces, a face superior e a inferior. Mas, a fotossíntese recebida só na parte de cima não é completa e isso prejudica o desenvolvimento do fruto. Portanto, é necessário um sistema de acomodação dos galhos, que permita que, no mínimo, 40 ou 50% do número dos galhos batam no sol, ocorrendo o processo de deflexão.



Trabalhadora na tarefa da desbrota.



Trabalhadora realizando a gavinha.

Então esse sol ou essa energia deflectida vai fazer com que se tenha um aproveitamento melhor da fotossíntese e, automaticamente, uma alimentação melhor da planta. É, preferencialmente, realizada pelos homens.

7.2. **O amarrio seco** refere-se à tarefa de “rasgar” os ramos e amarrá-los nos arames da latada. A amarração dos ramos é feita com uma máquina manual, chamada na região de “lanceador”. A máquina tem o formato de um grampeador, medindo aproximadamente 30 cm de comprimento e funciona com um rolo de fita tipo “durex” que o trabalhador transporta numa bolsa a tiracolo. Esta máquina funciona prendendo os galhos das plantas no arame. É uma atividade, geralmente, realizada pelos homens.

8. A Desponta

Depois do trabalho do amarrio ocorre a desponta. Os ramos que foram amarrados tendem a crescer muito e é necessário pará-los um certo tempo para regular a produção. A desponta, então, é a retirada das pontas dos galhos que inclinam-se a crescer para cima. Estes ramos são chamados de “ladrões”, porque disputam espaço com os ramos que estão sendo conduzidos. Os homens são a mão-de-obra preferencial na execução desta tarefa.

9. A Desfolha ou Afastamento da Folha

A desfolha consiste na retirada ou afastamento manual das folhas da uva que estejam cobrindo os cachos. No decorrer desta atividade são desenrolados também os cachos que se enroscam nos galhos mais grossos da parreira. Esta tarefa é, geralmente, executada quando os cachos estão formados, no sentido de impedir a retirada de folhas necessárias ao desenvolvimento do cacho. É uma atividade que



Trabalhadoras na atividade da desfolha.

pode ser realizada por trabalhadores de ambos os sexos, embora haja preferência pelo trabalho dos homens.

10. A Penteadura ou O Pente

A penteadura ou o pente⁶⁶ é uma tarefa feita com o objetivo de retirar o excesso de bagas, ainda novinhas, do cacho de uva. Esta atividade é um desbaste (raleio) na pré-florescência e visa impedir que as inflorescências tornem-se flores porque isso exigiria muito da planta. Então, se se consegue, tecnicamente, eliminar 70 a 80% das inflorescências desse período, consegue-se também ter um “pegamento” de frutos melhor, porque há uma polinização mais perfeita de cada fruto e isso é uma técnica que ajuda muito a melhorar a qualidade dos frutos, pois o pentear dos cachos abre espaço para o crescimento das bagas.

O pentear da uva é uma atividade semelhante a do raleio, no entanto, é feita de forma mais rápida, pois ao invés de identificar e retirar as bagas que comprometem o cacho, na penteadura a trabalhadora passa o “pente” no cacho, por

⁶⁶ Na produção de uva em Petrolina, em geral, a remuneração do trabalho é fixa, podendo o pagamento ser feito quinzenal ou mensalmente. Entretanto, há algumas tarefas - raleio, pente, poda e amarrio -, nas quais o assalariamento pode ser pela produção e as atividades do raleio e do pente têm a produção extra remunerada, o que significa remunerar a produção além da cota. Normalmente, no raleio, a cota diária é de 400 cachos e na penteadura é de 40 plantas por dia. Segundo o Presidente do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Petrolina, esta remuneração adicional, que anteriormente restringia-se apenas ao raleio, é consequência de uma reivindicação das trabalhadoras encaminhada ao Sindicato. Elas propuseram inicialmente o valor de R\$ 0,05 por cada cacho extra trabalhado e os empregadores apresentaram a contraproposta de R\$ 0,01, que diante das dificuldades de negociação com os patrões, acabou sendo aceita pelo Sindicato.

Este incentivo financeiro beneficia, fundamentalmente, as mulheres, uma vez que são elas as responsáveis pela execução destas tarefas. Nesta prática pode-se ler a importância destas atividades no processo produtivo da uva bem como o nível de exigência que recai sobre aquele(a)s que a desempenham.

completo, eliminando as bagas excessivas, o que facilita a tarefa do raleio feita posteriormente.

Esta tarefa é executada com o auxílio de um par de escovas, do tipo plástico, presas na ponta com um “bico de pato”. A escova tem como função “pentear a uva”, ou deixá-la rala. É uma atividade realizada pelas mulheres.

11. A Pinicagem, O Pinicado ou Dedinho

P: por que vocês preferem o trabalho das mulheres pra determinadas tarefas?

E: porque o homem... veja o meu dedo, ele é grosso. Agora mostre o teu dedo, ele é mais fino. Então, ele consegue entrar mais fácil no cacho e ralar. Se eu for pinicar com o meu dedo, eu vou tirar mais do que precisa e a mulher tem o dedo mais fino. Às vezes, o homem mais baixo tem o dedo fino, então ele consegue fazer a pinicagem. E a mulher tem mais paciência também, porque é um trabalho lento, leve e que precisa de cuidado e o homem, às vezes, é impaciente, o homem gosta de um trabalho mais ativo, mais bruto e a mulher é mais paciente, tem um trabalho leve.

(produtor de uva)

A pinicagem, o pinicado ou dedinho é uma tarefa praticada manualmente e realizada após a penteadura. Chama-se de pinicagem porque pega-se o cacho e a florzinha da uva e com o dedo vai-se pinicando-os, deixando um número reduzido de bagas.

O pinicado tem que fazer quando a uva tá começando a brotar o cacho, que esteja miudinho, porque ela aborta muito. Tem área que aborta demais. Então aquele aborto, quanto mais você raleia mais sai o aborto. E fazendo o pinicado pequenininho, ela produz mais.

(trabalhadora da uva/fixa)



Trabalhadora realizando a pinicagem da uva.

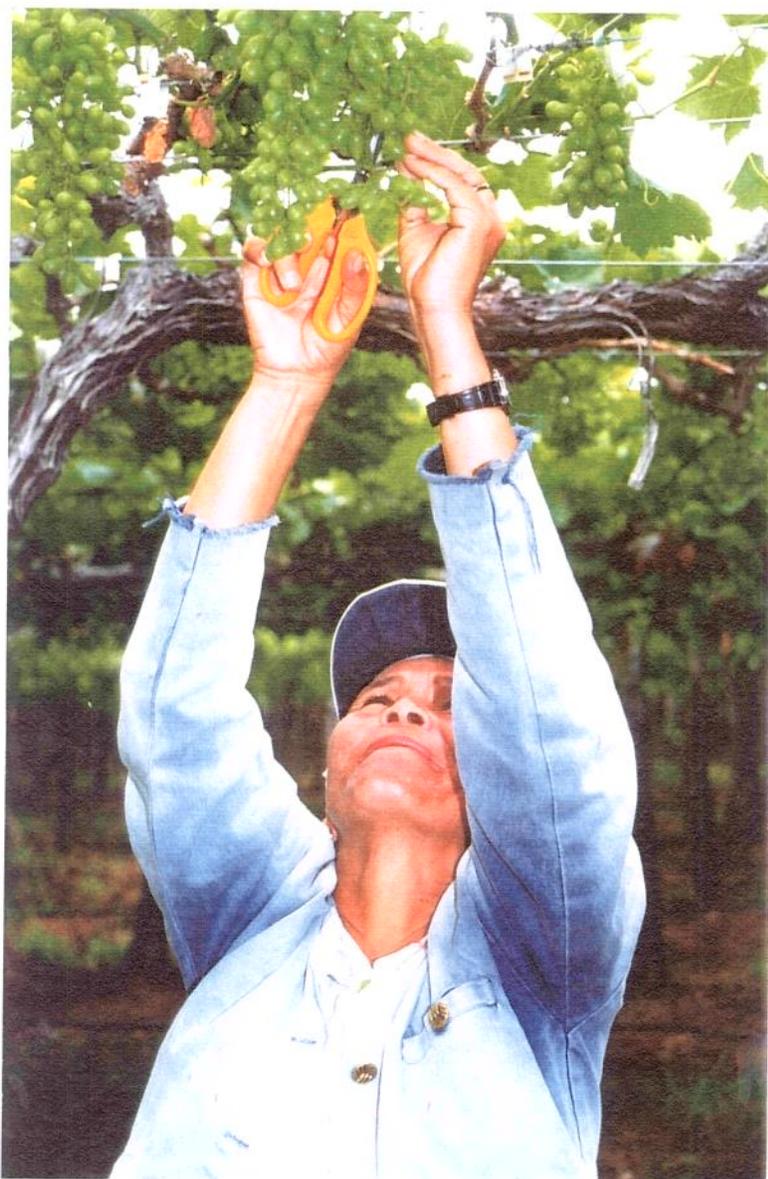
Nesta etapa o cacho e a flor da uva são "pinicados" com o dedo ou com uma tesoura para reduzir o número de bagas que virão a se desenvolver. Ocorre no momento em que a planta está florida. É uma tarefa feita pelas mulheres.

12. O Raleio ou Desbaste

No raleio, ela vai eliminar o excesso de bagas no fruto, deixados por causa da inflorescência, já que as bagas são vingadas em excesso. Então você tem frutos em excesso, frutos pequenos, frutos mal colocados, então ela vai fazer a maquiagem nesse cacho, vai preparar ele, para que ele fique sem sujeiras, sem feridas, sem dano mecânico nenhum, então o raleio é feito por mulher. Quando é um trabalho moroso, que a pessoa tem que ter um toque de sutileza, eu acho que isso é uma característica feminina. O homem quer um trabalho mais pesado, que exija dele um esforço físico maior.

(produtor de uva)

O raleio é a tarefa que consome o maior contingente de mão de obra feminina e é onde as mulheres mais se destacam em todo o processo de produção da uva. Segundo depoimentos de alguns produtores elas alcançam uma produtividade de 15 a 20% maior que a dos homens ao executarem esta tarefa. O raleio consiste na eliminação do excesso de frutos deixados por ocasião da inflorescência, onde brotam frutos em demasia. Esta etapa representa um preparo para que, em sua posterior comercialização, as uvas apresentem uma maior uniformidade e não possuam feridas, sujeiras e danos mecânicos em geral.



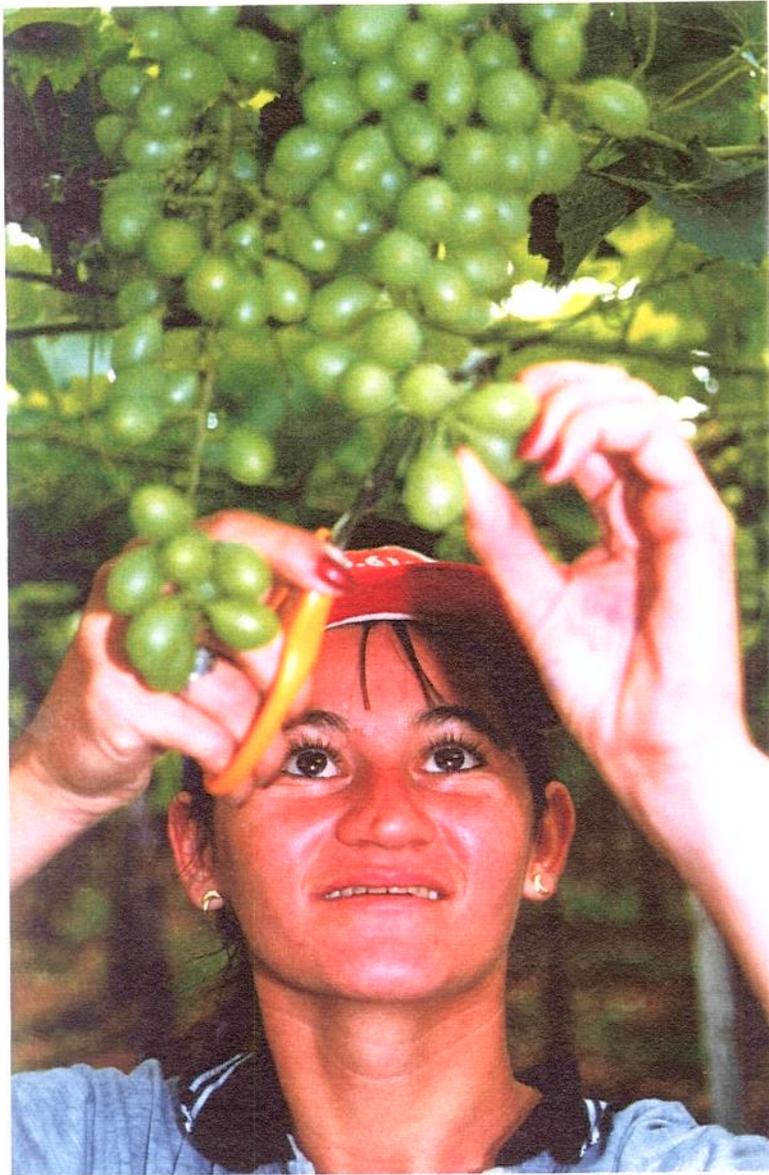
Trabalhadora na tarefa do raleio.

P: quais os tipos de cuidados exigidos no trabalho da mulher?

E: a preocupação maior é no raleio, porque é uma fase onde a base da uva já está formada e se ela não conseguir ralar do jeito que eu quero, a base não cresce e eu não vou ter qualidade no fruto. Para ter qualidade no fruto é preciso que a baga cresça e o raleio é um fator determinante para que a baga cresça. Tem outros fatores também, mas o raleio é um fator que influi muito no crescimento da baga. Então, eu tenho que insistir bastante neste ponto, que é o raleio das mulheres. É o primeiro trabalho importante que elas fazem. Aí é que precisa que a mulher seja mais esperta e selecione as bagas melhores. Quais são as bagas melhores? São as bagas externas. As bagas de dentro, que geralmente apertam o cacho, tem de ser tiradas. As bagas pequenas e as bagas internas não servem pra gente.

(produtor de uva)

O objetivo do raleio é eliminar o excesso de bagas, que provoca a compactação do cacho. Nesta atividade busca-se deixar o cacho livre para o controle fitossanitário e também uniforme, pois são retiradas as bagas menores contidas no cacho. Esta tarefa é feita com o auxílio de uma tesoura pequena, que mede cerca de 15 cm. As trabalhadoras fazem o raleio normalmente em cima de um banco, para alcançar melhor o cacho. O banco do raleio, como é conhecido na área, pode ser confeccionado em madeira ou ferro e mede aproximadamente 50 cm. Ele é individual e pode ser identificado em algumas áreas através do número do contrato do trabalhador. Em geral, depois de encerrar a jornada de trabalho, as mulheres costumam deixar o banco do raleio no local onde estava sendo executada a tarefa, para indicar o recomeço do trabalho no dia seguinte. É uma atividade realizada majoritariamente pelas mulheres.



Trabalhadora fazendo o raleio.

Quando a uva chega aos 45, 50 dias, você vai ter que fazer o chamado desbaste de frutos, eliminar alguns frutos que foram danificados, que foram arranhados, que estão em lugares indesejáveis, porque você tem que mostrar um fruto bonito, um cacho de uma aparência bonita e aí você vai ajeitar o teu cacho, você vai maquiá-lo. A uva ela é consumida pelo olho, a gente não degusta a fruta experimentando. Me desculpa a comparação que eu vou fazer, mas diz que uva é que nem a mulher, você come com o olho, sem experimentar. Então, a gente usa muito essa comparação no campo, porque isso é uma verdade. Você chega com o fruto, se tiver com uma aparência bonita, a pessoa olha e pensa: ah, ele é gostoso!”

(produtor de uva)

Durante a tarefa do raleio, a trabalhadora mantém-se com os braços e a cabeça para cima, na altura do cacho a ser raleado. Segundo relatos do(a)s entrevistado(a)s, é nesta etapa que se define o formato ideal do cacho - semelhante ao corpo humano, com ombros, braços e tronco. Para alcançar este objetivo a trabalhadora precisa de extrema concentração e também habilidade na identificação das bagas que devem vir a ser retiradas.

13 O Repasse ou Segundo Raleio

O repasse é quando elas voltam porque já existe falhas: o cacho que ficou mal raleado, o cacho que nem foi raleado, que a mulher nem tocou nele para ralar. Às vezes, a mulher deixou o cacho um pouco cheio e precisa tirar mais bagas. Há épocas do ano em que a baga cresce mais, então é preciso ensinar às mulheres para elas terem essa sensibilidade: no início do ano deixar o cacho mais cheio, no final do ano deixar o cacho mais ralo, porque ele cresce mais.

(produtor de uva)

O repasse consiste em retirar as bagas em excesso e os cachos que não foram raleados. Depois de feito um primeiro repasse, normalmente as uvas estão amolecendo e quase amadurecendo. Neste momento, elas passam a ser picadas por insetos. Portanto, é feito um segundo repasse para retirar as bagas podres ou sujas e facilitar a etapa seguinte de colheita

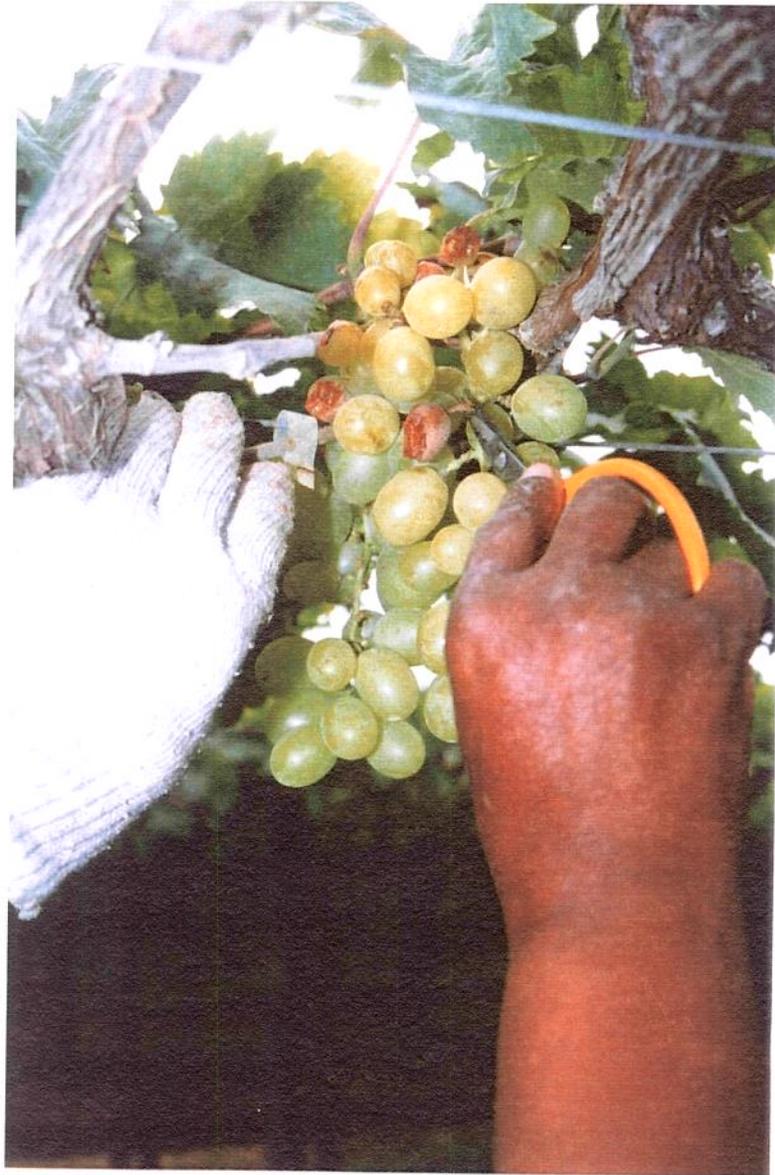
Esta tarefa é realizada com o auxílio da tesoura do raleio e é executada de forma semelhante ao raleio. É uma atividade majoritariamente feita por mulheres.

14. A Contagem dos Cachos

Depois do raleio é feita a contagem dos cachos do parreiral. Esta tarefa pode se realizar de duas maneiras, a saber: 1) através de anotações registradas em um papel pela(o) “contadeira” ou “contador”⁶⁷; 2) ou através da utilização de um aparelho que age como um tipo de sensor que, sendo colocado próximo aos cachos do parreiral, efetua automaticamente a contagem.

Durante a contagem mede-se a produtividade individual d(a)os raleador(a)es e calcula-se a dimensão da colheita. Na execução desta atividade é necessária atenção para que não ocorra uma dupla contagem dos cachos. Em uma entrevista que realizei com uma contadeira, fui informada de que, em geral, os responsáveis por esta atividade cumprem apenas metade da produção destinada aos outros trabalhadores, uma vez que acumulam às suas funções cotidianas nesta produção a tarefa de contagem dos cachos. Os/as contadores/contadeiras registram a produção diária

⁶⁷ “contador” ou “contadeira” são os termos utilizados na região para designar os/as trabalhadore(a)s que executam a tarefa de contagem dos cachos de uva. Em geral, realizam esta atividade aquele(a)s que possuem o maior nível de escolaridade possível, item considerado importante para o bom desempenho desta tarefa.



Trabalhadora na atividade do repasse.

individual dos trabalhadores, verificando o total da produção. É uma atividade, geralmente, feita por mulheres.

15. A Limpeza pré-colheita

A limpeza da uva ocorre antes da colheita, na fase de amadurecimento do fruto. Esta tarefa consiste na retirada de bagas que estejam rachadas, que tenham sido picadas por pássaros, bagas podres ou danificadas. Este período anterior à colheita compreende também o corte da água da irrigação, visando que o fruto tenha um grau brix (teor de açúcar da baga) elevado. As mulheres são as preferidas para a tarefa de limpeza da uva.

16. A Capina

P: por que que vocês preferem a mão-de-obra feminina pra determinadas etapas desse processo produtivo?

E: porque elas conseguem se adaptar melhor e desenvolver melhor a atividade. é como, por exemplo, por que que a mulher não vai capinar? Porque o organismo dela, o corpo dela não dá, não se adapta àquela atividade, ela não vai capinar nunca. Não estou dizendo que não tenha mulheres que capinam, tem mulheres que capinam, realmente, mas, no geral, 99% das mulheres não tem condições de capinar, é um trabalho braçal duro, tem que ser homem, não pode ser mulher. Então, da mesma forma que tem trabalhos que a mulher consegue ter melhor rendimento, não que o homem não faça, o homem faz, mas vai ficar mais caro do que trabalhar com mulher.

(produtor de uva)



Trabalhadora executando a atividade de limpeza pré-colheita.

A capina é uma atividade comum ao conjunto das culturas agrícolas e consiste em limpar o solo, retirando os matos que nascem durante o cultivo. Esta tarefa é realizada de forma manual com a ajuda da enxada e é, preferencialmente, feita por trabalhadores do sexo masculino.

17. Adubação, Pulverização, Aplicação de Estimulantes e Controle da Irrigação

Estas tarefas são realizadas ao longo do cultivo da uva. Entretanto, a frequência e o momento em que elas são realizadas dependem em grande parte de fatores externos, tais como, condições climáticas ou o surgimento imprevisto de doenças ou pragas que possam atacar a uva.

17.1. A **adubação** da uva é feita de forma manual, através da utilização de excrementos de animais, sulfato de potássio, fósforo, sulfato de magnésio e nitrato de cálcio. A adubação é uma tarefa aonde podem ser utilizadas as mãos-de obra feminina e masculina. Entretanto, os homens são os preferidos na realização desta atividade.

P: como é que se sabe se uma uva é de boa qualidade?

E: você sabe que a uva vai dar boa qualidade, vai ter um tamanho de baga grande, no raleio. Quando ela é comprida, você não tem nem dúvida. Você pode perder aquilo ali, se você não der a alimentação que ela necessita. É por isso que a gente faz análise de solo, porque se você der demais ela vai atrofiar, ela não agüenta receber aquela alimentação toda. É a mesma coisa de uma criança. A criança nasceu e se você der feijão a ela, ela não agüenta, ela vai ter problema intestinal e é arriscado até ela morrer. A mesma coisa é com a uva.

(produtor de uva)

17.2. A **aplicação de estimulantes** (ou hormônios) é feita com objetivo de obter-se cachos grandes, com bagas graúdas. A giberelina é o hormônio mais utilizado na área e ele é aplicado duas vezes a cada safra. Na primeira aplicação a meta é o alongamento do cacho. A segunda aplicação visa aumentar o diâmetro da baga e, por consequência, o peso do cacho. Esta etapa do trabalho pode ser executada por homens ou mulheres, mas a mão-de-obra preferencial é a masculina.

17.3. As **pulverizações** são feitas no sentido de realizar o controle de doenças e pragas. As doenças mais comuns que atacam a uva são a antracnose, o míldio, o oídio e a podridão do cacho. As pragas mais nocivas que podem agredir as plantas de uva são os ácaros (que é um parasita), a cochonila (tipo de inseto sugador que se instala nos ramos) e os trips (insetos que atacam as folhas e provocam sua queda). pulverização é realizada com máquinas que são carregadas nas costas pelo trabalhador.

A pulverização é uma tarefa eminentemente masculina, inclusive pelo fato de que é ilegal a utilização de mão-de-obra feminina nesta atividade. A proteção legal dada às mulheres visa impedir a exposição delas aos defensivos agrícolas usados nas pulverizações e que podem vir a prejudicar a sua capacidade reprodutiva.

17.4. O **controle da irrigação** é uma atividade fundamental na cultura da uva em Petrolina. É através desta atividade que regula-se o teor de açúcar na baga, o que é essencial para a qualidade do fruto produzido. Em geral, esta é uma atividade majoritariamente masculina.

18. A Colheita

P: como é que se escolhe a uva?

E: pelo olhar

(trabalhadora da uva/avulsa)

O processo de colheita compreende três atividades simultâneas, quais sejam: a limpeza, o controle de qualidade e a classificação da uva. Estas atividades estão dispostas aqui de forma separada apenas para efeito de descrição.

A primeira atividade consiste na eliminação dos frutos que passaram da cor e que apresentem danos mecânicos, em geral - “é o raleio na hora da colheita”. Nesta tarefa, as trabalhadoras cortam os cachos das plantas e, utilizando a tesoura do raleio, executam a sua limpeza. Estes cachos de uva são colocados em contentores plásticos que ficam embaixo do parreiral e que serão, em seguida, transportados para o galpão de embalagem. Segundo depoimento de um produtor, é neste momento que a mulher tem que fazer “uma perfeita maquiagem” na uva, para que esta saia “impecável”.

Quando eu falo colheita, classificação, embalamento, tudo são mulheres, mas eu também uso homens na colheita, porque tem trabalho de pegar contentor pesado, colocar em cima do trator, tirar contentor, pesar contentor, tirar a caixa, pesar a caixa. Então, a mulher faz basicamente isso: pega o cacho, colhe, olha pra ele, seleciona - os contentores já estão distribuídos no campo - ela só vai pegar o cacho, cortar e colocar no contentor e escolher qual cacho deve ser colhido. A primeira colheita do parreiral é pra exportação, por isso tem que se selecionar os melhores cachos, o tamanho do cacho, a cor do cacho. Então, a mulher faz isso: seleciona,

coloca no contentor. O homem põe o contentor em cima do trator, leva para o galpão de embalagem e classificação. Lá, outro homem pega, tira, pesa, coloca na mesa. A mulher classifica, coloca na caixinha mais leve. Às vezes, a própria mulher pode pesar a caixa, que geralmente pesa 8kg. Aí, às vezes, é a própria mulher que pesa a caixa e põe numa outra bancada aonde outras mulheres embalam.

(produtor de uva)

A segunda atividade ocorre antes mesmo da retirada dos cachos dos parreirais e refere-se ao controle de qualidade da uva. Esta atividade consiste na escolha dos cachos mais bonitos, ou seja aqueles que possuam o melhor nível de qualidade. Este critério de qualidade varia conforme o mercado a que se destina a uva. O mercado externo e o interno têm padrões de exigência distintos. Neste sentido, a classificação da uva - a terceira atividade - processa-se à medida em que é feito o controle de qualidade, isto é, a avaliação da qualidade da uva está imbuída de um padrão classificatório. Neste momento, o trabalho feminino também se destaca pelo fato das mulheres apresentarem “maior visibilidade”, “maior sutileza”, características consideradas fundamentais para o bom desempenho desta tarefa.

P: como é que você sabe que a uva é de boa qualidade?

E: A gente sabe que a uva é de 1a, de 2a e de 3a. As de 1a são aquelas uva grande, uva de cacho grande. As de 2a são aquelas de cacho menor e as de 3a são aqueles cachinhos, aqueles mais menor ainda.

(trabalhadora da uva/parceira)

O controle de qualidade e a classificação da uva são feitos de acordo com o diâmetro da baga, o peso do cacho e o grau brix da uva. Colhe-se a uva com grau



Trabalhadora fazendo a colheita.

brix (teor de açúcar) entre 15 e 16 e as bagas tem que ter, no mínimo, 22 mm. A uva considerada de boa qualidade é aquela cuja baga tenha mais de 24 mm e cujo grau brix é de 15 a 16. Um outro dado importante na determinação da qualidade da uva é a uniformidade de sua coloração.

P: e como é que você sabe se uma uva é de boa qualidade?

E: porque a gente trabalha com exportação, onde eu trabalhei, trabalhei com exportação, aí a uva de exportação a baga é grande e a que não é de exportação a baga é pequena e manchada. Porque a uva que vai pra exportação ela tem que ser toda limpa, toda igual, se for verde, ela tem de ser toda verde a caixa, se for amarela, tem de ser toda amarela, tudo de um tamanho só, porque se tiver um cacho de uva grande e outro de uva pequena, aí vai ter problema com o exportador e pra fazenda que tá exportando.

(trabalhadora da uva/avulsas)

Desse modo, a uva é escolhida pelo olho e pelo teor de açúcar das bagas. Antes da colheita é feita uma pesquisa do teor de açúcar da área a ser colhida e só através da comprovação de que a uva atingiu o nível ideal desejado é que é dado início à etapa de colheita.

P: Como é que você sabe que uma uva é de boa qualidade?

E: a gente tem aí algumas normas técnicas: tamanho da baga, grau brix, a aparência. É mais aquela história da aparência, do visual.

(produtor de uva)

Em alguns lugares esta pesquisa do teor de açúcar é feita com um aparelho chamado refratômetro. Este aparelho é colocado na baga e ele mede a refração do açúcar do sumo da uva. Assim, é medido o grau brix da fruta para definir a execução

da colheita. Quanto maior o grau brix, mais açúcar tem na baga. À medida em que a uva vai ficando mais velha, o cacho vai ficando mais velho, mais maduro na planta, o teor de açúcar vai aumentando porque a frutose transforma-se em glicose e a uva fica mais doce. Então, a uva de final de safra é a que tem melhor grau brix.

P: o pessoal daqui da região, que trabalha na produção de uva, você acha que eles escolhem como a uva?

E: eles escolhem isso meio instintamente e por muita exigência técnica, porque a gente tem um técnico que geralmente tá atuando junto deles pra fazer um trabalho de conhecimento. Eu mesmo uso muito dizer que quando querem colher uma caixa de uva, pegue uma baga e bote na boca, experimente e se ela gostar, ela geralmente pode tirar. Ou então, a uva que ela daria ao namorado, ou a pessoa que ela mais gosta, porque você só vai escolher pra essas pessoas um fruto que tenha qualidade. Então tem esses parâmetros aqui da roça, que a gente faz o pessoal analisar o fruto nessa visão.

(produtor de uva)

Para observar as exigências do mercado externo são definidos três tipos de padrão para a uva. No primeiro padrão (NE), a exigência é que o diâmetro da baga tenha acima de 24 ml, sendo 26 ml o ideal. O peso mínimo do cacho é de 350g. No segundo padrão (VS), o tamanho da baga deve ser em torno de 22 ml, e o cacho se mantém em 350g. No terceiro padrão (SP), o tamanho da baga é de 20 ml e o peso do cacho de 300g. Para a exportação o peso da caixa de uva é de 5 kg, enquanto para o mercado interno varia entre 6 kg e 7 kg. O grau brix ideal para exportação é 15

P: como é que você escolhe a uva?

E: eu tenho que procurar um cacho que tenha a baga mais grande, não tenha mancha e que seja cheinho, não tenha nenhum nenhuma falha no cacho de jeito nenhum, seja ele completinho o cacho, esse é o cacho pra exportação.

(trabalhadora da uva/parceira)

A colheita ocorre entre 120 a 150 dias depois da poda. Uma área pode ser colhida de uma única vez, ou de várias vezes, a depender do “ponto de colheita” dos cachos. Esta tarefa é executada de forma manual, com a ajuda da tesoura do raleio. As mulheres são a mão-de-obra preferencial nesta atividade.

19. A Pós-Colheita

As mulheres vão envolver os frutos em uma folha de papel e vão colocar nas caixas que podem ser de madeira ou de papelão, ou até contentores plásticos maiores, mas ela vai pegar esse fruto e vai arrumar ele para que ele se apresente ao cliente da maneira mais bonita possível, é a passarela da uva.

(produtor de uva)

O transporte, a limpeza e a embalagem das uvas são as três etapas que constituem o processo de pós-colheita desta fruta. Apresentarei aqui como se dá este processo em duas áreas onde a organização do trabalho apresenta-se de forma distinta: um lote de uva em que os trabalhadores atuam em regime de parceria e uma grande empresa de uva onde prevalece o regime de assalariamento do trabalho. Para isto, descreverei estes dois cenários distintos por mim observados.

Cenário 1: As Parceiras

Neste dia, no lote de Aguinaldo (produtor de uva e um dos entrevistados), praticamente todos os parceiros (homens e mulheres) estavam no galpão limpando e embalando uva. Estas uvas eram embaladas em caixas de 6kg cada e este tipo de embalagem é uma exigência do comprador. Quando o comprador quer as uvas embaladas em caixas (de papelão ou madeira), os trabalhadores (h e m) as colhem no parreiral, fazem seu transporte até o galpão de embalagem em contentores plásticos e lá é efetuada a limpeza e embalagem.

Nos casos em que o comprador, quer as uvas em contentores (20kg ou mais), as uvas são colhidas nos parreirais e a limpeza e a embalagem são feitas lá mesmo. Os contentores de plástico ficam perto aos trabalhadores, que vão colhendo as uvas, limpando e embalando ali mesmo. Inclusive, a pesagem das caixas de uva é feita embaixo do parreiral. Depois de pesadas, as caixas são transportadas para o galpão ou para o próprio caminhão que vai transportá-las. Estas caixas são marcadas com lápis, registrando o seu peso. Segundo relatos dos trabalhadores(as) o processo de embalagem nos contentores plásticos é mais fácil do que nas caixas menores, pois, nestas últimas, tem que se tomar muito cuidado para que os cachos não fiquem altos na hora de fechar a caixa, além de outros detalhes da arrumação dos cachos, como, por exemplo, a pontinha destes ficar voltada para baixo.

O ritmo de trabalho no galpão era bem rápido e o técnico/supervisor do trabalho estava presente orientando, principalmente, na parte da embalagem. Ele dizia como deveria ser a embalagem e os trabalhadores(as) comentaram o fato de já se ter embalado frutas naquelas caixas de uma outra maneira. Raimunda (uma das trabalhadoras entrevistadas) comentou comigo sobre isso, no momento em que o técnico pediu-lhe que reembalasse as caixas que ela já tinha começado a embalar.

No galpão de embalagem havia pequenos grupos de 2 ou 3 pessoas (h e m) espalhados e os homens efetuavam a tarefa de limpeza das uvas, enquanto as mulheres embalavam e, também, faziam a limpeza. O técnico orientou que só as mulheres fariam a embalagem e o clima entre os trabalhadores(as) era de brincadeira, havendo gozações entre eles de que os homens não sabem embalar direito. Fui aproximando-me de cada grupo e, por último, fiquei junto de Raimunda e de Cícero (trabalhador) ajudando-os na limpeza da uva. De forma resumida, o processo é o seguinte: pega-se um cacho de uva de dentro do contentor, do qual ele veio do parreiral; com a tesoura do raleio, vai-se cortando as baguinhas pequenas, murchas ou que estiverem duras; deve-se balançar o cacho para que as uvas murchas caiam; retiram-se também as gavinhas enroladas no cacho e as uvas furadas. Estas regras de limpeza e seleção variam de acordo com o mercado ao qual a uva se destina. As uvas para exportação, por exemplo, não podem ter nenhuma mancha, o que é aceitável quando é para o mercado interno. À medida em que os cachos vão sendo limpos, são entregues para a trabalhadora (que os estava embalando), segundo suas solicitações: “cacho grande” ou “cacho pequeno”. Também são arrumados os papéis utilizados para embalagem nas caixas. Diversas vezes, os trabalhadores(as) deslocavam-se do galpão até o parreiral para buscar mais uvas a serem embaladas.

Este processo de pós-colheita da uva compõe-se da seguinte forma: o transporte da uva (em contentores plásticos) para o galpão de embalagem, sua limpeza (que ali era feita por homens e mulheres), a embalagem e, por último, a pesagem das caixas. Esta pesagem é sempre observada pelo supervisor do trabalho.

Cenário 2: As Assalariadas

Ao chegar à fazenda para observar o trabalho das mulheres encontrei Nagileide (uma das trabalhadoras entrevistadas) organizando o galpão para começar o processo de embalagem. Iriam ser embaladas naquele dia cerca de 1.000 caixas de uva e o supervisor de campo foi para o parreiral buscar as mulheres que estavam na colheita, para irem para o galpão embalar. Ao observar ali o processo de embalagem pude perceber que ele divide-se da seguinte maneira: primeiro, os homens arrumam as caixas de papelão que serão utilizadas na embalagem e depois as empilham para que fiquem atrás das embaladeiras; as embaladeiras carimbam estas caixas com o seu número correspondente, para controle das embalagens feitas por cada uma; na parte de trás do galpão ficam os contentores de uva; as mulheres dividem-se atrás de duas grandes mesas, uma de frente para a outra, separadas por 2 balanças no meio; algumas mulheres limpam as uvas que estão nos contentores, colocados em cima das mesas pelos homens; depois de limpar as uvas, as limpadeiras as colocam numa caixa de papelão, enquanto uma outra mulher, a pesadeira, pesa as caixas (que teriam que ter 6.600kg) e leva-as para as embaladeiras; as embaladeiras arrumam as uvas em outra caixa limpa, na qual colocam 2 papéis, as uvas e um papel com metal para proteger a uva enquanto estas ficarem na câmara fria; depois de embaladas, as caixas de uva, são retiradas das mesas por homens, que as empilham em grandes estruturas de madeiras (páleties).

As mulheres tinham uma produção a cumprir, a qual, era, inicialmente, 75 caixas. Depois, o supervisor do trabalho aumentou para 85 caixas. O ritmo do processo de embalagem é muito corrido e as mulheres que cumprem a produção, a princípio, ficam liberadas do serviço, aguardando o horário de bater o cartão e pegar o transporte da empresa que as conduzirá de volta à casa.

O transporte da uva para o galpão de embalagem é, em geral, feito em tratores. Nestes tratores são colocados os contentores de uva recolhidos no campo e que são conduzidos por um trabalhador rural até o galpão de embalagem, aonde ocorre a última etapa do processo produtivo. O transporte da uva é geralmente feito por homens, embora no caso do lote de parceria ele seja feito por trabalhadores de ambos os sexos.

A tarefa de limpeza da uva é executada mais uma vez antes da embalagem. Desse modo, os cachos de uva vindos do campo são relimpos, com a ajuda da tesoura do raleio, para que sejam retiradas as bagas manchadas, duras, rachadas e que tenham qualquer imperfeição.

A etapa de embalagem da uva ocorre normalmente em um lugar específico destinado à execução desta tarefa. Algumas empresas de uva possuem uma “packing house”, ou casa de embalagem e, de modo geral, há galpões para embalagem nos lotes produtores de uvas. Os cachos são pesados e embalados de acordo com o mercado a ser atendido. Quando é para atender ao mercado externo, os cachos são postos individualmente em um saco de polietileno ou papel glassine e colocados em uma embalagem de papelão revestida também com um saco de polietileno, e por cima dos cachos é colocada uma folha de papel glassine. Se o destino é o mercado interno, os cachos são arrumados diretamente na caixa, de papelão ou madeira, conforme a exigência do comprador. Depois de embaladas, as caixas recebem etiquetas, nas quais há o nome da empresa produtora e a especificação da uva nela contida. Entretanto, quando o objetivo é o atendimento ao mercado externo, a remessa de produto é feita em nome da Valexport (Associação dos Exportadores de Uva do Vale do São Francisco), com as iniciais BGMB - Brazilian Grape Marketing Board.



Trabalhadora realizando a limpeza da uva antes da embalagem.

Nas empresas que possuem câmaras frias - instaladas geralmente na packing house da empresa produtora - as caixas de uva ficam armazenadas neste local para evitar o ressecamento das bagas e para que seja diminuída a proliferação de fungos. A temperatura ideal para a preservação da uva é entre 0° e 2° C. O total de caixas de uvas a serem embaladas diariamente sofre variações de acordo com o mercado a que se destinam. Para atender ao mercado interno, são embaladas por dia cerca de 250 caixas, enquanto para a exportação a média é de 180 caixas.

A uva é, em geral, comercializada de forma indireta, através da mediação de compradores e atravessadores. O mercado nacional abrange de Belém a Porto Alegre, enquanto o mercado externo abarca, principalmente, a Inglaterra, a Alemanha, a Holanda, a Bélgica e os EUA. A atividade de embalagem da uva é executada majoritariamente pelas mulheres.



Trabalhadora nas tarefas de limpeza e embalagem da uva.



Caixas de uva armazenadas em câmara fria.

III. O trabalho das mulheres e a produção da feminilidade

P: por que existe uma preferência pelo trabalho das mulheres pra essas etapas específicas, por exemplo, pro raleio, pra embalagem...?

E: veja bem, a mulher ela é uma pessoa mais dócil, mais calma. O homem, é da sua índole fazer trabalhos que exijam, que exibam seu potencial muscular físico. A mulher não, é aquele trabalho mais doce, aquele trabalho mais é, não vou dizer lento, mas aquele trabalho que exija um menor esforço. Porque ela é mais paciente, ela é mais dócil. Então, um trabalho como o desbaste, que não tem como você exibir sua força muscular, muito menos física. Então, a mulher ela rende mais por isso, porque já é da índole dela: paciente, calma, tranqüila, perseverante. É da índole. O homem não, ele precisa de um trabalho que, ao mesmo tempo que ele exibe a força física, lhe permite que a energia muscular seja colocada pra fora e o trabalho passa a ser até educação física pra ele. Já a mulher, esse trabalho que exija da sua composição física ela não tolera, ela não se sente bem. Então, essa é a razão, que eu acho, para se empregar mais mulheres.

(produtor de uva)

Como já foi dito, do ponto de vista de gênero, a produção da uva em Petrolina expressa dimensões de naturalização e, no que concerne particularmente às mulheres, estas são consideradas a mão-de-obra preferencial⁶⁸ na produção desta fruta nesta região. Quando questionados sobre o porquê desta preferência a maioria dos sujeitos pesquisados apresenta respostas baseadas naquilo que poderia ser chamado de “dons femininos” ou “qualidades da mulher⁶⁹”.

⁶⁸ Na produção da uva, o valor do salário é o mesmo para ambos os sexos e desse modo, a preferência pelo trabalho das mulheres não pode ser creditada a uma diferença na remuneração das trabalhadoras.

⁶⁹ Mulher, no singular, por tratar-se, neste caso, de uma identidade fixa, apoiada em um modelo explicativo essencialista, substancializador, aonde uma categoria social é entendida como sendo uma categoria natural.

Desta perspectiva, que pode ser interpretada, como naturalizadora⁷⁰ podem ser apontadas pelo menos duas implicações que se interrelacionam, a saber: a primeira é a idéia de que a capacitação para executar determinadas tarefas prescinde do exercício do aprendizado, uma vez que baseiam-se nos dons ou vocações que as pessoas, a depender do seu sexo, venham a apresentar; a segunda implicação refere-se ao fato de que, mesmo levando-se em conta que haja um determinado nível de conhecimento prévio fundamental para a prática de determinados trabalhos, este conhecimento é percebido como diferente entre os dois sexos. Assim, a diferenciação sexual implicaria também o acesso diferenciado à habilitação prévia obtida.

P: por que os empregadores preferem as mulheres pra realizar esse trabalho da uva?

E: eles preferem mais as mulheres pra ralear, raleadeiras, limpadeiras, colhedeiras, porque isso aí é a profissão que a gente dá valor e os patrões também dá. E as mulheres tão preparada pra esse trabalho de uva e os patrão procura muito. Quando um patrão pede uma funcionária pra área de uva, ele diz:” eu quero uma profissional. Eu não quero funcionário pra aprender.” Ele não quer um profissional que não sabe ralear. Ele diz logo, dá logo o pulo dele: “ olha só fica 2 dias se tirar toda a produção, se não tirar não quero.” Quer dizer, ele exige a profissional porque a profissional não precisa de ensinar. Dá trabalho pra ensinar e os encarregados dele não vai se envolver com o trabalho da mulher pra ensinar. Então por isso que o patrão exige uma funcionária velha, que trabalha e que já sabe trabalhar na uva, porque lá tem o estágio, mas se você não passar no teste, você não fica.

(trabalhadora da uva/fixa)

⁷⁰ A naturalização das mulheres relaciona-se à dicotomia natureza/cultura presente na tradição de pensamento ocidental. Strathern (op. cit.), a partir de seus estudos sobre as sociedades melanésias, questiona a universalidade desta dicotomia bem como da naturalização do feminino. A este respeito, ver também: Wagner, R. : The Invention of Culture, The University of Chicago Press, 1981.

Entretanto, o trabalho das mulheres na uva é extremamente especializado⁷¹ e requer uma aprendizagem indispensável para a sua boa execução. Se lembrarmos que tarefas, tais como, o raleio, o controle de qualidade e a classificação da uva (apenas para citar algumas) são executadas preferencialmente pelas mulheres e que estas etapas são consideradas pelos próprios produtores como fundamentais para alcançar o padrão de qualidade desejado por eles, é possível percebermos o nível de exigência que recai sobre as mulheres na realização destas atividades.

P: você acha que as mulheres tem algo de diferente dos homens pra realizar algumas tarefas e eles realizarem outras, no caso da uva?

E: não, geralmente, no caso da uva, é só veneno que a mulé num faz, aonde eu trabalho só mulé num passa veneno, tem mulé podadora... na fazenda que eu trabalho num tem não, mas tem mulé que poda e poda muito bem, tem mulé tratorista que faz o serviço muito bem. Quer ver uma coisa, ensine um serviço a uma mulé e bote ela pra fazer pra você ver como é que ela sai bem no serviço, igual qualquer home. Eu acho que as muleres são até mais competente de que os home, porque se você pegar e ensinar a mulé uma coisa, dar aquele instrumento a ela e dar um treino a ela de 1 dia, ou 2, ela exerce qualquer profissão, vai depender da cabeça dela.

(trabalhadora da uva/avulsa)

Neste sentido, o nível onde pode ser apontada a desnaturalização desta perspectiva de gênero é justamente aquele que assinala a questão da aprendizagem do trabalho⁷². Através de alguns relatos constata-se que, tanto na esfera reflexiva do

⁷¹ É importante lembrar que o sentido dos termos 'qualificação' e 'especialização' não pode ser compreendido de forma descontextualizada, uma vez que ambos são construídos culturalmente.

⁷² À medida em que, os atributos que qualificam para o exercício das funções são percebidos não como inatos e sim como qualidades adquiridas.

discurso quanto na própria prática de contratação do(a)s trabalhadore(a)s pelas empresas, há a acentuação da importância de uma ‘qualificação’ adquirida através do aprendizado.

O caso das parceiras apresenta uma interessante exemplificação de uma prática e um discurso frequentemente desnaturalizados. Mesmo se considerarmos que este caso revela uma exceção dentro de um universo aonde a maioria está representada pela mão-de-obra assalariada, ainda assim ele mostra-se significativo por duas razões fundamentais: 1) as parceiras eram antes assalariadas e isto permite a comparação entre as condições distintas destes dois regimes de trabalho, a partir de um mesmo grupo. Desse modo, pode-se perceber que no regime de assalariamento há uma fixidez maior nas posições ocupadas por homens e mulheres dentro do processo produtivo. Ou, dito de outro modo, há um maior aprofundamento da divisão sexual do trabalho; 2) a experiência das parceiras constitui o exemplo mais radical de um processo de desnaturalização que, em um grau menor, pode observar nas outras áreas pesquisadas. Assim, este caso ilustra o que seria o último ponto de um caminho que é trilhado, na realidade, por um grande número de produtores e trabalhadoras da região.

P: você acha que as mulheres tem algo de diferente dos homens pra realizar as tarefas que eles não fazem?

E: É porque os homens não tem interesse em aprender nada e nós mulher não. Tudo que nós vê, nós tem interesse em aprender. Eu mesmo, só a única coisa que eu não sei ainda é enxertar. Mas é por causa que eu não me botei ainda pra fazer. E os homem não tem interesse por nada. São diferentes. Mas agora eles já estão aprendendo, eles agora já raleiam.

P: Tem diferença entre quando você trabalhava aqui de assalariada e agora como parceira?

E: Tem diferença, porque antigamente nós não podava, nós não dava esses produtos de uva, nós não botava esterco de jeito nenhum, nós não adubava porque tinha os homens pra adubar, nós não capinava e hoje em dia nós faz todos esses serviços que os homens fazia.

P: e os homens também estão fazendo todos os serviços que vocês faziam antes e que eles não faziam?

E: Tão. Agora todos os serviços eles fazem.

P: Eles raleiam também?

E: Aprenderam a ralar tudinho. Uns raleia mais bem, outros mais ruim.

P: E eles colhem e embalam também?

E: Não embalam tudo. Eles limpam. Só quem embala mais é nós mulheres.

(trabalhadora da uva/parceira)

Contrapondo os relatos da experiência das parceiras com outros relatos sobre a produção da uva é possível a interpretação de que há, de fato, concepções de gênero que se confrontam, uma vez que estão baseadas em princípios disjuntos. Entretanto, percebe-se neste embate o prevaletimento de uma perspectiva de gênero naturalizadora, a qual aparece de maneira recorrente nas narrativas sobre esta cultura frutícola.

Em meio a este confronto de perspectivas, aparecem construções de gênero no processo de produção da uva em Petrolina. Estas construções indicam valores internos ao universo pesquisado relacionados à representações do feminino.

P: o que é preciso fazer pra que a uva saia como vocês querem?

E: A gente tem que trabalhar, né, zelar bem aquele cacho, saber ralar ele bem. Tratar dele que nem a gente trata de uma criança, porque o cacho pode-se dizer que é uma criança que nasceu e a gente vai cuidar dele até fazer ele bom. Qualquer coisinha que a gente descuidar ele não sai que preste.

(trabalhadora da uva/parceira)

As narrativas das trabalhadoras da uva ao descreverem as atividades que elas executam dentro deste processo produtivo, são fortemente marcadas por uma metáfora da maternidade. A associação entre os cuidados, a paciência e a delicadeza necessárias para cuidar das crianças é frequentemente evocada por elas para retratar a sua experiência com o trabalho da uva.

P: por que é que você acha que os empregadores preferem as mulheres pra fazer determinadas tarefas e não os homens?

E: porque eu acho que aquele serviço ali de uva só as mulher mesmo é quem sabe fazer.

P: por que?

E: porque as mulher tem paciência, pega ela com carinho. Aí a gente acha que o homem não tem a paciência que nós tem. O homem é todo grosseiro, pega já é pra desmanchar. E a gente não, a gente pega com bem carinho, do jeito que a gente cuida dos filhos da gente, a gente cuida daquela uva.

(trabalhadora da uva/avulsa)

Esta metáfora da maternidade age categorizando não só o trabalho executado, mas também o próprio fruto que está sendo produzido. Desse modo, como a uva requer tantos cuidados quanto uma criança, a própria fruta aparece representada como tal.

Eu considero a uva igualmente uma criança. Quando nasce a gente vê novinho, vai zelando. É que nem essas uvas, a gente poda elas, aí sai aquele cachinho. Aí quando sai aquele cachinho, aí começa a gerar dele e ele vai aumentando, aumentando e a gente vai zelando com o maior carinho. Então ele fica daquele tamanho, molinho, doce, porque tem zelo, você vai com zelo e cuidado. Eu criei os meus filhos tudo

com cuidado. Tudo o que eu vou fazer é com cuidado. A coisa só tem valor e é importante se a gente tem cuidado.

(trabalhadora da uva/parceira)

Isto torna-se ainda mais evidente quando as trabalhadoras comparam o trabalho que elas realizam na produção de uva com os trabalhos antes desempenhados por elas em outras culturas frutícolas. A sensibilidade, percebida como característica da uva e também das crianças é evocada na categorização da fruta que está sendo ‘gerada’.

P: qual é a diferença pra você entre trabalhar com a uva e trabalhar com essas outras frutas com que você já trabalhou antes, com goiaba, com manga, tem alguma coisa de diferente no trabalho?

E: é diferente porque a uva é mais rica, mais sensível, é muito diferente. A uva é uma criança, a uva é mesmo que você pegar em criança, as outras frutas não, mas a uva...

P: por que?

E: porque a uva é muito sensível: não pode levar uma tocadinha, não pode apertar muito, não pode apertar e tem que apertar porque senão não sai o peso certo, é um apertinho assim de leve que é pra dar certo. É uma confusão trabalhar com uva, mas eu acho bom.

(trabalhadora da uva/fixa)

Nos relatos dos produtores, a sensibilidade necessária para manipular os cachos de uva é vista como sendo uma característica feminina. Este ‘traço feminino’ também compartilhado pela uva permite uma nova categorização para o fruto produzido, o qual aparece relacionado às mulheres.

Sempre quem pega nos cachos de uva aqui são as mulheres, porque elas tem uma mão maneira e o homem tem a mão grosseira. Você vê que a mulher tem uma mão sensível, ela passa creme na mão. E a uva também tem uma pele muito sensível, igual a da mulher.

(produtor de uva)

Os sentidos de gênero estão presentes não só durante a execução das etapas de trabalho, mas também informam a questão do consumo e finalidades para as quais a uva é produzida. Assim, a beleza e a delicadeza surgem como atributos comuns à uva e à mulher e concedem a esta fruta um “caráter feminino”.

P: quem que consome mais a uva?

E: quem consome mais a uva eu não saberia lhe dizer, mas quem compra a uva são as mulheres. E aí eu tenho um monte de preocupações essas preocupações eu quero até explorar do lado positivo pra uma empresa que eu pretendo fundar: como as mulheres é quem vão às compras e vocês, mulheres, tem toda aquela vaidade, a gente comete um erro de consideração ao cliente. Pois eu cheguei aqui há vinte anos e a gente vendia uva numa caixa de 7 kg. Vinte anos depois, hoje, você continua vendendo uva numa caixa de 7 kg, pra uma senhora que não quer carregar nem sequer 3 kg ou 4 kg na sua sacola. Então, eu acho que nós estamos perdendo uma fatia enorme de mercado, estamos deixando de vender mais uva, porque nós não adaptamos nossa embalagem ao consumidor. Nós devíamos ter embalagens de 0,5 kg a 1 kg e essa embalagem ser transparente e bonita, porque a mulher ela quer exibir a sua beleza natural, ela quer exibir o seu lado feminino e uva identifica muito, a uva identifica muito com esses traços femininos. Só que, numa caixa de 7 kg de uva, com mais 1,5 kg da caixa, vai pra 8,5 kg, fica difícil de uma senhora, uma moça, ou, sei lá, uma pessoa, com a sua vaidade feminina, que lhe é peculiar, sair com uma caixona daquela do supermercado, de uma feira livre, sei lá, de qualquer lugar onde ela esteja, de um ponto de venda qualquer. E, infelizmente,

nós, produtores, não tivemos a capacidade de mudar esse trabalho de embalagem pra atingir esse público alvo.

(produtor de uva)

Há outras simbolizações do feminino que aparecem na comparação da uva com outras culturas frutícolas aonde também trabalham mulheres. Estas simbolizações remetem a qualidades específicas do processo de produção da uva que expressam uma condição de gênero⁷³.

P: Pra você que produz várias culturas, qual é a diferença entre a produzir uva e essas outras culturas, principalmente, as outras culturas de frutas?

E: a uva é uma fruta que cativa mais a gente pelo trabalho que ela dá. É muito trabalhoso fazer uva e exige muito do empenho, da dedicação, de um refinamento da cultura. Então, como eu gosto de desafios, a uva, realmente, é uma cultura que eu me identifico mais. A uva é a que tem o maior custo de produção, enquanto você gasta três a quatro mil reais pra trabalhar 1 ha de manga em produção, você vai gastar de dez a doze mil pra fazer 1 ha de uva, quando você vai ter vinte e cinco e vinte e cinco toneladas, ou seja, quando a produção é igual.

(produtor de uva)

Os cuidados, os gastos e a delicadeza exigidos na produção da uva estão expressos na idéia de um refinamento próprio deste cultivo frutícola. O custo de produção da uva em contraposição ao da manga, por exemplo, indica os altos investimentos necessários para produzir uva.

P: por que você disse que a uva se identifica com um caráter feminino?

⁷³ Seria extremamente interessante comparar a produção de uva com a produção de outros cultivos agrícolas (ou, especificamente, frutícolas) em que observa-se também a utilização da mão-de-obra feminina.

E: olha, porque eu acho as mulheres muito delicadas, muito complicadas, muito trabalhosas. E a uva também está nessa escala de se trabalhar muito, delicada, é um fruto bonito, um fruto que cativa a gente assim à primeira vista, então, por isso que eu faço traço essa semelhança entre elas. Por exemplo, a manga já é uma fruta mais rústica, um fruto que exige menos trato refinado, a manga é um fruto mais rústico. A mulher está mais para a uva do que para a manga.

(produtor de uva)

O refinamento da uva contrapõe-se à rusticidade da manga. Este refinamento característico deste cultivo frutícola é percebido enquanto uma qualidade do feminino.

P: qual a diferença entre o trabalho com manga e o trabalho com a uva?

E: a diferença é grande, eu lhe digo, é que a uva é sensível demais.

(trabalhadora da uva/fixa)

A dimensão da corporalidade articula gênero e trabalho no processo produtivo da uva. A relação entre estas duas categorias aparece mediada pela leitura cultural que os sujeitos pesquisados fazem do texto dado pela natureza (procriação/dados biológicos). O corpo atua como um emblema, a partir do qual elaboram-se discursos sobre a divisão do trabalho na produção desta fruta.

Há corpos de homens e mulheres feitos força de trabalho e há o corpo que está sendo gerado no trabalho: a uva. Assim, dando início ao ciclo produtivo, os homens fazem a poda e depois as mulheres “cuidam” da uva. Estes cuidados significam limpar, tratar, pentear, embelezar, tocar, arrumar a uva e, no raleio, deixá-la com o seu formato ideal: o do corpo humano, com cabeça, tronco e membros. O cuidado das mulheres estende-se até a última etapa de trabalho, a embalagem, aonde elas “arrumam” a uva em caixas, ‘vestindo-a’, para que ela tenha a “melhor

apresentação possível’.

Acompanhando a metáfora da maternalidade, tão presente nas narrativas das mulheres ao referirem-se ao seu trabalho na uva, vê-se que ela relaciona-se à própria situação de produção desta fruta, aonde as mulheres completam a tarefa iniciada pelos homens, ao se responsabilizarem pela ‘criação’ do fruto (corpo) que está sendo produzido⁷⁴. Qual é, então, o gênero desta fruta que está sendo gerada?

Esta indagação já me parece respondida. Trago aqui algumas informações no sentido de reforçar as respostas expressas nas narrativas. Para isto volto à reflexão que propus na introdução deste trabalho, isto é: perguntar sobre o “gênero” da fruta é perguntar sobre a situação de sua produção. Apontei duas possíveis bases de classificação de gênero presentes na produção de uva. A primeira delas diz respeito aos fins para os quais esta fruta se destina. A segunda relaciona-se à própria situação de sua produção, em contraste com a produção de outras culturas frutícolas.

Pensemos na primeira base classificatória de gênero a que me referi - a dos fins aos quais a uva se destina. Segundo a Valeport “por definição, existem três grandes classificações para o produto Uva, quais sejam: 1) a uva para processamento (vinho, vinagre, passas, etc.) - uvas com características varietais para processamento; 2) a uva para mesa tipo “comum” (Niágara, Isabel, etc.), uvas de fácil manejo, rústicas e de baixo custo; 3) a uva tipo “ fina de mesa” (variedades

⁷⁴ Strathern (op. cit.) observa que, de modo geral, os ritos iniciáticos melanésios têm sido tomados pelos antropólogos como um processo de “socialização” que transforma os produtos da natureza em criações culturalmente modeladas. Segundo a autora, no caso da iniciação masculina, tem sido argumentado que os homens completam culturalmente (o crescimento dos meninos e sua entrada no desempenho dos papéis de adulto) o que as mulheres iniciam, podendo completar, por elas mesmas. É interessante observar que, resguardadas as diferenças temáticas (ritos de iniciação masculina / produção de uva), pode-se pensar o caso da produção de uva em Petrolina como um processo simbolicamente inverso, no qual as mulheres completam culturalmente o que os homens iniciam.

finas como Itália, Rubi). Nesta classe encaixam-se as uvas tipo importação⁷⁵ (Thompson, Red Globe, etc.)”.

As uvas de “mesa comum” e “fina de mesa” destinam-se ao mercado de frutas frescas e a “uva de vinho” destina-se ao mercado de uvas processadas, o qual possui uma dinâmica completamente distinta.

A nível de estrutura e custos de produção também há grandes diferenças entre as finalidades a que se destinam a fruta e a “uva de mesa fina” é a que exige aplicação intensiva de mão de obra e de tecnologia.

PRODUÇÃO	VINHO	COMUM	FINA
Mão de obra por ha	0,35	0,50	5,0
Custos em reais por ha			
INVESTIMENTO	8.000,00	8.000,00	25.000,00
CUSTEIO/ SAFRA	3.300,00	3.500,00	7.500,00

Fonte e elaboração: Valexport (1997).

A região do submédio São Francisco (pólo Petrolina-Juazeiro), onde está concentrada a produção de uva dos estados da Bahia e de Pernambuco, é considerada a maior região de produção de “uva fina de mesa” do país⁷⁶, a região

⁷⁵ As uvas importadas competem diretamente no mercado com as “uvas finas de mesa”, principalmente, com as variedades Itália, Rubi e Red Globe. Valexport (1997).

⁷⁶ Apesar da grande área de produção dos estados do Rio Grande do Sul e Santa Catarina, quase toda a produção destina-se ao “processamento”. A produção de uva de mesa “comum” está concentrada no Sul e Sudeste e a uva de mesa “fina”, mais ‘nobre’, encontra-se concentrada nos estados do Sudeste, Centro Oeste e principalmente Nordeste

com maior crescimento neste cultivo nos últimos 5 anos e a de maior expressão no comércio internacional, respondendo por 85% da Exportação Nacional⁷⁷.

Assim, aparecem distinções com relação à fruta produzida. A primeira, é a que distingue a uva de vinho e a uva de mesa. A segunda, é a que distingue a uva de mesa segundo o mercado a que se destina, isto é, a uva produzida para o mercado interno e a uva produzida para o mercado externo⁷⁸.

A segunda base classificatória de gênero que mencionei refere-se à produção da uva em contraposição à produção de outras culturas frutícolas. Para utilizar a comparação mais comumente feita pelos produtores, tomemos como referência as produções de uva e manga.

manga	R\$ 4.000 a R\$ 5.000 para implantar 1 ha / 1 pessoa necessária para trabalhar em 1 ha
uva	R\$ 17.000 a R\$ 18.000 para implantar 1 ha / 5 pessoas necessárias para trabalhar em 1 ha

Fonte: declarações dos produtores de uva.

(105.230 ton), na região do Submédio São Francisco. Especificamente, a uva fina de mesa encontra-se no nordeste do Paraná, sudoeste e noroeste de São Paulo, no norte de Minas Gerais e no submédio São Francisco. Valexport (1997).

⁷⁷ dados obtidos junto a Valexport (1997).

⁷⁸ O submédio São Francisco abastece os mercados Norte e Nordeste com uva fina, os do Centro Oeste, Sudeste e Sul, competindo nas safras destas localidades e, com maior destaque, na entressafra destes estados. Na exportação, abastece a Europa, os EUA e o Canadá, explorando as sazonalidades do Hemisfério Norte, como também países do Cone Sul, Oriente Médio, América Central e Indonésia. Valexport (1997).

É freqüente a afirmação, por parte dos produtores da região, de que a uva é uma cultura “nobre”, tanto por que requer muito capital a ser investido como pelo tipo de mercado que demanda o produto.

Dessa maneira, considerando o conjunto das narrativas sobre a produção de uva em Petrolina, percebe-se que para que seja ‘criada’ e fique ‘bela’, a uva exige cuidados, atenção, gastos, sensibilidade, delicadeza. Qualidades que são traduzidas na idéia de uma vaidade, de uma nobreza, de um refinamento desta cultura. Estas características particulares desta produção frutícola são associadas ao feminino. Desse modo, articulam-se a produção da uva, o trabalho das mulheres e a produção da feminilidade.

A dimensão do poder nas relações de trabalho está embutida no confronto entre naturalização e desnaturalização de gênero expresso nos discursos dos sujeitos pesquisados sobre a produção de uva nesta região e apresenta-se sob a forma de um paradoxo.

Nas narrativas dos produtores, a perspectiva naturalizadora serve ao mesmo tempo para qualificar e desqualificar o trabalho das mulheres neste processo produtivo.

A qualificação do trabalho ocorre, à medida em que os “dons naturais femininos” são percebidos como habilitações fundamentais no sentido de garantir a qualidade final da fruta produzida, principalmente em se tratando da uva a ser exportada. Deste ponto de vista, há a legitimação da presença das mulheres neste cultivo agrícola enquanto mão-de-obra preferencial.

Por outro lado, esta perspectiva é desqualificadora porque implica a negação do aprendizado necessário à execução das tarefas de trabalho, ocultando a importância da qualificação alcançada através da experiência adquirida na própria prática do trabalho.

No entanto, ao mesmo tempo, os produtores ressaltam esta qualificação resultante de uma aprendizagem quando adotam na prática de contratação de mão-de-obra testes e estágios, nos quais são avaliadas as ‘capacidades’ das trabalhadoras que se candidatam a ocupar os postos de trabalho, inclusive, declarando a preferência por mulheres que já tenham experiência anterior no trabalho com a uva.

O argumento naturalizador também desqualifica o trabalho das mulheres, uma vez que vários empregadores manifestam seu descontentamento quanto à exigência do cumprimento de cláusulas do acordo coletivo⁷⁹ relacionadas às mulheres, tais como, o direito à licença-maternidade, o direito à liberação remunerada de um dia por ano para fins de exames preventivos de câncer ginecológico, etc.

Há também reclamações dos produtores quanto a uma maior incidência de faltas das mulheres devido aos cuidados com os filhos e por conta delas adoecerem muito. É comum afirmações do tipo: “se os filhos adoecem quem falta ao trabalho são as mulheres/mães e não os homens/pais; “as mulheres são mais frágeis fisicamente e, por isso, ficam doentes com maior frequência do que os homens e, portanto, terminam tendo um maior número de faltas”; “as mulheres, por conta de sua constituição física, interrompem mais vezes do que os homens seu trabalho nos parreirais para ir ao banheiro”, etc.

Baseado no próprio argumento naturalizador e sua conseqüente desqualificação, tenta-se desnaturalizar a prática do processo produtivo, à medida em que alguns produtores afirmaram a pretensão de contratar mão-de-obra masculina para executar tarefas tidas como ‘femininas’, apesar de uma eventual perda de produtividade, a ter que assumir o ônus dos direitos trabalhistas das mulheres.

⁷⁹ Há maiores informações sobre o acordo coletivo entre empregadores e trabalhadora(s) da uva no próximo capítulo. Encontra-se em anexo a Convenção Coletiva dos Trabalhadores Rurais de Petrolina (1997).

Nas entrevistas com os produtores, alguns deles mencionaram as tentativas feitas por eles mesmos ou por outros empregadores da região, de trocar o trabalho das mulheres pelo dos homens naquelas tarefas tradicionalmente tidas como femininas.

Mas, como eles registram, estas tentativas foram malsucedidas porque “os homens não cuidam da uva do mesmo jeito que as mulheres”, sendo, portanto, menos aptos para aquelas tarefas e, por consequência, menos produtivos. Assim, em função da questão da produtividade, mais uma vez, volta-se à naturalização que serve agora para qualificar o trabalho realizado pelas mulheres.

Nas narrativas das trabalhadoras, a naturalização também é política porque funciona como adequação, à medida em que, elas na execução de seu trabalho não contrariam as noções de gênero presentes na sociabilidade local. Assim, estas mulheres estão realizando o trabalho ‘próprio para elas’, segundo a perspectiva de gênero prevalecente nesta região.

Em contrapartida, já tendo em vista estas mulheres nas relações de trabalho, a desnaturalização permite a qualificação do seu trabalho porque aponta para a questão do aprendizado. Desse modo, é significativo o fato de que o discurso desnaturalizador aparece de forma mais marcante nas narrativas das mulheres, nas quais elas ressaltam a exigência, por parte dos empregadores de “profissionais” para trabalhar na produção da uva.

A desnaturalização, portanto, torna visível o processo de qualificação destas trabalhadoras construído no decorrer de um processo de conhecimento adquirido no próprio espaço de trabalho. Isto permite a estas mulheres a elaboração para si próprias da categoria “profissionais da uva”, indicando a percepção de um nível de conhecimento que ao qualificá-las para o trabalho, tornando-as “profissionais”, diferencia-as dos demais trabalhadores da região.

É interessante observar que, neste confronto naturalização x desnaturalização de gênero são construídas as categorias “qualificação profissional” e “mão-de-obra especializada”, as quais, por sua vez, permitem que se gere como resultante uma outra categoria: a de “profissionais da uva”.

Este embate sugere a idéia de um jogo, no qual o par afirmação/subordinação apóiam-se paradoxalmente em concepções de gênero disjuntas, as quais são utilizadas tanto para afirmar como para ocultar a importância do trabalho das mulheres.

Na produção da uva em Petrolina, portanto, o confronto entre pontos de vista naturalizadores e desnaturalizadores de gênero, expressa a não neutralidade do poder nas relações de trabalho e, evidentemente, nas relações de gênero. Desse modo, o poder aparece sendo negociado continuamente e esta negociação é revelada na relação entre trabalho e gênero na produção da uva.

Finalmente, um dos aspectos importantes que emerge ao longo deste confronto de perspectivas de gênero é a recodificação do trabalho manual, uma vez que permite a afirmação positiva das tarefas manuais realizadas pelas mulheres, principalmente, se considerarmos a importância destas tarefas na definição do padrão de qualidade exigido pelo mercado consumidor, sobretudo, o mercado internacional.

Capítulo 3: O Significado do Trabalho

I. apresentação do capítulo

Este capítulo trata das representações do trabalho para as mulheres empregadas na produção de uva em Petrolina. Com este fim, o texto é construído a partir das narrativas de duas trabalhadoras da uva, nas quais elas reconstroem as, suas trajetórias, focalizando particularmente a dimensão do trabalho nas suas estórias de vida.

São apresentados aqui os depoimentos pessoais de Francisca e Hilda e, em seguida, estas duas narrativas sobre suas trajetórias são cruzadas entre si e tendo em vista narrativas de outras trabalhadoras e as informações originárias de outras fontes.

Isto ao mesmo tempo que possibilita um ponto de entrada à realidade do trabalho feminino na produção de uva em Petrolina, revela como estas mulheres elaboram, interpretam, explicam e constroem os sentidos do trabalho em sua trajetória de vida.

Desse modo, a partir destes cruzamentos surgirão informações que podem ser generalizadas, preservando-se, contudo, a singularização dos sujeitos pesquisados

II. As trabalhadoras e as condições de trabalho na produção de uva em Petrolina

Há em Petrolina mais de 3.000 mulheres empregadas na produção de uva⁸⁰. Este número vem aumentando proporcionalmente ao crescimento do plantio desta fruta na região e, dentre todas as culturas agrícolas na área irrigada - não só na fruticultura, - a uva é a que consome o maior contingente de mão-de-obra feminina.

As trabalhadoras da uva são, em sua maioria, provenientes de regiões de sequeiro e migraram para Petrolina junto a suas famílias. As causas apontadas para a migração foram as dificuldades da seca em seus locais de origem e a busca por uma vida melhor em um lugar favorecido pela irrigação.

Um traço comum em suas trajetórias é o fato de terem começado a trabalhar ainda crianças na roça de seus pais ou nas roças em que eles trabalhavam. Este primeiro trabalho consistia em cuidar das lavouras voltadas à subsistência familiar e também manter pequenos criatórios de animais. Os cultivos característicos das regiões de sequeiro, nos quais elas trabalhavam são o milho, a mandioca, o feijão, etc. Fazia parte de suas tarefas também buscar água para abastecer as casas e dar aos animais. Segundo os relatos das trabalhadoras, em geral, estas fontes de água ficavam muito distantes de suas casas, o que implicava grandes caminhadas ao longo do dia.

⁸⁰ Apesar de inúmeras tentativas, não consegui obter o número exato de mulheres que trabalham na produção de uva nesta região. Desse modo, baseei-me nas estimativas fornecidas pelo Presidente do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Petrolina, quando o entrevistei. Segundo ele, há, em média, 10.000 empregados no campo em Petrolina, dos quais, aproximadamente 5.000 são homens e 5.000 são mulheres. Entre estas mulheres, mais de 3.000 estão empregadas na produção de uva, o que representa um percentual de mais de 60% do número total de mulheres que trabalham em culturas agrícolas.

Foram poucas as mulheres que me declararam ter estudado em sua infância, já que eram solicitadas para ajudar a família nos trabalhos da roça. Porém, algumas conciliavam o seu tempo entre a escola e o trabalho. Dentre aquelas que tiveram a oportunidade de estudar, a maior parte frequentou apenas o primário⁸¹.

A mudança para Petrolina ocorreu quando a maioria destas mulheres eram crianças ou adolescentes e migraram junto aos seus familiares. As que migraram em uma fase mais adulta, em geral, o fizeram junto a seus companheiros e filhos, porque já tinham constituído família.

Esta mudança para Petrolina era, em alguns casos, impulsionada pela presença de familiares que já haviam deslocado-se antes para a região. Desse modo, os familiares que já estavam empregados nesta cidade serviam de incentivo para a mudança a ser feita. É por este fato, inclusive, que muitas das trabalhadoras e de seus familiares já vinham para Petrolina sabendo aonde iriam trabalhar, uma vez que, os membros da família que já encontravam-se empregados na cidade conseguiam trabalho para aqueles que ainda estavam por vir. Portanto, isto diferencia sobremaneira o percurso feito por estas trabalhadoras na chegada a esta nova cidade, pois aquelas que não contam com este apoio prévio têm que acionar outros mecanismos de adaptação a sua nova realidade.

O trabalho “nas casas de família”, como empregadas domésticas, é, na maioria dos casos, o primeiro emprego que estas mulheres arranjam ao chegar à Petrolina. Muitas delas ainda crianças, para ajudar na sobrevivência da família, passam a trabalhar como domésticas ou lavadeiras.

Segundo seus relatos, por causa dos projetos de irrigação, a oferta de trabalho na área rural irrigada era muito grande e, dessa forma, elas deslocam-se do trabalho

⁸¹ 2 das 11 mulheres que entrevistei, justamente as mais jovens, trabalhavam durante o dia na produção de uva e à noite estudavam.

nas casas de família para trabalhar “na roça”. As trabalhadoras, cuja mudança para Petrolina deu-se há mais tempo, frequentemente, tiveram seus primeiros trabalhos na área rural através do emprego nas culturas da cebola e do tomate. Estas culturas agrícolas, que tiveram seu auge na década de 70, tinham como mão-de-obra preferencial as mulheres e as crianças.

Depois, com o impulso dado à fruticultura na região, a maioria passa a trabalhar nas culturas frutícolas, particularmente nos parreirais de uva, aonde, elas são a mão-de-obra mais requerida. Muitas trabalhadoras declararam que, ao contrário dos cultivos de roça em seus lugares de origem, onde havia mais trabalho para os homens, em Petrolina a oferta de trabalho para as mulheres é bem maior, por causa da expansão das plantações de uva.

Segundo os relatos das trabalhadoras, nunca falta emprego nos parreirais para as mulheres e, quando elas saem de uma empresa ou lote produtor, através do contato com as amigas que também são trabalhadoras da uva, facilmente elas arranjam um novo emprego. Inclusive, muitas destas mulheres utilizam o período de férias a que têm direito quando trabalham “fixas” em um/uma lote/empresa, para trabalharem em outras plantações de uva. Algumas poucas mulheres disseram voltar a trabalhar em casas de família quando queriam repousar um pouco das tarefas da “roça”.

Em função das facilidades para se conseguir trabalho na produção de uva nesta região, observa-se um certo grau de rotatividade no emprego feminino nesta cultura frutícola. Muitas das mulheres entrevistadas já haviam trabalhado para vários produtores e empresas agrícolas. Esta rotatividade atende também às necessidades de descanso das trabalhadoras da uva, que aproveitam o pagamento recebido por conta da demissão e o seguro-desemprego para se manter nos intervalos entre um e outro emprego.

Na área rural, a oferta de trabalho para estas mulheres traduz-se basicamente nos empregos oferecidos pelas empresas agrícolas ou lotes de colonos (pequenos produtores) da região. Os colonos economicamente menos expressivos, em geral, contratam os/as trabalhadore(a)s rurais sem salário fixo (“avulsos”), pagando-lhes pela produção. Nestes casos, na maioria das vezes, a demanda por trabalhadore(a)s ocorre nos momentos em que há necessidade de um maior contingente de mão-de-obra para atender às exigências do processo produtivo das culturas agrícolas.

Não são muitos os/as trabalhadore(a)s que apreciam vender diariamente a sua força de trabalho. A maioria prefere ter um contrato permanente de trabalho, onde os seus direitos trabalhistas ficam resguardados. No caso específico da uva, há aproximadamente uma proporção de 70% de trabalhadores assalariados permanentes (fixos) e 30% trabalhadores volantes (avulsos)⁸². Segundo relatos dos produtores e trabalhadoras, como a mão-de-obra exigida na produção de uva é muito ‘especializada’, os empregadores, em geral, não utilizam o trabalho dos “avulsos”, principalmente naquelas tarefas consideradas fundamentais na determinação do padrão de qualidade da uva.

A relação de trabalho mais comum estabelecida no caso da produção de uva em Petrolina é o assalariamento de remuneração fixa, com a formalização e o cumprimento das obrigações trabalhistas. Isto, todavia, pode variar, sobretudo, em função do nível de renda e de organização das empresas e dos produtores bem como das necessidades das culturas agrícolas.

Os trabalhadores e trabalhadoras podem ser contratados tanto em caráter permanente quanto temporário. No caso do contrato temporário de trabalho, os contratados não mantêm vínculo empregatício com o empregador e, em geral, os/as

⁸² Informação baseada em estimativa feita pelo Presidente do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Petrolina.

trabalhadore(a)s são chamados para atender uma safra ou executar uma tarefa agrícola específica.

A remuneração da força de trabalho relaciona-se à tarefa diária a ser realizada, a qual pode ser paga por produção ou pela diária. Em ambos os casos, há uma cota⁸³ a ser cumprida pelo(a)s trabalhadore(a)s e, em geral, esta cota diferencia-se pouco entre os lotes produtores e empresas da região.

Normalmente, no caso do pagamento por produção, os/as trabalhadore(a)s, após a conclusão de suas tarefas, são liberados do serviço, enquanto no assalariamento por diária, ele(a)s permanecem ocupado(a)s nas atividades durante todo o dia⁸⁴. Estes dois tipos de assalariamento dependem das tarefas a serem executadas. Assim, nas atividades do raleio, pente, amarração e poda, muitos empregadores costumam pagar por produção e, no caso específico do raleio e do pente, a produção extra é remunerada. As demais tarefas agrícolas costumam ser executadas na diária⁸⁵.

A maioria das tarefas realizadas pelo(a)s trabalhadore(a)s é remunerada de forma fixa e o pagamento pode ser mensal ou quinzenal. O piso de garantia estabelecido para a categoria⁸⁶ baseia-se no salário mínimo nacional e no salário da horticultura. O salário da horticultura tem o acréscimo de 10% sobre o salário mínimo nacional⁸⁷. Este acréscimo foi estabelecido durante a Convenção Coletiva de Trabalho dos Trabalhadores Rurais do Vale do São Francisco, no ano de 1995.

⁸³ Esta cota é estabelecida tomando por base o rendimento apresentado pela categoria.

⁸⁴ Pode observar que esta prática não é generalizada.

⁸⁵ Nas atividades aonde a remuneração do trabalho é por diária, as horas extras trabalhadas além do horário normal recebem o pagamento adicional de 80% sobre a hora normal.

⁸⁶ A função segundo a qual os/as trabalhadore(a)s são classificado(a)s é a de trabalhador rural.

⁸⁷ Na época do meu último trabalho de campo nesta região, no ano de 1997, o valor do salário era de R\$ 139,00.

O acordo trabalhista firmado entre o empregado e o empregador da produção de uva define e regulamenta as condições de trabalho a serem observadas⁸⁸ por ambos. Dessa maneira, o contrato inicial previsto é o de experiência, o qual, a depender do tipo de atividade, pode ser de 30, 45, 60 e 90 dias, sendo rescindido automaticamente no prazo determinado, independente de qualquer notificação⁸⁹. Há também o contrato safrista, no qual os trabalhadores são contratados para trabalhar em uma determinada cultura agrícola, no período determinado da safra. Porém, este período de contrato, que dura geralmente 6 meses, pode ser prolongado pelos empregadores e os/as trabalhadore(a)s podem, inclusive, virem a ser funcionário(a)s permanentes daquele(a) lote / empresa.

Pude observar que, em geral, não há atualmente a contratação de crianças para trabalhar na produção de uva em Petrolina. Provavelmente, isto deve-se à determinação da Legislação Trabalhista, a qual proíbe o ingresso de menores no mercado de trabalho. Por outro lado, parece não haver, do ponto de vista formal, nenhuma limitação de idade máxima para quem procura trabalho nos parreirais. Inclusive, a faixa etária das mulheres⁹⁰ empregadas na produção de uva é mais alta do que a dos homens. Isto parece estar relacionado a dois fatores: o primeiro é o tipo de atividades, as quais elas executam, onde a especialização advinda da experiência é considerada importante pelos empregadores; o segundo é a visão corrente na área

⁸⁸ Segundo o Presidente do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Petrolina, o período de discussão das Convenções Anuais começa em novembro e estende-se até a data-base dos trabalhadores rurais que ocorre em fevereiro. Os delegados sindicais reúnem-se sempre neste período para debater sobre o acordo a ser firmado entre trabalhadores e patrões. Para maiores informações ver nos anexos a Convenção Coletiva dos Trabalhadores Rurais de Petrolina (1997).

⁸⁹ Da mesma maneira, conforme estabelecido em cláusula contratual, se o contrato perdurar depois da data de encerramento, fica prorrogado automaticamente, por tempo determinado ou indeterminado.

⁹⁰ É comum encontrar-se nas plantações de uva em Petrolina trabalhadoras com mais de 50 anos de idade. Os homens, ao contrário, costumam ser mais jovens.

de que as tarefas das mulheres na uva são “leves” e, portanto, não há impedimento físico por causa da idade para que elas as executem.

Nos lotes e empresas produtor(a)s de uva da região, além dos trabalhadores rurais, aqueles que participam de forma mais direta do processo de trabalho nos parreirais são: o/a técnico(a) agrícola, o/a encarregado(a) ou auxiliar de setor/área e os/as fiscais de campo. Estas funções podem ser exercidas por pessoas distintas ou serem acumuladas por uma só pessoa e isto irá variar, sobretudo, em função do nível de renda dos produtores.

Desse modo, em geral, os grandes produtores costumam contratar funcionários para desempenhar funções específicas e diferenciadas no processo de trabalho, a exemplo do técnico agrícola, cuja função é auxiliar os agrônomos no planejamento e controle da produção e que são, por sua vez, apoiados pelo encarregado de setor ou o auxiliar de campo.

Assim, do ponto de vista da cadeia hierárquica, o/a empregado(a) que exerce a função de encarregado de setor ou fiscal/auxiliar de campo é aquele que está mais próximo do(a)s trabalhadore(a)s rurais e é quem exerce de forma mais direta o controle sobre o trabalho executado por ele(a)s.

Nas empresas e nos lotes de produtores de uva, os quais possuem um melhor nível de renda e organização, a relação estabelecida com os/as trabalhadore(a)s é mais formal, com o cumprimento da Legislação Trabalhista, embora nem sempre na sua totalidade. Os/as trabalhadore(a)s empregado(a)s na produção de uva beneficiam-se dos direitos trabalhistas regulamentados pelo Estatuto do Trabalhador Rural, promulgado em 1963 pelo Congresso Nacional, depois de sofrer várias modificações.

O Estatuto garante às/aos trabalhadore(a)s rurais direitos, tais como, assinatura de contrato na carteira de trabalho e previdência social, salário família,

jornada semanal de 44 horas, 13º salário, aviso prévio, descanso semanal remunerado, férias, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), hora extra noturna e diurna, aposentadoria por tempo de serviço e por invalidez, através do Instituto Nacional da previdência Social (INSS), seguro desemprego⁹¹ e produtividade do trabalho, isto é, remuneração pela produção além daquela estabelecida pela empresa. No caso das mulheres, há direitos específicos, a exemplo da licença-maternidade.

Os/as trabalhadore(a)s da uva que são empregados “fixos”, em geral, recebem o salário documentado em contracheque, no qual são registrados os descontos e os proventos referentes a sua remuneração⁹². O turno de trabalho deste(a)s trabalhadore(a)s é normalmente muito rígido e o cumprimento do horário é, muitas vezes, controlado por relógio de ponto, ou livro de ponto. O trabalho é executado, na maioria das vezes, de segunda a sexta feira ou de segunda a sábado, no período que se estende das 7:00 às 16:00, dividido em dois turnos, com uma (1) hora para almoço.

A forma de recrutamento de mão-de-obra mais comumente utilizada pelos produtores de uva da região é através da solicitação às/aos trabalhadore(a)s empregado(a)s em seus lotes ou empresas, para que encaminhem conhecidos para o

⁹¹ O seguro desemprego é um direito trabalhista recentemente conquistado pelo(a)s trabalhadore(a)s rurais. O seguro, assim como o FGTS, é recebido apenas pelo(a) funcionário demitido(a) sem justa causa. No caso do(a)s trabalhadore(a)s rurais, o valor do seguro é de um (1) salário mínimo, pago por um período mínimo de três (3) meses e um período máximo de cinco (5) meses. O tempo de recebimento do benefício varia de acordo com o período em que o/a empregado(a) manteve vínculo empregatício com a empresa agrícola ou lote produtor.

⁹² Os descontos mensais registrados em contracheque, relacionam-se à taxa de filiação ao Sindicato dos trabalhadores Rurais, faltas ao trabalho, taxa do INSS, etc. Os proventos estão representados, em geral, pelo salário, pelo abono família para aquele(a)s que têm filho menor de idade, horas extras, produtividade, etc. Os demais benefícios, garantidos pela Legislação Trabalhista, tais como, o 13º salário, abono de férias e cota do PIS/PASEP aparecem, em geral, como acréscimo no contracheque do(a) trabalhador(a) rural, apesar de ser direito desse(a) empregado(a).

preenchimento de vagas disponíveis. No processo de seleção de candidato(a)s aos trabalho há, em geral, testes nos quais será avaliada a capacidade do(a)s trabalhadore(a)s para o desempenho das atividades agrícolas. Esta prática é utilizada, principalmente, na escolha daquele(a)s que virão a executar as tarefas consideradas as mais especializadas no processo produtivo da uva e, portanto, o grau de experiência apresentado pelo(a) candidato(a) é um requisito importante na contratação de empregado(a)s para estas atividades.

Entretanto, os produtores enfatizam o descompasso entre a oferta e a demanda de trabalho com relação à mão-de-obra especializada na produção de uva em Petrolina. Desse modo, à medida em que nem sempre é possível conseguir trabalhadore(a)s com a qualificação prévia desejada, muitos empregadores oferecem treinamento para os/as recém-contratado(a)s.

Assim, o aprendizado do(a)s trabalhadore(a)s dá-se no próprio exercício do trabalho e acontece basicamente de duas maneiras: ou o produtor designa um(a) trabalhador(a) para ensinar a/à empregado(a) novato(a) as tarefas de trabalho, ou, de maneira informal, os/as trabalhadore(a)s mais “velhos na casa”, buscam, individualmente, ensinar aos/às novato(a)s as atividades do trabalho.

Segundo o presidente do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Petrolina, as maiores reivindicações feitas pelos trabalhadores de uva, tanto homens quanto mulheres, é com relação à questão salarial e ao cumprimento da Convenção Coletiva, as quais, configurariam-se primeiramente em reivindicações classistas.

Entretanto, quando indaguei-o sobre as reivindicações específicas das trabalhadoras, ele relatou-me que as queixas mais frequentemente registradas por elas dizem respeito à necessidade de melhoria no transporte para os locais de trabalho, de creches para os filhos ficarem enquanto as mães trabalham e, principalmente, da aceitação, por parte do empregador, de atestado médico

apresentado em caso de falta por doença, uma vez que um dos grandes problemas do(a)s trabalhadore(a)s das grandes empresas de uva é a não aceitação de atestados médicos, que não sejam dados por um médico credenciado pela própria empresa.

Há também queixas relacionadas ao reflexo das condições de trabalho na saúde das mulheres. Assim, ocorre um grande volume de queixas quanto à exposição aos agrotóxicos, já que é comum que enquanto estas mulheres estão realizando as suas tarefas nas “ruas” dos parreirais, os homens estejam em outras “ruas” próximas executando a pulverização da uva.

As trabalhadoras da uva de Petrolina, em geral, expressam um alto nível de participação política. A maioria participa ativamente do sindicato, apresentando-se como líderes e assumindo cargos de representação. Segundo o depoimento do presidente do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Petrolina, no caso das trabalhadoras da uva, entre 70% a 80% dos delegados sindicais são mulheres e cada produtor que possua mais de 30 funcionários deve apresentar em seus quadros 1 delegado eleito pelo(a)s trabalhadore(a)s daquele lugar.

Os/as delegado(a)s sindicais têm a função de intermediar o contato entre patrões e empregados e observar o cumprimento da Convenção Coletiva dos Trabalhadores Rurais. A estabilidade no cargo é garantida tanto aos/as delegado(a)s sindicais quanto a seus/suas suplentes, impedindo que ele(a)s sejam demitido(a)s antes de terminarem o prazo de seus cargos.

Neste fato, revela-se a importância do papel desempenhado pelas mulheres trabalhadoras da uva, as quais representam os/as seus/suas companheiro(a)s de trabalho.

Por fim, depois de situar os/as leitor(e)a(s) com relação ao universo das trabalhadoras da uva em Petrolina, apresento a seguir dois relatos destas

trabalhadoras com o objetivo de mostrar como, através de suas experiências pessoais, elas interpretam e vivenciam a dimensão do trabalho em suas trajetórias.

São apresentadas aqui as estórias de vida de Hilda e de Francisca, ambas trabalhadoras “fixas” em uma mesma empresa agrícola da região – a Agropecuária Boa Esperança, - na qual, Hilda, além de trabalhadora, exerce o cargo de delegada sindical.

A forma de apresentação e o tamanho dos relatos são distintos e refletem também a postura diferenciada assumida por estas trabalhadoras no momento da entrevista. Francisca precisou ser frequentemente estimulada em seu relato, ao contrário de Hilda, cuja narrativa apresentou uma grande fluidez.

Hilda, inclusive, ao me responder porque os/as trabalhadore(a)s elege(m) mais mulheres para o cargo de delegado sindical, apontou, entre outros, o fato das mulheres serem “como ela, mais conversadeiras”.

O relato de Hilda é, portanto, longo. Apresento parte dele no corpo do trabalho e a outra parte nos anexos. Assim, levando em conta aquilo que Hilda apontou como uma característica pessoal sua, relacionada até mesmo ao fato dela ser delegada sindical, apesar de longo, preferi respeitar a fluidez do seu relato na maneira pela qual escolhi apresentá-lo.

III. Francisca

Francisca nasceu no Ceará, há 37 anos. Tem sete filhos, cinco do seu primeiro marido, do qual ficou viúva há sete anos e dois do segundo marido, de quem está separada. A sua filha mais velha tem 19 anos e o mais novo tem apenas três meses de idade. Seus filhos estudam e como nenhum deles ainda está trabalhando, Francisca é a responsável pelo sustento da casa.

A casa aonde Francisca mora é de sua mãe e está situada em um bairro da periferia de Petrolina, chamado João e Maria. É uma casa pequena, com um quarto, uma sala e uma cozinha e que fica nos fundos de um grande terreno, onde há algumas árvores. Francisca vive ali com todos os seus filhos.

Essa casinha aqui é de minha mãe. Ela tem uma num loteamento, ela mora lá e eu moro aqui. Eu não posso nem alugar porque eu não tenho condição de pagar, porque o salário é pouco. O salário que a gente ganha é muito pouco.

A mãe de Francisca teve seis filhos - quatro mulheres e dois homens -, dos quais só sobreviveram três mulheres, entre elas Francisca. Ela, seus pais e suas duas irmãs trabalhavam juntos na roça de um parente da família, no Ceará, cultivando entre outros produtos, feijão, milho e arroz.

Eu acho que eu ainda fui trabalhar de consolo (chupeta) na boca e trabalhando! Porque meu pai não tinha filho homem, porque os outro morreu pequenininho, não tinha filho homem pra trabalhar na roça. Às vezes ele plantava aquela roça e quem tinha que cuidar era a gente, nós mulher, era nós que cuidava daquela roça. Eu nunca parei de trabalhar, se eu parar eu acho ruim ficar sem trabalhar. Eu gosto de trabalhar, se ganhasse mais um pouquinho, ainda gostava mais, ainda animava mais. Um salário melhor, porque a gente merece pelo que a gente faz. Por causa que a gente ganha tão pouco pro que a gente faz. A gente ganha pouco. A gente trabalha muito com a cabeça, porque a uva a gente trabalha é com a cabeça, não é nem com os braços, correndo, é com a cabeça. Porque a uva a gente trabalha com preocupação, a gente tem medo de não sair do jeito que...Porque lá fora é tudo registrado pelas... Itália, Argentina, Europa, esses lugar. Aí fora se não chegar do jeito que eles querem, volta. Se voltar pra aqui aí já é uma complicação pra o patrão e também pra gente. Aí a gente já fica preocupada que não dê certo, que o patrão vai chegar na gente, vai reclamar, porque eles também já reclamaram lá fora,

né? O pessoal tem que fazer conforme quando chegar lá tá do jeito que eles querem. Porque aqui no Brasil a gente aceita as coisas malfeitas, mas lá fora já não aceita, porque lá eles dão valor ao dinheiro deles e aqui o pessoal não dá valor a dinheiro, porque compra qualquer coisa, é uma fruta podre, estragada, eles compra e tudo bem, não vai reclamar, não vai devolver, e lá fora não, lá fora tem que ser certo e eu acho que eles têm razão, se vai comprar caro, tem que comprar certo, né?

Aos 10 anos de idade, Francisca veio junto com sua família para Petrolina. Segundo ela, o motivo da mudança foi fato de o seu local de origem ser “um lugar seco, sem emprego” e, então, seu pai “procurando o melhor” resolveu mudar-se com a família para Petrolina. Sobre sua chegada a esta cidade, ela conta:

A chegada aqui foi nó cego, sem dinheiro, sem nada, sem conhecer ninguém. Como que um cego aguiado pelos outros, cego mesmo. Aí nós fomos batalhar nas casa de família. Meu pai já teve que varrer a rua pra cuidar da gente. Aí uma foi trabalhar de babá, outra de lavar roupa, fazer uma coisa assim. Que era vida cega, sei nem expricar. Tendo vista o que nós era pra o que a gente é hoje: já conhece todo mundo, conhece o lugar, já tamo mais ou menos melhor, tamo bem, graças a Deus.

Ao chegar a Petrolina, ainda criança, o primeiro emprego que Francisca e suas irmãs arranjaram foi como empregada doméstica.

Nosso primeiro emprego foi nas casa de família, era os melhor que a gente conhecia. As pessoa chamava e a gente ia trabalhar. Mas, roça foi depois que a gente cansou das casa, aí que a gente aprendeu a lutar com uva, com manga, com coisa assim da agricultura. A gente aprendeu e nós começamos a trabalhar. Mas, antes mesmo era só casa de família.

Depois de trabalhar “nas casas de família”, Francisca empregou-se na empresa Maniçoba Agrícola, onde pela primeira vez ela começa a trabalhar com frutas - manga, uva e goiaba - e é com o técnico agrícola desta empresa que ela aprende a lidar com a uva.

Foi meu tecno que me ensinou. Eu não sabia de nada, não sabia nem por onde começar, não sabia nem o que era. Lá na minha terra ninguém sabe nem o que é uva, só conhece uva porque vê no desenho.

Quando saiu deste emprego, Francisca foi para uma empresa chamada Central, na qual ficou 2 anos trabalhando só com uva. Em seguida, sua irmã mais velha a levou para a empresa em que ela trabalha atualmente - a Agropecuária Boa Esperança, onde Francisca está há três anos e meio. Francisca e sua irmã, que trabalham juntas, são as únicas da família empregadas na produção de uva.

À pergunta sobre se há diferenças entre o trabalho com a uva e o trabalho com outras frutas, ela diz:

É diferente porque a uva é mais rica, mais sensível. A uva é uma criança, é mesmo que você pegar em criança.

Na Agropecuária Boa Esperança cultivam-se manga e uva e, segundo Francisca, eventualmente, quando faltam funcionários para o trabalho com a manga, as trabalhadoras da uva são deslocadas para executar aquele serviço. Ela relata que há nesta empresa aproximadamente 30 mulheres e 20 homens trabalhando na produção de uva, sendo que os homens atendem, frequentemente, às demandas de trabalho na produção de manga.

Quando indagada sobre por que ela foi trabalhar com uva, Francisca responde:

Porque com uva a gente ganhava, a gente ganha mais e tem direito a hora extra, tem direito um prêmio. Quando a safra sai boa, o patrão dá um prêmio. Aí ajuda mais, é bom.

Na produção de uva, o raleio é a tarefa que Francisca gosta mais de fazer e a colheita é, para ela, a etapa mais cansativa. Ela diz que sua relação com os colegas de trabalho é “um lazer”, “uma irmandade”, onde todos são muito unidos, “como uma família”.

Francisca trabalha de segunda a sexta, das 7:00 h às 16:00 h e aos sábados até às 12:00 h. Seu dia começa às 4:00 h da manhã, quando ela acorda para fazer a comida que levará para o trabalho. A empresa agrícola em que ela trabalha possui um ônibus para o transporte dos trabalhadores, o qual passa em um ponto perto de sua casa, aonde ela o aguarda todas as manhãs.

A empresa aonde Francisca trabalha fica situada na área rural, que circunda a cidade de Petrolina. Ela chega lá todos os dias por volta das 6:45 h, toma seu café e às 7:00 h em ponto vai bater o cartão, pra começar a trabalhar”.

Segundo ela, a distribuição das tarefas de cada dia acontece da seguinte maneira:

Nós já tem nossa tarefa, o que é que nós vamos fazer. Entonce quando nós chega, nós já sabe quantas plantas nós vamos pegar. O fiscal diz só no 1º dia que é pra fazer aquele serviço. Por comparação, nós vamos começar a ralar, aí eles diz: ‘nós hoje vamos ralar na área 1, no lote 1’. Aí nós vai pro lote 1. Quando chega lá, ele diz: ‘ cada um pegue tantas plantas, 10 planta, 7 planta’. Depende do tanto de cacho que tem , porque tem que dá 600 cacho. ‘Ah pegue tantas planta’. Aí nós já sabe, nós mesmo se escala: eu conto 10, outra conta 10, outra conta 10 mais na

frente, aí as outras vai (...). Eu entro e conto minhas plantas. A que já vem atrás de mim conta depois de mim. Aí já vem outra e conta depois daquela. Nessa fila aqui acabou, o fiscal diz: ‘ volta na outra, vão contando da outra’. Até colocar todo mundo. É desse jeito.

Na empresa em que Francisca trabalha, a prática de “bater o cartão” é executada quatro vezes ao dia, registrando o início e o término dos turnos de trabalho da manhã e da tarde, respectivamente.

Francisca encerra seu turno de trabalho matutino ao meio-dia e tem uma hora para almoçar antes de retomar os trabalhos. Segundo ela, mulheres e homens almoçam separadamente porque o “patrão não gosta de mistura” e são os próprios trabalhadores que trazem de casa a sua comida.

Ela conta as suas tarefas de trabalho:

As tarefas eles dá por cacho, por planta. Nós agora tamo por planta, porque tá devagar os cacho. Porque eles muda sempre de poda. Aí tem colheita que eles poda ela pra ela botar mais e tem poda que eles bota pra dá menos. Essa que nós tamo tá menos. O trabalho nós começa da desfolha. Depois vem a desbrota e a despona. Aí vamo tirar a gavinha. Depois tem o pinicado, que é pra formar o cachinho. Depois do pinicado vem o raleio. Aí do raleio, vem o repasse Aí mais outro repasse, pra tirar o podre, que é pra não adoecer a uva. Depois do repasse, passa 1 mês mais ou menos pra colheita. Aí nós termina o repasse e, com poucos dia, a gente volta pra colheita: pega naqueles mesmo cacho que nós comecemo na flor. Aí nós vamos pegar eles de novo, pra colher, botar naquelas caixas. O trator pega e leva pro galpão. Chega lá nós já pega aquelas caixinhas e forra. Quando é exportação a gente tem mais zelo: forra a caixa, tem os saquinhos pra gente botar dentro. E bota logo em caixa, enfiladinho assim, que é pra formar a caixa bem bonitinha, bonitinha mesmo.

Às 13:00 h Francisca retoma o trabalho, o qual só acaba às 16:00 h , quando o ônibus que transporta os trabalhadores posiciona-se junto ao local onde fica o relógio de ponto, “cartão”, para levá-los para casa.

A Agropecuária Boa Esperança adotou - durante um certo período e apenas na produção de uva - algumas práticas de estímulo à produtividade, tais como: dar cestas básicas para quem tivesse a maior produtividade; liberar do trabalho, independente de horário, quem cumprisse a produção diária, etc. Estas práticas foram extintas e quando questionada sobre por que isto aconteceu, Francisca diz:

Foi o gerente novo que entrou. Porque pode entrar muito gerente, mas que nem Danilo, não existe. Danilo é muito bom, ele é uma pessoa ótima, era um gerente tão bom! Não é igual ao gerente que tá na firma não. Ele dava produção a gente, tinha a produtividade pra aumentar o salário. Fazia aquela produção, fazia aquela produtividade pra aumentar mais. Aí quando terminava, 1 hora, 2 horas, nós pegava carona na pista e vinha embora. Aí teve uma vez que a gente vinha e quando chegamos ali no posto, um colega da gente foi atravessar a pista e não olhou pra cima, olhou só pra baixo, não olhou pro outro lado. Aí vinha um carro, mesmo na hora que o sindicato vinha passando. Aí o sindicato foi e proibiu de nós sair, disse que, se acontecesse alguma coisa com a gente lá fora, a firma não tinha nada a ver. Aí pra não prejudicar a firma foi que botaram a gente no ônibus. Aí acabaram, entende, mas foi chato pra gente.

Francisca conta com o apoio das filhas mais velhas na realização das atividades domésticas. No, entanto, ela diz que “como filho sempre bagunça tudo”, ao chegar em casa depois do trabalho ela costuma ocupar-se, entre outras coisas, com a arrumação da casa e o cuidado com os filhos menores.

Aos sábados, quando sai do trabalho ao meio-dia, Francisca aproveita para lavar a roupa de sua família para “no domingo ter ao menos duas horinhas de folga”.

Ela declarou-se caseira e disse que, eventualmente, em suas horas livres gosta de visitar os amigos.

Ao longo da entrevista com Francisca ela relatou-me a respeito de vários aspectos de seu trabalho e de sua vida. Obedecendo ao ordenamento de suas respostas, apresento a seguir trechos de sua narrativa.

Sobre a diferença entre a vida em Petrolina e em seu lugar de origem:

A vida lá era vida seca, tudo era difícil: água, lenha. Tudo difícil, difícil mesmo. Aqui nós tem um rio que é uma beleza. Aí a vida daqui é melhor, pelo menos eu acho melhor.

Sobre a importância do seu trabalho:

Meu trabalho é muito importante, porque é de lá que eu alimento os meus filho, é de lá que eu tiro o pão de cada dia pra os meus filhos

Sobre a diferença entre o trabalho com manga e o trabalho com a uva:

A diferença é grande, eu lhe digo, é que a uva é sensível demais. É diferente. Mas é bom trabalhar com uva, é na sombra, sentadinha ali, não tem vexame, né? Aí eu acho bom trabalhar com a uva, acho mesmo

Sobre o nível de controle sobre o trabalho:

Eles não pega muito no pé da gente não. A gente fica à vontade mesmo. Eles não apressa, não são de chegar reclamando, não são de tá mandando não. Eles deixa você à vontade pra fazer o serviço que é pra à tarde eles vim olhar...Porque eles só

faz dizer o que a gente faz, né? Aí nós já sabe e não tem pra que eles ficar pisando nos calo da gente.

Sobre se há muitas mulheres trabalhando como temporárias:

Não, agora eles tão fazendo contrato de 30 dias, 45 dias. Aí quando vence aqueles 45, se for como eles gosta, que trabalha muito, que não tenha preguiça, que não seja braba, malcriada. Porque tem muitas que vai com muito direito, aí eles com 45 dias dispensam. E sendo boa, aí eles deixam direto. Não trabalha mais ninguém assim avulso. Vai assim 1 dia, 2 dia, mas a dona Hilda não deixa, dona Hilda é boca de zero nove! Dona Hilda não aceita trabalho avulso não.

Sobre o trabalho na sua vida:

É meu divertimento, é um divertimento grande. Eu não danço, não bebo, não gosto de movimento, de festa, de dança, de zuada. Eu não gosto, eu gosto de trabalhar. Dou o maior valor a trabalhar.

Sobre se pensa que suas filhas vão trabalhar também na uva:

Eu queria que elas trabalhassem, mas eu acho que a coragem delas não vai com a minha não. Elas dorme muito, elas gosta de dormir e quem gosta de dormir demais, eu não boto muita fé não. Eu não boto fé não, pode ser que mais tarde elas entende que ninguém vive sem trabalhar. Aí elas cace outro serviço e não encontra. Aí vai ter que ser aquele...Eu não tive chance de estudar, não tive mesmo. O que eu aprendi só foi trabalhar mesmo. Elas não, já estuda, elas já sabe o que é que vai ser, né? Deus ajude que elas pense bem. Mas eu que não tive a chance tenho que fazer só isso mesmo. Não deu pra trabalhar num banco, de nada, de nada, que eu não trabalho em outra coisa, que eu não tenho leitura, né? Sou bem dizer analfabeta, só

sei mesmo assinar o nome e acabou. Aí o que é que eu tenho que fazer? Aquilo que a gente tem que fazer na mão e nos olhos assim: só ralear uva mesmo. Porque pra outro serviço eu num dou não, não sei nem pra onde vai. Sei nem contar! Eu vejo uma conta assim, pra mim eu não tô vendo nada, porque eu não sei. Eu sei fazer só o que eu sei mesmo, né?

Sobre a sua vida

Eu sinto é solidão, assim... de uma palavra de carinho, né? O carinho de filho com mãe é diferente. Aí eu me sinto assim... Quando acaba assim as coisas eu já fico com a cabeça coçando, pensando onde é que eu vou arrumar. Vai chegando o final do mês, vai acabando a comida dos meninos, aí eu já começo a ficar desesperada da cabeça. Porque tem só eu mesmo, tenho que achar, tenho que procurar. Aí eu acho que minha vida é só isso mesmo, assim... preocupada. Eu vivo mais na preocupação, sou muito preocupada. Tenho medo de eu não dar conta dos filhos, tenho medo mesmo.

Sobre a greve que ocorreu entre 21 a 23 de fevereiro de 1997:

Eu sou contra greves, mesmo que seja pra luta. Porque o patrão devia ver que você merece o salário certo e ele dar aquele certo pra você, não ter porque você dar prejuízo a ele. Porque é um prejuízo pra ele e pra gente, um prejuízo. Aí eu sou contra a greve. Eu não gosto de fazer greve não. Pra fazer uma greve eu sofro, eu sofro. Porque ali, quando a gente tá fazendo aquela greve o patrão pode botar a gente pra fora por uma justa causa, dar uma suspensão de muitos dias e ali já diminuiu do seu pagamento, né, aí eu não gosto de greve não. Digo com sinceridade: sou contra a greve. Mas quando tá um conjunto, o que um tem que fazer todos tem que fazer, né, é só assim... Aí quando caiu naquela realidade, aí faz todo mundo.

Sobre se é difícil para as mulheres arrumarem emprego na uva:

Não, é não. Você entra de férias hoje, ali já tem uma amiga sua que tá trabalhando num lugar, aí fala lá que tem uma colega que está de férias. Aí entonce eles diz: “manda chamar ela pra ela vim trabalhar os 30 dias aqui”. Aí se você quer descansar em casa você fica, se não quiser você não pára. Não é difícil emprego pra mulher não.

O seu sonho:

Meu sonho é uma casa, é eu conhecer uma casa minha mesmo pra eu morar. Nem que seja... que só caiba eu e os menino assim no chão, pra nós botar assim um papelão no chão e deitar e dizer: ‘ aqui é minha’! Eu tenho esse sonho e eu tenho certeza que eu vou realizar este sonho, porque Deus vai me ajudar. Eu vou realizar este sonho de eu ter uma casa, de fazer uma casa pra mim, só isso. Eu não tenho sonho de carro, de outra coisa, meu sonho é uma casa..eu fazendo uma casa pra mim... Um dia eu vou fazer, pois é, um dia eu vou fazer. Eu penso muito, Eu sonho muito com uma casa. Eu só penso nisso, em outra coisa não.

IV. Hilda

Hilda tem 39 anos, nasceu em Casanova, na Bahia e tem seis filhos. É trabalhadora da uva e delegada sindical.

Na primeira parte do seu relato sobre a estória de sua vida, Hilda fala sobre sua vida familiar, enfatizando sua relação particular com o universo masculino.

Inicia dizendo que foi filha criada sem pai e sua coragem e ousadia diante dos homens e da justiça.

A minha vida foi bastante complicada porque eu fui uma filha criada sem pai. O meu pai separou da minha mãe eu tinha 6 meses de nascida e eu fui criada na roça, no município de Casanova, na Bahia. A gente trabalhava muito, certo. Minha avó, minha mãe quando ficou sem marido, minha avó também foi que me criou. Ela criou 10 netos. Então são 5 irmão e criou nós 5 e mais 5 de uma tia minha, certo. Ficou 10. Mas na roça é muito difícil pra gente se criar e as moças casam muito novinhas. Eu mesmo me casei com 13 anos de idade e com 14 anos eu já fui mãe da minha primeira filha, que hoje tem 24 anos. Mas, minha avó me criou muito bem e tudo o que eu tinha direito ela me ensinou. E agradeço muito. Hoje eu não tenho ela porque Deus tirou. Mas, tenho minha mãe, com 57 anos, que mora aqui juntinho a minha casa Mas, na roça é muito sacrifício pra gente se criar. Era criadeira. Criava muitos animais. Mas, é muito difícil. Eu lá, eu fui só até a primeira, segunda série, porque é muito atrasado. Cheguei aqui por causa da seca. Cheguei aqui no ano de 76, em Petrolina, grávida dessa menina de 22 anos. Aí quando eu cheguei aqui o meu marido, a gente discutia muito e ele arrumou outra mulher e a gente se separou. Pus ele na justiça. Por sinal, essa casa aqui é passada pela justiça. Ele abusou muito da bondade de já 20 anos. E ele achou que não devia a gente se separar. Aí eu comprei isso aqui. Hoje, eu moro aqui, eu e meus filhos. Ele achou ruim e arrumou comprador pra comprar essa casa. Ele tinha 2 casas. A primeira ele vendeu. Eu nem sabia, fui trabalhar, quando cheguei tinha vendido. Eu

morava no Pedro Raimundo há 8 anos, mas aí ele vendeu a casa e eu tive que morar 6 meses na casa do sogro da minha filha. Quando eu fui morar na casa do sogro da minha filha, eu já tinha esse terreno com essa casinha de taipa que você tá vendo aí, mas aí ele vendeu a casa lá em Pedro Raimundo e eu fui morar na casa do sogro da minha menina. Depois a gente construiu esses 3 cômodos. Ele era pedreiro. Ele é, porque ainda não morreu. E depois quando nós chegamos aqui, já aqui nós se separamos porque ele é muito estragado. Ele gostava muito de festa, dançar, divertir, beber, namorar. Quando me casei com ele, com 6 meses ele arrumou uma noiva pra casar. Eu fui que desmanchei o casamento dele. Eu fui casada com ele só no civil. Então, eu fui morar nesses 2 cômodos aí. E depois que eu separei dele foi que eu fiz esse outro aí. Mas, eu me dei muito bem de ter separado. Até hoje eu não tenho o que dizer, porque quando eu vivia com ele era uma vida muito sacrificada, ele tentava me matar. Tentou me matar 3 vezes e pra eu me livrar dele eu tive que pôr ele na justiça. Aí ganhei essa casa, os meus filhos com as partes deles. Eu tenho direito do meu $\frac{1}{4}$ dela certo. Mas, eu ainda hoje estou aqui dentro dessa casa. Só vou sair quando tiver outro meio. Porque eu sempre digo aos meus filhos que eu vou entregar aquilo que é deles, porque o que é deles é deles e eu não posso meter a mão, não posso. Enquanto o meu filho de menor tá pequeno eu estou morando aqui. Mas, quando eles crescerem, eles vão saber o que ele quer. Vão vender a parte dos outros, se tiver condição, compra a parte uns dos outros e os que não quiser vender faz a casa por aqui, que tem um terreno aqui na frente e outro aí atrás. Tem terreno suficiente pra morar a família toda. Vai depender deles, da união deles. E quando eu sair de lá dessa firma, que eu tô com 5 anos dentro dela, eu quero ver se compro uma casa pra mim mesmo. Mas, o que é deles eu não quero pra nada. É deles, foi o pai deles que comprou, que deu. Hoje ele está em São Paulo. Há 3 anos que está em São Paulo. Eu sei que eu me livre de desse sofrimento. Sofri muito. 20 anos não é 20 dias, né, pra sofrer na mão de um homem que não criou a gente. Ele pode dizer que me criou. Casei com 13 anos e ele terminou de me criar. E eu tô sobrevivendo do salário, do trabalho. É pouco, mas dá pra sobreviver muito tranqüilo. Graças a Deus, até hoje eu não tenho o que dizer do meu salário. Tem lugar que a gente ganha muito. Aqui é um lugar que se a

gente não trabalha tá difícil e eu acho que em todo canto, pode ser aqui, pode ser em São Paulo, em todo lugar, quem não trabalha não pode sobreviver sem trabalhar. Mas, eu gosto da minha vida. Eu adoro a minha vida, porque depois que eu me separei dele em 80/81, depois disso eu andei muito por aí, foi um passarinho que estava na gaiola. Quando eu me soltei, me soltei de verdade. Passei 4 anos numa boa, curtindo, bebendo, dançando, farreando, namorando. A verdade é essa, porque mentir? Então, depois de 4 anos eu consegui encontrar esse homem, esse velho de 49 anos, por sinal, ele vai completar 49 anos no dia 11 de julho. E me dei muito bem. Ele foi casado, separado da mulher. A gente vive muito bem, ele me trata bem, ele assume tudo e eu pra mim beleza, muito melhor do que quando vivia com meu marido. Eu sempre dizia: eu nunca vou encontrar um homem na minha vida pra eu gostar. Mas, eu encontrei, Deus me mostrou, eu acho que é o mesmo que ganhar na Loto, eu acertei na Loto, graças a Deus, porque ele não tem vício nenhum, o vício que ele tem é fumar, não larga por nada. Vai fazer 2 anos dia 9 de novembro que estamos juntos. Ele vive aqui na minha casa e na casa dele. É uma pessoa educada, muito educado. Ele tem profissão, muita profissão, tudo o que prestar ele faz. Aí a gente, depois que me juntei com ele, ele ajeitou essa casa, aumentou, mas sempre ele diz pra mim: “ olha filha, a gente vai comprar uma casa pra gente. Eu não sei quando, tenho que arrumar dinheiro, não tem onde tirar. Eu tenho um dinheirinho no banco, mas eu não quero tirar, porque a gente morre e precisa do dinheiro. Então eu vou comprar uma casa pra nós dois”. Ainda essa noite ele tava dizendo pra mim que ia comprar uma casa pra gente morar em Santa Luzia porque a gente tem um bocado de amigos morando lá, por sinal, tem meninas que trabalha comigo lá na fazenda. Elas sempre diz pra mim: “ Po rque, Hilda, tu, uma pessoa tão boa, não vai morar lá com a gente?” Eu digo: ‘eu vou comprar uma casa pra mim lá.’ Essa noite ele tava falando pra mim que encontrou um terreno, que com 400 reais dava pra construir. Porque ele é pedreiro. Ele tem condições de construir. A mão-de-obra não paga. Graças a Deus, estamos muito bem, né? Tem pessoas que separa do marido e ficam sempre na vacilação, dançando, festando, eu não, acabou depois que eu encontrei esse homem, eu deixei, deixei de beber, de ir pra festa. Ele não dança, nem bebe.

Mas ele é uma pessoa muito boa. Meus filhos, a casa pode estar cheia de visitantes porque ele não tem nada a dizer. Porque tem homem que é abusado, né? O meu 1º marido, a casa quando enchia de amigo dele, amigo dele, saía aqueles problemas comigo, brigando comigo, me maltratando. Dizia que eu tava olhando pro rapaz, que o rapaz estava me paquerando, ciúme, né, e a gente só se separamos mais através do ciúme. Ele era muito ciumento, enciumava demais. Se pudesse não devia encontrar ninguém, era desses que ajeitava o pessoal, quando o pessoal saía ele metia a língua. Mas, graças a Deus, eu estou muito bem. Criei os meus filhos, certo. Sempre criava os meus filhos sozinha. Assim que vivia com ele, mas ele só vivia no mundo, era uma pessoa que trabalhava muito, tinha a profissão dele. Ele também era pedreiro, certo. E a vida dele era em Salvador, Recife, São Paulo. Eu tomava conta dos meus filhos. Eu sempre cuidava dos meus filhos. Sou pai, sou mãe, sou tudo pra os meus filhos. E são todos obedientes. E se eu disser: ‘você estão errados, senta aí pra gente conversar, mãe com filho, eu sou seu pai, sua mãe, sou tudo na sua vida pra você. Eu não quero me separar de vocês por ninguém na minha vida’. É isso que eu sempre digo pra esse homem que eu vivo com ele: ‘ó Antonio, a gente vai viver direito, mas se um dia você maltratar um filho meu, você me perde. Saiba cuidar de mim. Eu não quero separar dos meus filhos’.

Eles são muito bons. Tem filho que é carrasco com a mãe, é brigador, enjoado, já os meus não. Eles são muito obedientes, graças a Deus. Eu posso dizer que eu sou uma mãe que criou os meus filhos sozinha, mas eles me obedecem bastante. E a vida é sempre assim, né, a gente às vezes pensa muito no viver, né? Às vezes, eu penso assim: ‘oh meu Deus, eu não posso viver mais sem meus filhos’. Mas se chegar um ladrão aqui vai acabar com tudo, porque ladrão não pode ver nada. Porque a gente vive sozinha na casa... tem essa uma que é casada, tava namorando com o rapaz e hoje é casada. Mas a gente vive sozinha. Hoje não. Mas as meninas sempre dizem pra mim: “ô mainha vamos vender isso aqui, vamos sair daqui”. Mas aqui é sossegado, você vê, não tem casa não, sabe? É separado as casas, mas é sossegado. Até hoje nunca vi uma briga e confusão. A única coisa que vi, nos 9 anos que estou aqui, foi que mataram meu vizinho aqui junto de casa. Depois desse tempo acabou, graças a Deus. Ainda hoje a gente num vê tiroteio de bala. Aí tem

um riacho, tem o canal que pesca, né, é muito perigoso, muito perigoso. Todo dia que eu saio pro serviço, eu saio às 5 horas da manhã, eu enfrento uma luta. Tô há 5 anos nessa vida e sempre eu digo pra o meu chefe, o gerente: 'olha, eu estou terminando o meu cargo'. E confiando em Deus, quando eu terminar o meu cargo eu não quero mais dirigir, porque eu quero paz, eu tô maluca. Todos os funcionários saem 5:30, 5:40, 6:00 h. Eu saio às 5:00 h de casa, para pegar o transporte lá naquela avenida que você passou, eu pego ali. Quando eu saio aqui da minha casa, tem um funcionário, eu não sei pra onde ele vai. Ele atravessa também aquele canal, certo. Eu vejo ele bem pequenininho porque é escuro, eu fico com medo, às vezes ele olha pra mim e fica com medo de mim e eu olho pra ele e desço atrás dele, mas é impossível pegar ele na estrada, encontrar com ele e conversar mais ele. Acho que ele fica com medo de mim porque é escuro. Tem um leiteiro que mora aí nessa casa que sai às 5:00 h da manhã. Mas aí eu acho que é um perigo. Porque quando esse canal quando estavam começando a fazer, tavam em trabalho, né? A gente que passava no canal e tinha um bocado de rapazes dormindo em cima da areia, na terra, no canal, no meinho e aí como eu passava preocupada, com medo de homem, do pessoal. Às vezes, eles falavam comigo, às vezes nem falava, ficava com medo. (Reproduzindo seu diálogo com os rapazes do canal):

- "Ô mãe, você não tem medo de passar no meio desses homens, não?" Eu disse:

- 'Tenho nada, quem me guarda é Deus. E vocês ficam aí. Eu tô com medo de vocês porque eu tenho medo de homem mesmo, sabe? Eles davam risada, né?

- "Ô dona Hilda pode passar. A gente não tem nada com a senhora. Pode passar" E eu passava com medo.

Aí agora, graças a Deus, eu tô chegando cedo. A gente está trabalhando de 7 da manhã aí quando é 4 horas da tarde a gente larga, aí quando é 4:20 a gente tá saindo da fazenda. Tem dias que é 4:40, 4:50, 5:00. Chego mais cedo, porque antigamente eu chegava 7:00 no serviço, saía de 5 e chegava aqui 6:30, 7 da noite, 8 horas, 9 horas, certo? Tinha dia que eles vinham me deixar aqui. Outro dia eu tinha que vim de pé. Então a gente corre risco. Já pensou se aqui fosse perigoso como em muitos lugares, né, que mata muita gente. Aqui, graças a Deus, Deus me livre, né? Aí eu tenho 5 netos, 2 netos mais velhos. Vai fazer 9 anos (William) o

1º neto que Deus me deu. Eu pensei que não ia criar, porque ele era muito doente. Com 6 meses ele adoeceu e passou mal, mas graças a Deus ele está rapazinho, né? Por sinal, o pai dele esteve aqui nesse instante, o pai dele. Ele vai viajar pra Remanso hoje. E tô muito bem, graças a Deus, porque eu tenho os netos e quando a avó tem netos chamam de vovó coruja, né? Avó coruja sou eu porque eu adoro os meus netos. Acho que se tem uma avó que quer muito bem aos netos sou eu. Eu amo os meus netos. Às vezes, as meninas sai e eu fico com eles aqui em casa, dão um trabalho, hoje eu tava dizendo que ela tava uma santa (referindo-se a sua neta ainda bebê), porque a mãe dela saiu e ela não chorou, não brigou por nada nesse mundo. Porque tem dia que ela sai pra rua pra resolver problema e ela fica aqui comigo. Mas chora mesmo, dá trabalho. Mas a vó sempre não gosta de bater nos netos, né, adora os netos e felicidade da avó que tem neto! Porque tem avó que não tem, a filha não tem filho, né, mas eu sou muito feliz com meus filhos e meus netos, certo?

Hilda enfatiza ainda na sua trajetória o ser “diferente”.

Eu comecei a trabalhar eu tinha 10 anos de idade. Eu trabalhava na roça, com a minha avó, sabe? Trabalhava dando água aos criatórios. Às 4 horas da manhã a gente começava, 4 pra 5 horas começava a dar água aos animais: gado, criação, vaca, essas coisas. Animal que a gente criava muito. Às 4 horas da manhã a gente ia buscar água na lata, na cabeça pra dar água nos cochos e botar água pra os animais, a gente substituía aquela água e eram 12 latas d'água que a gente pegava de 4h até 5h, era pertinho a fonte, a gente pegava água no tanque e trazia pra dar aos animais. Aí quando era 5 horas da manhã, a gente tomava café e ia trabalhar na roça do vizinho. Catar feijão, plantar mandioca, rapar, fazer a farinhada, que lá a gente sempre trabalha em farinhada, né, outra vez a gente ia cortar arroz, outro dia quebrar milho. Eu sei que comecei a trabalhar com 10 anos de idade e até hoje eu trabalho. Porque trabalhar no mato é difícil pra gente sobreviver. A gente só sobrevive quando Deus manda chuva. A gente começa cedo a trabalhar. Minha avó

era boa com a gente, ótima mãe, ela sempre puxava pelo serviço. Trabalhar pra não ficar andando. A gente era criada muito presa, não de ficar de desfile, pra ir à festa, ela não prendia a gente, mas pra trabalhar ela botava pra trabalhar mesmo. (Reproduzindo a fala da sua avó): “ porque vocês não tem pai, o pai e a mãe de vocês sou eu.” Minha família não tem muita sorte, porque assim, casar e os maridos deixar. Minha avó, meu avô deixou a minha avó - e ela tinha 8 filhos porque criou os filhos tudinho - marcar os pedaços de terra, de feijão, de milho, pra os filhos lutar. Ela contava muito com a gente, certo. Então, meu tio deixou minha tia, ficou 5 filhos. Meu pai deixou minha mãe, ficou 5 filhos. Então ela pegou esses 10 netos e foi criar. Então tudo o que o filho dela fazia, a gente fazia também. E a gente foi se criando. Minha irmã mais velha veio pra Petrolina pra ajudar a acabar de criar a gente, porque já tinha nós 4 lá com ela, mas o pessoal da roça não tem possibilidade de ter tudo. A gente não falta as coisa porque quem trabalha de roça, quem entende de lavra nunca falta, mas a roupa e o calçado... E a minha irmã com a idade de 13 anos veio pra Petrolina. Ainda hoje continua em Petrolina. Aí passou um bocado de tempo trabalhando em casa de família, ganhando 1 salário e ela trabalhava pra ela e pra gente, ela mandava roupa, mandava calçado pra gente e a minha mãe depois que separou do meu pai veio morar em Petrolina. Aí trabalhava minha mãe e minha irmã mais velha em Petrolina. E minha mãe todo mês mandava a feira pra gente, mandava roupa, mandava calçado e o que a gente arrumava lá na roça, a gente guardava, certo. O pessoal da roça gosta muito de guardar, né. Feijão, milho, dinheiro. Sempre o pessoal da roça são mais seguro, né. O pessoal da cidade não, porque toda cidade tem um supermercado pra comprar. Então o pessoal da roça são diferente. O pessoal da roça, nordestino, são um pessoal diferente, porque eles não trabalha pra jogar tudo no mato. Tudo o que arruma é pra guardar. Porque ele pensa na morte, na doença e é muito difícil carro. Hoje já tem, é mais fácil hoje, porque os filhos da gente é criado na cidade e a gente já tem possibilidade de ter carro pra poder sempre transportar o pessoal. No meu tempo não tinha. No meu tempo, olha, era montado em jegue, uma cavalo, um burro pra poder andar 4, 5 léguas pra poder comprar 1 kg de arroz. Hoje não, a gente já tem carro, já tem muito carro no Brasil, o pessoal já compra o carro, né, e já dá pra transportar o

peessoal. Por sinal, o pessoal do meu lugar, (Luís Vieira) na Bahia, faz as compras em Casanova na Bahia, lá o estado é maior. Eles vem todo final de mês retirar o dinheiro e faz as compras em Casanova. Hoje mesmo, ontem foi a feira de Casanova, eles tavam tudinho aí, o pessoal do meu lugar, veio fazer as compras. Hoje as coisas está mais fácil, antigamente tudo era difícil. E eu acho que me criei muito bem, porque minha avó soube me educar. Eu agradeço muito a ela. E nós todos netos casamos tudo novinho, 13, anos, 14 anos, 16 anos. Casou todo mundo novo. Só quem casou com mais idade foi minha irmã, que casou com 18 anos. Ela é mãe de 3 filhos hoje. Eu mesmo me casei com 13 anos e os outros casaram tudo novinho. E depois que eu construí família, né, foi que minha avó morreu também. Mas a gente sempre sente muita falta dela porque ela foi muito boa pra gente. Ela nunca maltratou a gente por nada, criava no ritmo que era de ser: “ ó meus filhos, vocês vão ser criados assim. Vocês não vão à casa dos vizinhos, vocês não vão andar malandreado, vocês vão cuidar da obrigação que tem de casa pra fazer certo. E sempre criando do jeito que há de ser.” Hoje a gente não cuida dos filhos da gente do mesmo jeito, não cria, não tem condições, porque o mundo tá muito virado, sei lá, é um problema sério. E nem as mães confiam mais no seu próprio filho. Pra você ver como é que tá as perversidades do mundo. Mas no meu tempo não tinha isso não. No meu tempo, uma moça namorava com um rapaz e tinha que casar com aquele rapaz, pra não ficar falada, né? Minha avó mesmo era assim, namorou com um fulano tinha que casar logo, senão ficava falada. Vizinho vai falar. O pessoal da rua vai falar. (Reproduzindo a fala de sua avó): “ tá namorando não tá? Quer casar não quer? Então vamo providenciar o casamento.” E tudo casava tudo novinha, mas aí eu sou uma pessoa que me arrependí, não foi de criar e do meu trabalho. Foi do casamento. O meu casamento não deu certo. Se fosse um casamento bom, mas eu sofri muito. Ele me judiava demais, me maltratava, dava na minha cara quando estava com raiva. Às vezes, eu tava com a filha no braço, amamentando, e ele chegava e dava na minha cara. Eu sofri muito no meu casamento. Eu passei 20 anos com ele. Eu queria considerar ele, eu queria mostrar a ele que eu era uma mulher de verdade, que ele não achava outra mulher. Eu sou muito contra a mulher que deixa o marido e faz as coisas errada, acha que o marido

não é ninguém. Eu sou diferente. Já o meu criar também. Eu acharia que não deveria ninguém fazer isso, nós trair o seu marido. A causa do meu sofrimento todinho foi esse, porque o sofrimento dentro do coração e não tendo condições de ter uma vida feliz. Hoje eu sou feliz com meus filhos, eles são tudo na minha vida.

As características enfatizadas por Hilda nesta parte de sua trajetória no lugar político marcado pela sua atuação sindical, assinalam o que ela diz sobre o seu trabalho.

O meu trabalho é bom, é ótimo, eu gosto do meu trabalho, porque eu tenho muito amigo. E quando a gente tá em casa, a gente já pensa no trabalho, no dia-a-dia e quando a gente tá no trabalho a gente pensa nos amigos que tem lá. Porque quando os amigo estão saindo da empresa a gente já fica triste, porque tem amigo que ele consola a gente. Quando a gente tá na casa da gente, a gente pensa nos filhos, sair de manhã. Mas quando a gente está no trabalho é uma alegria, maravilha, porque até hoje eu não tenho o que dizer dos meus amigos. A gente tem dúvida, às vezes tem amigo que não gosta de ter aquela união, né, que existe muita desunião por parte das amigas, dos amigos, porque às vezes um é diferente dos outros. Nunca é igual, certo, mas o trabalho da gente, o dia-a-dia é bom, certo. A gente ser tratada bem pelas amigas. Os amigos gostar da gente, certo? Por sinal, na empresa mesmo agora, na Boa Esperança estão demitindo os mais velhos, os funcionários da empresa, você já tá sabendo, né? E eu já estou preocupada, estão entrando funcionário novo e o funcionário quando ele chega na firma, sempre ele é mais desapropriado. Porque a gente, quando o pessoal é velho, a gente tem mais aquele acesso pra conversar, palestrar, sempre conversar, ter aquele diálogo com a pessoa. E quando eles bota funcionário novo aí dá trabalho pra gente deixar tudo em dia, né? Eu mesmo vou ter um trabalho imenso porque vou trabalhar com a equipe nova. E as equipes novas que estão trabalhando é gente que eu não tenho conhecimento e tem muito problema. Ainda ontem mesmo, a gente vinha à noite do trabalho na base de 5:30, 5:40 e veio um funcionário novato que colocaram na

empresa ontem e ele veio muito acanhado dentro do ônibus. E pra mim já é um problema, porque eu tenho que levantar e conversar com ele, dizer que não é assim, porque o motorista fica preocupado. O ônibus já está andando muito cheio, tava viajando com 103 funcionários e eu estava preocupada e, por sinal, conversei com o gerente essa semana e ele me prometeu que ia colocar um ônibus novo. Ontem, graças a Deus, ele colocou um ônibus novo, certo, porque o outro já vivia na estrada. A gente ia, enfiava na estrada e pifava e a gente precisava esperar chegar outro carro pra chegar até a fazenda. Mas aí ontem eles colocaram um carro novo, maior, porque o que a gente andava era muito pequeno. Então quando o funcionário é novo de casa eles estão com mais medo. Até eu não posso chegar junto com eles e assim dizer que eles estão errado, assim, porque eles precisam do emprego deles, né? Jamais eu vou chegar num funcionário novato que nem eu chego nos que já tão velho de casa. Então eu tô preocupada, porque parece que só vai ficar eu na empresa e Alcir, que é suplente no sindicato, né? Eu acho que só vai ficar nós duas, porque a porção de funcionários que tem pra sair segunda-feira, o que tem de aviso feito pra os funcionários segunda-feira, fora os outros que já saíram semana passada e que tão terminando o aviso e já entraram de aviso, certo? E era 99 funcionários velhos depois da greve, que era 148 funcionários, mas não é isso que tá hoje aqui. Se tiver 70 é muito, acho que não tem isso. Então agora estão colocando funcionários novos. Por sinal, o gerente disse agora pra mim essa semana, que não vai trabalhar com funcionário velho. Vai botar todo mundo pra fora porque em 98 ele não quer greve. Quer trabalhar com funcionário novo, porque ele sabe que a força, não tem força pra gente convocar uma greve. Quando é velho todo mundo quer saber do salário. E o novo tem medo de entrar na greve. Então eu vou ficar sozinha que nem um pião. Eu e a Alcir porque somos velhas de casa e nem pode colocar pra fora sem terminar o cargo, certo? Mas eu estou esperando porque talvez que a última vai ser eu a sair. Eu tô querendo sair porque eles dão muito trabalho e a gente quando tá bem organizado aí chega uma equipe nova, aí começa a dismantelar as coisas. Aí lá vai e tem que ficar encontrando todo dia, tenho que deixar a minha atividade por fazer, deixar o meu trabalho por fazer, tenho que resolver os problemas deles lá todo dia, porque todo dia tem problema. E

todo dia, quando eu saio pra reunião no sindicato eu tenho que chegar e encontrar um problema maior dentro da fazenda e eu tenho que tá lá mesmo de dentro, sempre cobrando, porque tem delegados das fazenda que passam de 8, 10 dias sem ir à fazenda. Já eu sou diferente, eu acho que todo dia eu tenho que tá lá pra estar sempre cobrando, brigando com eles. Porque eu brigo mesmo, sabe? Eles dizem que eu sou enjoada, cheia de direitos, mas não, é porque eu quero as coisas certa, no lugar, é por isso que a gente discute, porque ele não quer obedecer o direito de lei. E quem trabalha por convenção. Porque a gente trabalha seguindo a convenção, por direito de lei. Quando a gente estava com outro gerente, ele trabalhava em cima do direito de lei. Quando eu chegava lá pra cobrar ele já estava me esperando. E ele:

- “dona Hilda tai?”

- “tá”

- “então entra aí dona Hilda pra gente conversar. O que está acontecendo?”

- ‘Danilo, tá acontecendo isso, aquilo e eu quero resolver esse problema o mais rápido possível. Não deixa eu ir pra justiça não.’

Eu trabalhei 4 anos junto com ele, sempre ele me ouvia. Mas esse outro que entrou agora que tá com 6 meses, ô é um problema! Porque ele não quer obedecer o direito de lei. Ele não quer obedecer ordens, porque a gente trabalha por ordens. Às vezes, quando eu chego lá pra cobrar um problema do trabalhador e eu digo: ‘Lorinaldo pega a convenção, veja essa convenção, você sabe dos problemas, está aí na convenção. Ela não foi assinada por nós não, ele foi assinada pelo patrão. Você sabe que foi o patrão que assinou essa convenção, então você tem a obrigação de pegar ela e corrigir o que está acontecendo’. Quando eu chego pra cobrar os direitos do trabalhador é porque eu quero o trabalhador atento, certo, pra eu cobrar hora extra, pra eu cobrar os dias que eles pegam e cortam o dia do trabalhador. O trabalhador, às vezes, só por causa de 10 minutos, 5 minutos eles corta o dia do trabalhador. O trabalhador fala alto, aí ele diz logo: “tá fora da área!” Dá suspensão no trabalhador só porque o trabalhador diz: “eu só vou trabalhar em um tal horário.” Porque a gente trabalha de 7 horas, a gente arreia de 12 e pega de 1. De 4 horas a gente já arreou. 4:20 a gente tá saindo do setor do trabalho, certo,

e ele só porque o funcionário falou que ia sair, só ia trabalhar até 4 horas... porque ele queria que ele carregasse uma uva daquele galpão pra câmara fria e o funcionário disse que não ia, que só ia trabalhar até aquele horário, porque ele não quer pagar hora. A hora tá até boinha, tá em 80%, mas ele não quer pagar hora extra. Então, o trabalhador não tem obrigação de chegar o horário dele sair e ele trabalhar fora do seu horário pra não ganhar nada. Eles estão certo de fazer isso, certo? Aí só porque o trabalhador falou que ia trabalhar só até às 4 horas ele deu uma suspensão no trabalhador, certo? E aí foi que eu fiz? 'Pegue a suspensão e leve pro Ministério do Trabalho e diga lá que ele deu a suspensão sem motivo. Não vou discutir com ele não. Toda a suspensão que ele der em você, você segura a suspensão, não assine não e pegue a suspensão e leve pra justiça, porque lá no pé da conversa é que ele vai pagar essa suspensão'. Porque não é certo o trabalhador trabalhar, se sacrificar por um salário de 139 e o patrão achar que o trabalhador tem que trabalhar fora do horário sem ganhar nada. Como eu tava lá, agora no meio-dia, agora 10 horas a gente tava saindo da fazenda hoje e chegou uma carrada, um carro transportador daquele acionado pra carregar, 3 homens pra carregar esse carro o dia todinho, até 10 da noite. Aí procurou trabalhador, procurou um rapaz que disse que não ia, procurou outro, disse que não, procurou outro disse que não ia. 'Eles tem razão, sabe porque? Porque o dia aqui que falta é 6 real e às vezes trabalhador vai encher um carro grande desse e vocês dão 2 real. Não é assim que se faz não minha gente! Assim quando o trabalhador diz que não quer ir, eu dou razão. Os trabalhador não quer ir trabalhar, estão certo, sabe porque? Porque eles não vão perder o direito deles pra você, pra o patrão que não te dá nada, patrão só quer, certo?' E as vezes do patrão, quando ele quer, quando o trabalhador adocece dentro da fazenda, como aconteceu com uma tia minha, certo, hoje ela não tá sem o benefício dela porque eu joguei duro, certo, fui ao Ministério do Trabalho, fui ao sindicato, levei ela no Ministério do Trabalho, mandei chamar a secretária da fazenda, mandei chamar esse gerente que trabalhou comigo pro Ministério do Trabalho, pra poder resolver o problema dela. Ela secou o braço de um acidente com o carro cheio. O rapaz foi subir o quebra-mola, o carro voltou pra trás e o trabalhador caiu em cima do braço dela e aí quebrou esse dedo. E desse

dedo, ela fez uma cirurgia, o dedo secou e a mão dela secou por completo, não abre. O braço só vai até aqui, certo, não arriba o braço pra trás e as juntas não tem movimento. Ela passou 7 meses sem eles dá nada, nem um comprimido. Aí depois de 7 meses, que eu vi que a empresa ia demitir ela, aí eu fui procurar a justiça. Cheguei lá no escritório, chamei o gerente atenção, chamei o secretário atenção: ‘olha a partir de amanhã eu vou entrar na justiça pela minha tia!’. ‘Ah, mas’. ‘Eu vou entrar na justiça pra resolver o problema. Eu vou no sindicato amanhã e de lá eu vou entrar na justiça. Ou você resolve o problema dela ou então vocês vão pagar o seguro dela. Porque ela não vai ficar desse jeito, porque eu vou tomar providência, porque tanto faz ser ela ou outro qualquer trabalhador.’ Essa semana aconteceu lá, me botaram pra ter contato com um trabalhador, o trabalhador quebrou o braço como eu lhe contei. Amanhã, segunda-feira, eu vou pra justiça com ele pra resolver esse problema. Quer dizer, se eles combinassem comigo, não acontecia esse tipo de coisa lá dentro. Mas eles não quer. E também brigar eu não vou mais, é por isso que eu não canso de dizer pra você que esse pessoal novato é muito problema pra resolver. Eles não querem entender. Tem funcionário que odeia o sindicato. Funcionário que não gosta de lei, não gosta de justiça, não gosta do direito dele. Ele gosta do direito do patrão. Porque ele tá trabalhando como escravo lá dentro, porque se não tiver eu pra lutar por eles, o patrão não vai lutar por eles coisíssima nenhuma! Quem vai lutar por eles sou eu. Então é isso que eu digo, se os funcionários velhos estão saindo pra ficar eu sozinha e pra ajeitar esses trabalhadores novatos que tão entrando. Eu sei quanto eu sofri pra colocar tudo nos eixos com esses velhos que estão hoje saindo da empresa, certo? A minha preocupação é essa, porque além deles fazer um contrato de 1 mês, eles prejudica o trabalhador, porque às vezes adocece, outras vezes sai pra fora e eles não dão o dia do trabalhador, como aconteceu ontem com o funcionário, trabalhou 1 mês, fizeram o contrato de 1 mês, não é nem contrato safrista, contrato safrista são 3 meses, 90 dias. Contrato de 1 mês, certo, e o funcionário ainda saiu doente, acidentado lá na fazenda. Aí não dá, eles tem raiva de mim por causa disso, quero tudo no lugar. Uma funcionária trabalhou o mês todinho, quando foi ontem o pagamento dela não veio. Hoje eu fui cobrar dele, se o pagamento da funcionária

não vier e segunda-feira, terça-feira, quando eu chegar na fazenda, segunda-feira eu não vou, eu quando chegar na fazenda eu quero saber do resultado, se eles pagaram a funcionária, porque se não pagaram eu vou cobrar, certo? E aí, minha filha, os problemas é sempre assim, certo, a gente sempre trabalha e quem trabalha por direito de lei tem que obedecer, eu obedeço, porque se eu fizer um problema lá na fazenda e se for errado, o sindicato briga comigo, o sindicato me dá uma bronca de uma hora: “ por que você fez isso? Você não sabe como trabalhar por direito de lei? A próxima vez que você fizer isso você vai levar suspensão, viu. Não faz mais isso não. Tem que trabalhar direito, tem que cobrar direito, certo, e trabalhar por justiça pra você ter direito de cobrar. Se ele maltratar você, você chega aqui, pode cobrar de nós aqui que nós vamos lá na empresa”. Por isso é que eu não quero descumprir a ordem. Eu quero cumprir tudo direitinho, certo, e a preocupação é que eles estão tirando a equipe velha e trocando pela nova. Porque a equipe nova dá muito trabalho, muita dor de cabeça pra mim. Tem funcionário que não quer obedecer. E quem quer trabalhar por lei, tem que obedecer, queira ou não queira. Tem muitas coisas que a gente faz dentro da empresa e o trabalhador acha que o delegado tá errado. Às vezes, o delegado é babão do patrão. O delegado tá com parte do patrão. Eu tenho ouvido muito, mas eu não posso brigar com ninguém e nem maltratar ninguém. O meu cargo não exige isso aí não, o meu cargo quer que eu trabalhe direito e obedeça a ordem e que respeite cada um deles lá dentro, certo, pra eles me respeitar. Quando o pagamento de junho, eu fui ameaçada do técnico, lá dentro, aquele galeguinho que anda por cima da moto. Eu tava no setor do trabalho, aí o pagamento é a partir das 3 horas, 3:30 h. Era pra o gerente entregar o pagamento aos encarregados, os técnicos, pra poder pagar o trabalhador 3:30 h. Esse pagamento veio sair 5:40 h. Nós fomos pra o cartão 4 horas pra bater o cartão. Depois eu subi pra sessão pessoal pra receber no escritório. Quando eu cheguei na casa do cartão era 4:00 h. Esperei 3:00 h. Eu fui e disse:

- ‘ Rogério por que o pagamento era pra sair 3 e meia e até agora não saiu?’

E ele disse:

- “ e a senhora está olhando pra mim com cara feia, a senhora não tem medo de um canivete afiado não?”

Foi. Aí eu disse: ‘ o quê? Você está me ameaçando Rogério? Ainda bem que eu tenho prova pra isso aí. Olha Rogério, eu te respeito enquanto tu me respeita, viu Rogério. A gente respeita pra ser respeitado. Mas não me ameace não Rogério, porque você sabe que eu levo pra justiça e você vai conversar comigo dentro do Ministério do Trabalho. Cuidado Rogério!’

Aí ele olhou pra mim e deu risada:

- “ dona Hilda é que eu tô brincando com a senhora.”

- ‘ brincando não! Eu não brinco com ninguém aqui dentro, certo, porque eu quero respeito.’

Aí ele montou na moto, saiu, né? Eu fiquei revoltada, eu chorei a noite todinha, adoeci e eu nem fui trabalhar no sábado. Foi na sexta-feira do pagamento, dia 6 de junho e eu nem fui trabalhar no sábado, revoltada. Eu adoeci, me deu uma crise de nervos tão grande que eu fiquei sem fala. Prejudicou até a garganta, certo? Eu passei a noite de sexta-feira chorando. Meu velho chegou aqui e falou: “ o que tu tem?” Rapaz, aí eu contei o que tinha acontecido. Aí quando foi no sábado eu falei: ‘ não vou trabalhar não’. No sábado de manhã diz que ele perguntou às funcionárias: “ dona Hilda não veio trabalhar porquê? Será que ela foi me levar na justiça?”

Porque ele sabe que eu vou mesmo.

E as meninas: “não sei não, não vi Hilda ontem, já saiu daqui adoentada, chorando, tava preocupada. Fiquei muito preocupada com o que aconteceu com ela”.

- “ De quê?” Fez de conta que não sabia.

- “ Não, depois você vai saber.”

Quando foi na segunda-feira, eu fui trabalhar. Quando foi na sexta-feira, eu fui chamada pra ir no sindicato, caiu no dia 13, 14 e 15, estava em reunião no sindicato, aí fui pra o centro de convenção pra reunião, no centro de convenção. Fui numa assembléia que a gente tinha com todos os delegados). Quando eu cheguei lá eu chamei o advogado do sindicato. Aí eu contei pra ele o que estava acontecendo, tudo direito. (Reproduzindo a fala do advogado): “ quer dizer que ele lhe ameaçou? Mas deixe, fique quieta, que da próxima vez que ele lhe ameaçar, da próxima vez, você venha de pé, de carro, de qualquer jeito da Boa esperança. E

pode me denunciar, que eu vou mandar os homens pegar ele, pra ele nunca mais fazer isso com a senhora. A senhora tem que ter respeito. O delegado tem que ter respeito. Não é assim como ele tá pensando não. Se o patrão achasse que você não era respeitada, você tinha ficado lá, na porta da greve, na greve que tinha lá você tinha saído fora. Cadê que você teve condições de sair? Porque o patrão dele e o seu não só obrigou a pagar seus direitos de casa. Se ele tivesse que pagar os direitos você tava pra fora. E se você tivesse fora, tava com os funcionários com a carteira tudo suja. Porque eles colocaram 42 carteiras sujas com atestado e eu tô lutando por isso aí. Colocaram 3 funcionários pra fora por justa causa e eu tô lutando por isso aí. Porque se eu tivesse ficado fora, hoje tava o pessoal com 42 carteiras suja e os 3 funcionários lá fora, sem direito. Então ele não só obrigou a pagar os meus tempos, por que que o técnico foi me ameaçar? Ele tá errado. Ele pode até pegar cadeia por causa disso aí. Aí passou. Fui pro campo na segunda-feira. Isso foi 13, 14 e 15 e voltei no dia 16 pra trabalhar. Quando eu na segunda-feira cheguei lá, eu avisei para os trabalhador: ‘ eu tô ameaçada do técnico, no dia que eu aparecer morta aqui foi o técnico que matou’. Aí já fiz aquela resenha mesmo na área do trabalhador pra ele saber. Eu não posso chamar ele atenção, porque eu já disse pra ele que se ficar me ameaçando, ele pode cair na justiça, ele pode até pagar por isso aí. Então, não vou dizer a ele. Eu vou dizer ao trabalhador que tem a língua quente e vai chamar ele atenção. Então o trabalhador chamou ele atenção e disse:” você ameaçou dona Hilda? Você ameaçou nossa delegada, Rogério?”

- “hã, eu não ameacei ninguém não.”

- “ você ameaçou Rogério e ela tem prova.”

E eu já fiquei preparada, é ele vim me procurar, e eu já tô com a prova ali junto pra poder dizer a ele que ele falou mesmo. Aí quando ele chegou. Do jeito que o pessoal falou pra ele, ele saiu logo pra conversar comigo. Chegou na área e estava com uns dias sem falar comigo. Quer dizer, nós todos anda junto, mas ele não tinha palavra comigo, não falava nada pra mim, né?

Chegou na (área): “ dona Hilda, bom dia.”

- ‘ bom dia.’

- “ dona Hilda, as meninas, o pessoal tão falando que eu lhe ameacei?”

- ‘ e você não se lembra não Rogério? Você não lembra que ameaçou?’

- “ que dia foi isso?”

- ‘ que dia foi isso? Dia 6 de junho, 4 horas da tarde.’

- “ mas a senhora não tem prova.”

- ‘ tenho prova sim, que eu vou pegar a prova agora. Eu tô deixando a próxima vez você me ameaçar, porque se você me ameaçar da próxima vez, cabra véio, nós vamos à justiça. Vamos conversar cara com cara dentro do ministério do trabalho. Aí ele ficou amarelinho: “ por que dona Hilda? Eu não vi. Quer dizer que eu ameacei a senhora? Nem com arma eu ando.”

- ‘ mas, se você não anda com arma, pode pegar uma arma imediatamente e pode me atirar, pode pegar um canivete afiado como você disse, você tinha me matado, tinha me furado. Rogério, eu tenho dono. Rogério, não pensa que eu sou sem dono, porque eu tenho dono. Rogério, se você fizer isso comigo, tem trilhões de gente pra lhe tirar sua vida. Você não dá um caldo pra ninguém. Não me ameace de novo, eu vou pegar as provas pra poder vim dizer pra você agora. Aí pedi que a menina que tinha visto na hora e achou que era brincadeira dele. Achou que era brincadeira dele. Na hora elas até reclamaram. (Reproduzindo sua fala com Rogério): ‘ você está me ameaçando?’. As meninas reclamando: “mas dona Hilda, é brincadeira dele.” Mas aí não se brinca de arma, né? Ai as meninas foi chamar o pessoal. (Reproduzindo a fala da amiga que a viu ser ameaçada): “ Rogério, você falou mesmo. Olha eu tô saindo da empresa”. Ontem ela terminou o aviso. “ Olhe, eu tô saindo, mas se qualquer dia acontecer que a delegada levar você na justiça, eu posso tá aonde eu tiver, mas eu venho depor.” (Reproduzindo a fala de Rogério): “ mas, dona (Cosa), eu não vou fazer isso. Por que eu não teria coragem de fazer isso com qualquer um.” Aí pronto, passou um bocado de dias com raiva, ele só foi falar comigo normal ontem na hora que ele veio me pegar, ele falava: “ a mulher”. Semana passada teve que ir um funcionário, quarta-feira foi um pessoal lá do Ministério do Trabalho pra começar a tirar as carteiras, encaminhar as carteiras pra tirar os atestados pra limpar as carteiras e tirar outras novas. Aí eu cheguei na porta do escritório: ‘ olha, meninas vieram arrumadas com as carteiras velhas pra poder

tirar as novas? São 5 funcionárias que vai hoje e amanhã mais 5. Aí reunir o pessoal e disse: ‘batam o cartão todo mundo e fiquem aí que eu vou esperar Lorinaldo’. Aí bateram o cartão. Eu fiquei e esperei ele chegar. Quando ele chegou lá no cartão eu disse: ‘Lorinaldo, o pessoal tá pronto pra ir pra o Ministério do Trabalho pra encaminhar essas carteiras’. Aí ele disse: “dona Hilda, eu vou mandar a toyota vim pegar pra levar pra o Ministério do Trabalho. Aí quando eu tô lá, já chega um trabalhador me avisando. Porque os trabalhador são cheio de política, mas tudo me obedece. Tanto faz ser homem como mulher. Todos eles me obedecem. (Reproduzindo sua conversa com o trabalhador):

- “chegou dona Hilda, o Rogério passou um rádio nesse instante pra o departamento pessoal, dizendo que a mulher tinha mandado os trabalhador pra o Ministério do Trabalho tirar a carteira, mudar de carteira.”

Eu disse: ‘a muié?’

- “e a mulher só pode ser a senhora.”

- ‘é mesmo?’

- “é.”

- ‘e o que foi que o Lorinaldo respondeu?’

- “o Lorinaldo falou que acima do nível dele era ele. Que ele era técnico e ele era gerente, que quem mandava na fazenda era ele, não era Rogério não”.

Ah, mas foi bom! Eu adorei. De vez em quando tá pagando o que me deve. Então eu tenho problema já através disso aí. Eu tenho problemas demais com eles lá, certo. Primeiro que eles não quer que procure o direito do trabalhador. Eles não quer que entre na justiça com eles, certo. Mas eu tenho que entrar na justiça pra ele saber e eles ter medo, saber que não é assim e sempre o funcionário mais velho sempre diz: “Hilda, enquanto você estiver aqui dentro, na fazenda Boa Esperança tem ordem. Porque se você sair daqui de dentro a fazenda vai se acabar, porque você bota no eixo. Tem que trabalhar. Você ensina a ele a trabalhar certo.” Então eu acho que o problema mais da gente é isso aí, porque sempre direito de lei a gente não corre risco e eu acho muito bom. Acho muito bonito quando a gente tem o direito da gente.

V. cruzando as histórias de vida de Francisca e Hilda: as representações do trabalho

Cruzando as narrativas de Francisca e Hilda percebe-se traços comuns em suas trajetórias. Entretanto, o que marca de forma mais significativa o cruzamento de suas histórias de vida é a evidência de experiências extremamente diferentes entre si.

Ambas nasceram em regiões de sequeiro, onde começaram a trabalhar ainda na infância, em regime de produção de subsistência familiar. Posteriormente, Francisca, ainda criança, e Hilda, já adulta, migraram para Petrolina junto a seus familiares.

Ao explicarem as causas de sua migração, ambas destacam as dificuldades de sobrevivência em seus locais de origem devidas à seca e mencionam a procura por uma “vida melhor”, numa cidade que oferece água e emprego. Desse modo, em suas trajetórias, ao registrarem como explicação para a sua mudança, a busca por uma vida melhor, elas articulam os itinerários migratórios e de trabalho, à medida em que esta “vida melhor” traduz-se em conseguir um trabalho melhor.

O primeiro emprego de Francisca em Petrolina foi o de empregada doméstica. O de Hilda como lavadeira. Ao relatarem o seu posterior deslocamento para o trabalho na produção de uva, as duas enfatizam a dimensão do aprendizado necessário para lidar com a uva, distinguindo os seus trabalhos anteriores do seu trabalho atual nos parreirais, indicando um nível de qualificação diferenciado entre o trabalho com a uva e os seus trabalhos anteriores.

A partir desta distinção, elas declaram em seus relatos a preferência pelo emprego na produção de uva. As razões apontadas para esta preferência são: a) financeiras, porque na “uva se ganha mais”, pois há práticas de estímulo à produtividade, tais como, dar prêmios para quem produzir mais e pagar a “produção

produtiva”.; b) como no caso da uva, as tarefas realizadas pelas mulheres são aquelas que, em geral, são pagas por produção, elas, portanto, podem sair mais cedo do trabalho e terem mais tempo livres para elas; e c) em relação a seus trabalhos anteriores, o trabalho na uva é considerado leve e tranquilo, exigindo menos desgaste corporal.

Ao falar do trabalho em suas vidas, Francisca e Hilda, ressaltam o aspecto da convivência com os amigos no lugar de trabalho e também a importância do seu papel de trabalhadoras para garantir a sobrevivência de suas famílias.

No entanto, apesar de ambas enfatizarem em seus relatos uma insatisfação salarial, Francisca expressa uma visão menos politizada do que Hilda com relação a sua condição de trabalhadora.

Para Hilda, o aumento salarial é um direito, o qual se consegue através da luta política. Francisca, embora afirme merecer um salário melhor pelo trabalho que faz, posiciona-se contra greves e afirma que o patrão é quem deveria reconhecer o valor do trabalho feito pelo(a)s trabalhadore(a)s.

Na distinção entre o patrão atual e o patrão antigo, ambas representam as figuras do mau patrão e do bom patrão, respectivamente, embora o façam por caminhos diferentes. Para Hilda, o bom patrão é aquele que cumpre a Convenção Coletiva, que respeita os “direitos” dos trabalhadores e que está sempre disposto a recebê-la quando ela vai cobrar estes “direitos”.

Para Francisca, o bom patrão é aquele que paga a produtividade, aumentando o salário e liberando-a das tarefas de trabalho mais cedo, permitindo um maior tempo livre para ela.

A percepção do sindicato para Francisca e Hilda também é diferente. Francisca culpa o sindicato pelo fim do pagamento por produção. Hilda reconhece

no sindicato um lugar de aconchego, de aprendizado, no qual ela é bem tratada e bem acolhida.

Francisca afirma a boa trabalhadora como aquela que não é “cheia de direitos”, nem “malcriada” e afirma a coragem de Hilda ao impedir a contratação de trabalho avulso comparando-a a uma arma, sempre disposta a disparar contra o patrão na luta pelo cumprimento dos direitos dos trabalhadores.

Hilda, ao contrário, expressa o desejo de que todos os trabalhadores fossem conscientes de seus direitos e brigassem por eles, enfatizando o quanto a sua experiência como delegada sindical tornou-a “uma pessoa melhor” e declara: “eu acho muito bonito quando a gente tem o direito da gente”

Francisca, apesar de ressaltar a sua coragem para trabalhar, nega o valor do seu trabalho ao não desejá-lo para as filhas, valorizando-as porque elas estudam e desvalorizando o seu trabalho manual. Porém, ao mesmo tempo, ao realçar merecer um salário melhor, Francisca afirma a importância do seu trabalho, ao indicar a percepção do alcance deste por estar dirigido ao mercado internacional, mas o recategoriza não mais como um trabalho manual e sim como um trabalho mental/intelectual.

Assim, apesar de Francisca afirmar gostar de trabalhar, inclusive, particularizando o sentido do trabalho em sua estória de vida, ao mencionar o fato de que, por não gostar de festas e de danças, o trabalho seria o seu divertimento, o seu relato enfatiza a sua solidão e a preocupação com o sustento dos filhos e a queixa por receber um baixo salário, o que não só a aflige com relação à sobrevivência de sua família, mas também inviabiliza a realização do seu sonho de ter uma casa própria.

Portanto, embora Francisca afirme positivamente o seu trabalho, ela o faz com menor intensidade do que Hilda, a qual enfatiza fortemente em seu relato o valor do

trabalho executado por ela, ressaltando a qualificação deste e distinguindo o papel da trabalhadora da uva dos demais trabalhadores da região.

O trabalho com a uva é bom., muito bom. Sabe por que? Porque a gente que trabalha na uva é profissional. A gente só não tem uma carteira assinada com a lei, a gente não tem carteira assinada, a gente é só profissional, certo. É difícil no Vale do São Francisco encontrar um funcionário que sabe trabalhar em uva. Realmente no Vale do São Francisco é que mais produz uva. Cada um colono hoje tem uma área de uva e essa área de uva tem que ter mulher prática pra trabalhar na uva. Se não tiver mulher prática pra trabalhar, ele perde a uva dele. Então o funcionário que é relacionado pra raleio de uva, ele tem uma grande profissão. E no Vale do São Francisco são chamadas profissionais da uva, que somos nós. A gente, já trabalhou em cima da convenção de 96 pra 97 pra ver se a gente ganha classificação, mas não sei porque não foi classificado. Mas nós vamos lutar ainda por isso aí, certo, porque nós trabalhadeiras, nós raleadeiras nós somos profissionais. Nós tem direito de uma carteira assinada como profissional de uva, mas nós não alcançamos ainda essa profissão. Nós temos que ter a carteira classificada, nós estamos trabalhando pra isso aí. A gente já tivemos 2 convenção pra gente trabalhar em cima desse direito, certo, pra gente ser profissional da uva, com a carteira classificada. Mas ainda até agora não foi possível conseguir. Se conseguir tamos é bem. Estamos trabalhando em cima desse projeto. (Hilda)

Eu acho o trabalho das mulheres na uva muito feliz, sabe. Porque toda a mulher no Brasil, no Vale do São Francisco tem vontade de ser raleadeira. Você vê as mulher, as novatas que vão trabalhar nas fazendas. Elas vão pra desenvolver, sabe? Elas tem vontade de desenvolver aquele trabalho. Às vezes até pede pra gente dar uma força pra elas. Eu acho o trabalho muito bom, sabe. Eu acho que pra mim eu dou o maior valor, certo. Eu acho que todas as mulheres que são profissionais da uva, são umas mulheres excelentes. (Hilda)

Desse modo, as diferenças nas trajetórias de Hilda e Francisca possibilitam representações também distintas para o trabalho em sua vidas, indicando que, enquanto para Francisca o trabalho é visto, sobretudo, como uma estratégia de sobrevivência, para Hilda este é construído enquanto uma carreira profissional.

VI. De Hildas e Franciscas

Considerando o conjunto das narrativas das trabalhadoras da uva ao focalizarem a dimensão do trabalho em suas estórias de vida, percebe-se a recorrência de representações do trabalho e do papel das mulheres trabalhadoras, as quais aparecem também nos depoimentos de Hilda e Francisca. Assim, apesar das trajetórias de Francisca e de Hilda serem únicas, há aspectos de seus relatos que permitem que se pense em muitas outras Hildas e Franciscas.

Portanto, destaco aqui aquelas representações do trabalho e da condição de trabalhadora que apresentaram uma maior incidência nas narrativas das trabalhadoras entrevistadas.

As trabalhadoras da uva em Petrolina, em sua grande maioria, têm uma longa trajetória de trabalho porque este iniciou-se para a maior parte delas ainda na infância. Desse modo, ao tematizarem o trabalho em suas estórias de vida percebe-se, em geral, dois eixos estruturadores de suas narrativas baseados nas seguintes oposições: trabalho atual x trabalhos anteriores e ser trabalhadora x não ser trabalhadora. É a partir destes pares de oposições, recorrentes em várias narrativas, que surgem as representações do trabalho e do papel das mulheres trabalhadoras nas trajetórias destas mulheres.

O primeiro par de oposições – trabalho atual x trabalhos anteriores, - permite que se perceba a afirmação positiva do trabalho na uva a partir dos seguintes aspectos:

a) construção êmica das categorias trabalho leve x trabalho pesado

P: Tem diferença pra você entre esses outros trabalhos que você teve e o trabalho com a uva?

E: Eu acho que o trabalho com a uva é melhor do que os outro, porque é mais maneiro e você só trabalha em pé e os outro você tem que se movimentar muito, principalmente quem sofre de coluna, sofre muito, porque é agachado e em uva só é mais em pé.

(trabalhadora da uva/avulsã)

É interessante observar que dentro do próprio trabalho na produção de uva, ao elegerem as tarefas preferidas e aquelas menos apreciadas, as trabalhadoras elaboram, respectivamente, uma nova categorização de trabalho leve e trabalho pesado, interna ao universo do trabalho na produção de uva.

P: Das suas tarefas, qual é a que você gosta mais?

E: Do raleio, porque é mais simples da gente fazer, pelo menos quem aprende é mais melhor e a embalagem já é um trabalho muito cansativo. A que eu menos gosto é a embalagem, por causa da movimentação, cansa muito.

(trabalhadora da uva/avulsã)

b) tempo livre x tempo dedicado ao trabalho

P: Por que você veio trabalhar com uva?

E: Porque é o serviço melhor que tem de fazer, eu acho. Apesar que tem veneno, enxofre, essas coisa, mas é o melhor, porque a gente não se esforça muito. Só logo no começo dói o pescoço, mas depois que se acostumar, num instante a gente faz os trabalho, termina, vai pra casa, tem mais tempo de ficar em casa com os filho e cuidar nas outras obrigações e nos outro serviço não, tem que a gente trabaia o dia todo. Aqui mesmo, tem dia que a gente chega em casa 2 horas, 2 e meia e dá muito bem até 6 hora, 7 hora da gente fazer as coisa e tomar de conta dos filho.

(trabalhadora da uva/avulsa)

P: Qual é a diferença pra você entre os trabalhos que você teve antes e esse teu trabalho agora com a uva?

P: Eu acho esse de agora melhor, porque pelo meno assim, algum feriado eu pego. Se o patrão num precisar e for pra gente fazer hora extra, no final de semana eu tô em casa e, geralmente, quem trabalha em casa de família, precisa o patrão ser muito bom pra fazer isso, né? Porque, agora pode ser que consiga, com a nova lei, mas antes não tinha essa chance. No final de semana, a patroa sempre tinha os amigo dela pra receber, tinha uma festinha, tinha uma coisa ou outra e você tinha que tá ali trabalhando. E quando chegava o meio da semana era do mesmo jeito, tinha que cuidar disso, cuidar daquilo outro e pronto. Ai eu acho melhor na roça mesmo, em vez de ir pra casa de família, eu vou pra roça.

(trabalhadora da uva/avulsa)

c) qualificação necessária para o trabalho com a uva x qualificação necessária para executar outros trabalhos

P: E qual é a diferença pra você entre esses outros trabalhos que você teve e o trabalho com a uva?

E: É diferente, porque em uva você tem que saber bem, porque se você não saber não sai nada e em feijão, em tomate, você não tem que aprender nada, só é colher e

pronto. E na uva não, se vai ser um raleio você tem que saber qual é a baga que você vai tirar, porque se você tirar uma errada o cacho já não presta.

(trabalhadora da uva/avulsa)

d) valor da remuneração na uva x valor da remuneração em outros trabalhos

P: O que o trabalho significa pra você?

E: O trabalho é muito bom na minha vida, porque do meu trabalho eu tiro o meu sustento, pra mim e meus filho e eu acho bom trabalhar, porque sem trabalho a gente num vive. E a melhor coisa que eu acho de trabalhar em roça é com uva, porque em uva a gente tem a produção, tem fazenda que é 400, 450, 500 cacho. O ano passado aqui era 400, aí a uva em janeiro deu ruim, aí ele baixou pra 350, mas, eu só tiro meia produção porque eu conto os cacho das mulé, aí hoje tão tirando 400 e eu 200 cacho.

(trabalhadora da uva/avulsa/contadeira)

O segundo par de oposições – ser trabalhadora x não ser trabalhadora, - possibilita a afirmação positiva para estas mulheres do seu papel enquanto trabalhadoras ao enfatizar as seguintes questões:

a) a sobrevivência

E: Desde o ano em que me casei que eu trabalho para sobreviver. Dar a mantenta dos meus filhos, o estudo que é o que eu mais estimo na vida. Embora como pobre, mas é o que eu consegui até um dia, né? Já que eu não tive o prazer de estudar, eu

tenho o prazer de formar ao menos 3 filhos para não viver uma vida que nem ainda hoje vivo, trabalhando. Mas acho é bom trabalhar. Graças a Deus tenho saúde. Eu amo o meu trabalho. Só tô bem quando eu tô dentro dessa área de emprego. Pra mim é a minha vida. É o meu futuro tá todo dentro dessa uva. Todo o sonho dá minha vida tá aqui nessa uva. E tenho fé que um dia eu vou alcançar. Quem espera por Deus não cansa, né?

(trabalhadora da uva/parceira)

P: Você sente que teu trabalho é importante?

E: Bom, eu acho que sim, porque se ele não fosse importante o patrão não me queria trabalhando com ele, né? Outra coisa, pra mim eu acho importante porque é desse trabalho que eu tiro o sustento meu e mais de 5 pessoas. Aí é por isso que eu acho importante, porque ai de mim se não fosse esse trabalho!

(trabalhadora da uva/avulsa)

b) a independência

P: O que significa o trabalho pra você?

E: Ah, o trabalho é minha vida, sem o trabalho eu não sou ninguém. Porque eu não sou dessas, sabe, que fica: 'fulano, eu preciso de dinheiro pra comprar um calçado, ah o menino tá precisando disso, a menina tá precisando daquilo outro'. Não, eu gosto de eu mesmo pegar meu dinheiro, precisou, eu vou lá compro, pronto, eu não peço nada pra ninguém. Eu não gosto de pedir nada pra ninguém, de jeito nenhum.

(trabalhadora da uva/avulsa)

P: Você sente que o teu trabalho é importante?

E: É, porque a gente se sente mais independente, não depende só de home, tudo o que você vai comprar ' marido me dê isso, me dê isso ', não. E a gente trabalhando

é muito importante porque você compra o que você quiser sem dar opinião a ninguém do que vai comprar.

(trabalhadora da uva/avulsa)

c) a saúde

P: O que o trabalho significa pra você?

E: Significa muito. Significa saúde, porque quem num trabalha num tem saúde. Significa saúde, independência, porque você num só fica dependendo do seu marido, você tem sua independência própria. Eu acho que é muito maravilhoso quem trabalha. Agora quem num trabalha eu num sei dizer. Pelo menos pra mim eu acho que é melhor, é maravilhoso.

(trabalhadora da uva)

P: Você sente que o teu trabalho é importante?

E: Eu sinto, porque quanto mais eu trabalho, mais vontade eu tenho de trabalhar. Porque a única coisa que Deus me deu foi a saúde e a coragem que eu tenho pra trabalhar, e eu acho bom trabalhar. Toda vida eu disse que eu tenho fé em Deus que se era de eu morrer em riba de uma cama doente, eu quero morrer dentro de uma roça de parreira de uva. Se eu morrer aí, eu sinto que eu morro feliz e Deus me salva. Que eu não dei trabalho a ninguém, tenho esse prazer. Todo mundo lá em casa peleja pra eu não trabalhar. Eu digo: ‘ eu trabalho, meu filho, minha vida é de trabalhar ’. A vida que Deus me deu foi essa, né? É a coragem que eu tenho o ano todo. Olha, dia de domingo aqui, é difícil eu não vim trabalhar, eu trabalho o dia todinho, porque eu acho melhor tá na roça do que tá em casa. Ontem mesmo, no domingo, eu trabalhei até 3 h, sozinha.

(trabalhadora da uva/parceira)

d) a convivência com os amigos

P: O que o trabalho significa pra você?

E: Ah, o trabalho é muito bom, porque é onde está os meus amigo, é onde eu posso conversar mais, trocar idéia. E quem num trabalha é muito sozinha, né?

(trabalhadora da uva/fixa)

Portanto, ao diferenciarem em suas trajetórias o seu trabalho atual dos seus trabalhos anteriores, estas trabalhadoras representam positivamente o seu trabalho na produção de uva. Simultaneamente, na oposição que fazem entre ser ou não trabalhadora, constroem uma imagem positiva para si próprias, afirmando a importância da sua condição de trabalhadoras.

Considerações Finais:

Para concluir esta dissertação, retomo a minha própria trajetória em relação ao meu tema de estudo, para observar, como uma nova localização teórico-metodológica possibilitou-me novas reflexões.

A adoção de uma outra perspectiva teórica de gênero aliada à utilização metodológica das noções de trajetória e histórias de vida enquanto narrativas, permitiu perceber algumas questões importantes e que encontram-se interrelacionadas, as quais, de maneira breve, destaco a seguir:

Primeiro, possibilitou a relativização do equacionamento direto entre naturalização de gênero e desqualificação do trabalho, à medida em que o argumento naturalizador mostra-se útil também para qualificar e legitimar o trabalho.

Isto conduz, por conseguinte, a um exame mais cuidadoso de afirmações recorrentes a respeito da participação diferenciada de homens e mulheres no universo do trabalho, em função da tecnologia empregada na realização de diferentes tarefas, as quais articulam de forma determinística as tarefas manuais, em geral, executadas pelas mulheres às atribuições de serem estas as tarefas de menor prestígio em determinados processos produtivos.

Segundo, a relevância de focalizar as categorias especialização e qualificação do trabalho enquanto construções culturais, as quais podem ser melhor interpretadas quando são consideradas as contextualizações locais.

Terceiro, a importância de questionar a inescapabilidade de posições teóricas cristalizadas, as quais ao visualizarem as mulheres trabalhadoras, principalmente aquelas que são pobres, agem vitimizandoo-as duplamente: por sua condição de gênero e por sua condição de classe e, desse modo, fixam valores e identidades, que

são traduzidos frequentemente em imagens de subordinação da mulher. Neste sentido, não trata-se de negar a força das estruturas tanto do ponto de vista de gênero quanto do ponto de vista econômico, mas de observar a maneira pela qual os atores sociais movem-se dentro delas, construindo para si próprios o significados de suas trajetórias. Por este caminho, é possível perceber o trânsito destes atores sociais entre posições de autoridade e de subordinação.

Finalmente, a eficácia da atenção aos significados de gênero não só para pensar sobre homens e mulheres e suas relações, mas também permeando e estruturando muitas outras coisas e relações, o que permite realçar a força explicativa da categoria gênero.

Neste sentido, é interessante lembrar que, apesar da localidade específica do grupo estudado, o dicionário informa que manga é um substantivo feminino, do mesmo modo que uva. Mas, informa também que um dos significados de uva é: “Mulher muito bonita, tentadora.”

Ou ainda, a propaganda veiculada recentemente pela mídia impressa da linha de cosméticos Natura, na qual anuncia-se um creme contra o envelhecimento, onde ao lado de um rosto de uma bela mulher encontra-se a seguinte frase: “Hoje você é uma uva. Mas, cuidado, uva passa.”

Referências Bibliográficas:

- ABREU, Alice Rangel de Paiva et al. Desigualdade de Gênero e Raça: O Informal no Brasil em 1990. In: Estudos Feministas. Rio de Janeiro: CIEC, 1994.
- _____ . Trabalho e Qualificação na Indústria de Confecção. In: Estudos Feministas. Rio de Janeiro: CIEC, v.1, n.2, 1993.
- ABREU, Ovídio. Dona Beija: Análise de um Mito. In: Perspectivas Antropológicas da Mulher. Rio de Janeiro: Zahar, 1993, pp. 73 - 108.
- BARBARY, Olivier et DUREAU, Françoise. Du recueil à l'analyse statique de biographies migratoires et professionnelles. Exemple d'une enquête réalisée à Quito (Equateur) mim. (Seminário Internacional sobre o uso de história de vida em Ciências Sociais, Colômbia, 1992).
- BECKER, H. Biographie et Mosaïque Scientifique. In: Actes de la Recherche en Sciences Sociales, 62\63, 105 - 110, 1986.
- BENDINI, Mônica e PALOMARES, Marta. El Trabajo Femenino en la Agroindustria: Una Propuesta Metodologica. IV Congresso Latinoamericano de Sociologia Rural. Concepcion, Chile, dezembro de 1994.
- BENJAMIN, Walter. O Narrador. Considerações sobre a obra de Nikolai Leskov e Sobre o Conceito de História. In: Benjamin, W. Obras Escolhidas, vol. 1, Brasiliense, 1985.

- BERTAUX, D. L'Approche biographique. Sa validité méthodologique, ses potentialités. In: Cahiers Internationaux de Sociologie, LXIX, n 2, Juil. - Déc., pp. 198 - 225, 1980.

- BONANO, Alessandro. La Globalización del Sector Agrícola y Alimentario y las teorías sobre el Estado. Revista Internacional de Sociología sobre Agricultura y Alimentos. v. 1, 1991.

- BOURDIEU, Pierre. L' illusion biographique. In: Actes de la Recherche en Sciences Sociales, 62\63, 69 - 72, 1986.

- BRASIL, Ministério da Agricultura e da Reforma Agrária. FRUPEX, Horticultural Products From Brazil: A Guide For Imports And Investment Partners. Brasília, 1994.

- _____ . Brazilian Fruits: An Illustrated Guide For Importers. Brasília, 1994.

- _____ . Manual de Exportação de Frutas. Brasília, 1994.

- BRUSCHINI e COSTA (orgs.). Uma Questão de Gênero. Rio de Janeiro: Rosa dos Ventos, 1992.

- _____. O Trabalho da Mulher Brasileira nas Décadas Recentes. In: Estudos Feministas. Rio de Janeiro: CIEC, 1994.

- BUENO TRIGO, Maria Helena. Histórias de Vida: Questões de Método, mim. VII Encontro Anual ANPOCS.

- CADERNOS PAGU (8/9). Gênero, narrativas e memórias. Campinas, 1997.

- CAVALCANTI, Josefa Salete Barbosa e RAMOS, Juliana Vilar Ramalho. Mulher e Trabalho na Fruticultura Irrigada. IV Reunião de Antropologia do Norte Nordeste. UFPB; maio, 1995. Publicado em Resumos.

- CAVALCANTI, Josefa Salete Barbosa. e FERREIRA IRMÃO, José. Globalização, Integração Regional e seus Impactos sobre a Agricultura Familiar: Um Estudo sobre os Sistemas de Produção do Vale do São Francisco NE-BRASIL. XVII Encontro Nacional da APIPSA. UFRGS/ APIPSA; outubro, 1994. Publicado em Resumos.

- _____. O Processo de Globalização e seus Impactos sobre a Agricultura: Uma Aproximação ao Estudo das Relações entre os Sistemas de Produção do Vale do São Francisco e (Brasil) e as Regulamentações Internacionais. Encontro Anual da ANPOCS. Caxambu, novembro, 1994. Publicado em Resumos.

- CHAMBON, Adrienne S. Life History as a Dialogical Activity: If you ask me the right questions, I could tell you. In: Current Sociology, 43, 2\3.

- CODEVASF. Relatório Anual: Informações Técnicas (1996). 3a. Superintendência Regional da Codevasf. Petrolina, 1996.

- _____ . Perímetro Irrigado Senador Nilo Coelho. Dados Básicos. Petrolina, 1997.
- _____ Perímetro Irrigado de Bebedouro. Dados Básicos . Petrolina, 1997.
- _____ Diretrizes gerais para discussão GISF - SUVALE sobre os problemas de implantação do projeto piloto do Bebedouro - Petrolina - PE.
- _____ Jornal da Codevasf. Informativo da Companhia de Desenvolvimento do Vale do São Francisco. Brasília, maio, 1997.
- _____ Projeto Semi - Árido: proposta de desenvolvimento sustentável da bacia do rio São Francisco e do semi-árido nordestino. Brasília, 1996.
- _____ Programas desenvolvidos pela Codevasf. Petrolina, 1997.
- CONDEPE. Listagem com informações sobre o município de Petrolina. Recife, 1997.
- CONSELHO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL. Plano Municipal de Assistência Social. Petrolina, 1997.
- CRAPANZANO, Vincent. Life Histories. In: American Anthropologist, 86, pp. 953-965, 1984.

- DEBERT, Guita. Problemas relativos à utilização da história de vida e história oral.

- DUBY, Georges. Heloísa, Isolda e outras damas do século XII. Companhia das Letras, 1995.

- FARADAY, Annabel and PLUMMER, Kennety. Doing Life Histories. In: Sociological Review, 27, 4, 1979.

- FIAM (Fundação de Desenvolvimento Municipal do Interior de PE). Listagem com informações sobre o município de Petrolina. Recife, 1997.

- FRIEDLAND, William H. La Transnacionalización de la Produccion Agrícola: Palincesto del Estado Transnacional. Revista Internacional de Sociologia sobre Agricultura y Alimentos, v. 1, 1991.

- IANNI, Octavio. A Sociedade Global. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1992.

- IBGE. Censo Agropecuário de Pernambuco/1985.

- _____. Produção Agrícola Municipal/ 1992.

- _____. Dados Preliminares do Censo de 1996.

- JEFFERSON, Tony. From little fairy boy to the compleat destroyer: subjectivity and transformation in the biography of Myke Tyson, mim. (XIII World Congress of Sociology, Bielefeld, Germany, 18 July, 1994.)

- KOFES, Suely. Experiências sociais, interpretações individuais: histórias de vida, suas possibilidades e limites. *Cadernos Pagu*, (3), 117 - 142.

- _____ . Categorias analítica e empírica: Gênero e mulher: disjunções, conjunções e mediações. In: *Cadernos Pagu*.

- _____ . Mulher: Mulheres: Diferença e Identidade nas armadilhas da igualdade e desigualdade: interação e relação entre patroas e empregadas domésticas. Tese de Doutorado, Departamento de Antropologia. FFLCH - USP, São Paulo, 1991.

- LOPES, José Sérgio Leite. *O Vapor do Diabo: o trabalho dos operários do açúcar*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1976.

- McMICHAEL, Philip. Alimentos, el Estado y la Economia Mundial. *Revista Internacional de Sociologia sobre Agricultura y Alimentos*, v. 1, 1991.

- MELO, Lígia Albuquerque de. Reprodução da Subordinação de Gênero: O Caso da Mulher Trabalhadora Rural de Empresas de Uva do Submédio São Francisco. Dissertação de mestrado. UFRPE, Recife, 1997.

- OVERING, Joana. O xamã como construtor de mundos: Nelson Goodman na Amazônia. *Idéias, Revista de Filosofia e Ciências Humanas*, n.2, Unicamp, 1994.

- PERNAMBUCO. Secretaria de Indústria e Comércio de Pernambuco/ AD-DIPER. Conferência sobre o desenvolvimento da região do São Francisco. Out., 1989.

- RAMOS, Juliana Vilar Ramalho. O trabalho feminino na produção de uva: um estudo de caso. Monografia de conclusão do curso de graduação. UFPE, Recife, julho de 1995.

- REYNOSO, C. El surgimiento de la antropologia Posmoderna. Gedisa, Ed. 1991.

- RICOEUR, Paul. Tempo e Narrativa, Tomo I, Papyrus.

- SEBRAE. “ Levantamento Estatístico das Atividades Agropecuárias do Submédio do Vale do São Francisco. Petrolina, fevereiro de 1995.

- SECRETARIA DO BEM ESTAR E DA FAMÍLIA. Cadastro das Atividades Empresariais Urbanas de Petrolina - 1997 - (Relatório Preliminar). Petrolina, março de 1997.

- SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE PETROLINA. Convenção Coletiva do Trabalho. Petrolina, fevereiro de 1997.

- STRATHERN, M. The Gender of the Gift. University of California Press, Berkeley, Los Angeles, London, 1988.

- TEIXEIRA, Zuleide Araújo (org.). Perspectiva de Gênero na Produção Rural. In: Estudos de Política Agrícola. Brasília: IPEA, 1994.

- VALEXPOR. Relatório sobre a produção de uva no Submédio São Francisco. Petrolina, 1997.

- _____. Fruticultura e futuro - criação de realidades. Petrolina, 1997.

- _____. Fruticultura: Uma Abordagem Estratégica Construtiva. Petrolina, 1997.

- VELHO, Gilberto. Cultura Brasileira enquanto heterogeneidade: Biografia e Experiência Social, mimeo. IX Encontro Anual ANPOCS, 1985.

- VELHO, Otávio. O Besta Fera. Relume Dumará, 1995.

- WAGNER, Roy. The Invention of Culture. The University of Chicago Press, 1981.

ANEXOS

Anexo 1: Roteiros das entrevistas.

ROTEIROS

Seleção das informantes (cruzar os critérios)

- faixa etária (20 - 30 - 40 anos)
- estado civil (casada - solteira -separada)
- natural de Petrolina
- migrante
- trabalhou antes com uva
- trabalhos anteriores não relacionados com a uva
- trabalhou na área rural, em outros cultivos (frutícolas, ou não)
- nunca trabalhou antes
- participação política
- assalariadas e volantes

Seleção dos informantes

- mais antigos na área
- mais expressivos economicamente
- maiores empregadores de mão-de-obra (feminina ou não)

Seleção do “locus” da pesquisa

- Projeto Nilo Coelho
- Agropecuária Boa Esperança

Informações a obter

(Geral)

- sobre Petrolina
- sobre a história da implantação dos perímetros de irrigação de Petrolina (Bebedouro e Nilo Coelho)
- sobre as diferenças entre os dois projetos do ponto de vista tecnológico, mão-de-obra empregada, destino da mercadoria produzida (uva). Diferenças entre a produção para o mercado interno e para exportação
- sobre a representação econômica da produção de uva na economia local, estadual e nacional (percentuais)
- sobre a participação das trabalhadoras da uva no sindicato (não só as assalariadas)
- sobre as reivindicações destas trabalhadoras
- dados sobre a migração para Petrolina (em que os migrantes vão trabalhar, trabalho feminino x trabalho masculino, migração familiar, como foram absorvidos estes contingentes migrantes, aonde moram, percentual que foi trabalhar na área rural e com a uva, homens e mulheres)
- dados sobre a porcentagem de migrantes e naturais de Petrolina empregados na produção de uva
- dados sobre o histórico do emprego feminino na uva (vem aumentando, ou não)
- dados sobre a visibilidade do trabalho feminino na uva (imprensa)

Entrevistas com os produtores e administradores

O Fruto

- falar da uva
- a uva x os outros frutos produzidos
- como se “escolhe” a uva
- como saber se a uva é de boa qualidade
- o consumo da uva (situações de consumo, ato de comer a uva x comer outros frutos, preferências, etc.)
- identificação maior do produtor com qual dos frutos que ele produz
- quem consome mais a uva

A Produção da Uva

- o trabalho com a uva
- o que é preciso fazer para que o fruto saia como o esperado
- quantas pessoas trabalham no processo de produção da uva
- quais as etapas de produção da uva
- diferenças entre as tarefas executadas por homens e mulheres
- por que preferem o trabalho das mulheres para determinadas tarefas e não para outras
- a mulher é mesmo mão-de-obra preferencial, ou pode ser substituída
- diferenças entre o trabalho feminino em outros cultivos frutícolas (manga, por exemplo. Representação destes trabalhos “distintos” . A justificativa para a escolha da mulher é a mesma?
- a presença feminina no trabalho com a uva é antiga (nesta e em outras regiões). O trabalho feminino é usualmente tradicional neste tipo de cultivo frutícola? A

exportação aumentou o mercado de trabalho feminino?

Entrevistas com as trabalhadoras

(repetir também as perguntas feitas aos produtores)

O Significado do Trabalho

- a história de suas vidas
- quando começaram a trabalhar
- o trabalho na história de vida dessas mulheres
- trajetória (temporalidade construída por elas)
- por que começaram a trabalhar
- por que foram trabalhar com uva
- por que os empregadores preferem as mulheres para realizar determinadas tarefas?
- elas sentem que seu trabalho é importante? Por que?
- o que elas tem de diferente para realizarem determinadas tarefas?
- gostam do seu trabalho? Preferiam uma outra atividade?
- relato de suas tarefas na produção de uva
- aonde aprenderam a lidar com a uva
- relação com as (os) colegas de trabalho
- seu trabalho relacionado a outras dimensões de sua vida
- unidade doméstica

Se é migrante

- por que veio para Petrolina
- por que foi trabalhar com a uva
- trabalhava antes em seu local de origem

- quais as diferenças entre a vida em Petrolina e em seu local de origem
- veio junto com a família? Alguém ficou lá?
- o que/ quem a trouxe a Petrolina - contar a vinda e a instalação em Petrolina

Se tem participação política (delegada sindical)

- por que virou delegada sindical
- já tinha atuado politicamente antes
- sua experiência como delegada sindical
- sua visão, enquanto delegada sindical, do trabalho feminino na uva

Se já trabalhou antes na área rural (fruticultura, ou não)

- diferenças entre o trabalho com a uva e os outros trabalhos na área rural

Se é natural de Petrolina

- por que está trabalhando com uva
- procurou outro tipo de trabalho antes

Se é casada

- qual a atividade do marido
- ele também trabalha com uva, ou na fruticultura?
- o que ele pensa do seu trabalho e do trabalho dela

Anexo 2: calendário das atividades do ciclo produtivo da uva.

Fonte: tabela cedida por um produtor rural.

CALENDÁRIO DE ATIVIDADES

(-)	15 Dias	Pré-Poda Verificação do Lençol Freático		50 Dias	Pulverização preventiva
	0 Dias	Poda / Torção / Aplicação de Estimulante Coleta ou Incorporação de ramos		54 Dias	Banho de cacho
(+)	10 Dias	1ª Adubação		55 Dias	5ª adubação
	15 Dias	1ª Giberelina		57 Dias	Pulverização preventiva
	15 Dias	Verificação do Lençol Freático		60 Dias	Verificação do Lençol freático
	15 Dias	Pulverização		64 Dias	Pulverização preventiva
	17 Dias	Desbrota		70 Dias	Repasse
	20 Dias	2ª Adubação		70 Dias	6ª adubação
	22 Dias	Pulverização preventiva		71 Dias	Pulverização preventiva
	25 Dias	1º Desgavinhamento		75 Dias	Verificação do Lençol freático
	25 Dias	1º Amarrio		78 Dias	Pulverização preventiva
	27 Dias	Desponta de Cacho		85 Dias	7ª adubação
	29 Dias	Pulverização preventiva		85 Dias	Pulverização preventiva
	30 Dias	3ª Adubação		90 Dias	Verificação do Lençol freático
	30 Dias	Afastamento de folha	D I A R I A M E N T E	100 Dias	8ª adubação
	30 Dias	Verificação do lençol freático		105 Dias	Verificação do Lençol freático
	32 Dias	Pinicação		115 Dias	Limpeza da Pré-colheita
	33 Dias	2º Amarrio		115 Dias	Ceifadeira
	36 Dias	Desponta de ramos		117 Dias	Suspender totalmente a água
	36 Dias	Pulverização preventiva		120 Dias	Verificação do Lençol freático
	40 Dias	Banho de Cacho		120 Dias	Colheita
	40 Dias	4ª Adubação			
	41 Dias	Eliminação de cacho			
	42 Dias	Ceifadeira			
	43 Dias	Pulverização preventiva			
	45 Dias	Afastamento da folha			
	45 Dias	Raleio com tesoura			
	45 Dias	Verificação do Lençol freático			
	45 Dias	2ª Giberelina			
	47 Dias	Banho de cacho			
	48 Dias	Controle de sombreamento			

NOTAS: 01 - Irrigação: ocorrência durante todo o ciclo, a saber:
a) (-) 8 dias da Poda até 18 dias após a Poda: 1:10h., 3 vezes por semana; de 19 dias após a Poda até 33 dias após a Poda: 1:10h., 01 vez por semana; 34 dias a 110 dias após a Poda: 1:10 h, 3 vezes por semana; 110 dias até 117 dias após a Poda: 00:35h, 3 vezes por semana;

02 - Afastamento de Folha: ocorrência a partir de 45 dias, até aos 105 dias do ciclo, a saber: aos 45, 60, 75, 90 e 105 dias do ciclo;

03 - Roço Mecanizado: ocorrência aos (-15); 30, 60 e 90 dias do ciclo;

04 -Pulverizações extras: ocorrência conforme condições climáticas.

**Anexo 3: informações sobre os Perímetros Irrigados Nilo Coelho e
Bebedouro.**

Fonte: material cedido pela Codevasf – 3ª Superintendência Regional / Petrolina.

PERÍMETRO: Irrigado Projeto Senador Nilo Coelho **LOCALIZAÇÃO:** Petrolina - PE- Casa Nova-BA

ANO DE IMPLANTAÇÃO: 20/12/85 **REABILITAÇÃO:** **ADMINISTRAÇÃO:** Distrito de Irrigação

FONTE HÍDRICA: Barragem de Sobradinho **SISTEMA DE IRRIGAÇÃO:** Aspersão

DIMENSIONAMENTO DAS ÁREAS		CLASSIFICAÇÃO DAS ÁREAS	
Área Total do sistema:	43.446,917 ha	Total:	43.446,917 ha
área total adjacentes:	1.761,000 ha	irrigável:	15.700,000 ha
Área da CODEVASF :	41.685,917 ha	sequeiro :	27.746,917 ha

DISTÂNCIA DOS MAIORES CENTROS		VALORES DA TERRA (US\$)	
• Recife = 760 Km	São Paulo = 2.700 Km	-Média /ha/irrigável	- 950,00
• Fortaleza = 950 Km	João Pessoa = 800 Km	-Média /ha/sequeiro	- 90,00
• Teresina = 660 Km	Brasília = 2.400 Km	-Lote colono (média)	- 18.400,00
• Salvador = 550 Km	Maceió = 750 Km	-Custo de implantação/ha	- 8.000,00

OCUPAÇÃO DAS ÁREAS -Irrigáveis									
Pequenos Irrigantes		T.C. Agrárias		Empresários		Reassentados		Empresas Adjacentes	
área (ha)	quant.	área (ha)	quant.	área (ha)	quant.	área (ha)	quant.	área (ha)	quant.
9.288,00	1.444	0,00	0,00	4.651,000	124	-	-	1.761,000	07
Médias:			0,00				-		

OCUPAÇÃO DAS ÁREAS -Sequeiro									
Pequenos Irrigantes		T.C. Agrárias		Empresários		Reassentados		Adjacentes	
área (ha)	quant.	área (ha)	quant.	área (ha)	quant.	área (ha)	quant.	área (ha)	quant.
-	-	-	-	2.408,130	34	-	-	-	-
Médias:	-		-		70,83		-		-

LOTES ESCRITURADOS		EMPREGOS GERADOS		FATURAMENTO R\$	
COLONOS	EMPRESAS	DIRETOS	INDIRETOS	ANOS	VALORES
576	117	Total <u>14.388,63</u> - fixos 3.290,21 -temporário 11.098,42	Total <u>43.165,89</u>	1991	48.671.917,00
				1992	9.295.497,00
				1993	58.426.250,00
				1994	85.937.748,00
				1995	71.322.841,60
				1996	65.917.315,99

PRODUÇÃO E RECEITAS					
COLONOS			EMPRESAS		
Culturas	Produção (t.)	Receitas (R\$)	Culturas	Produção (t.)	Receitas (R\$)
- Feijão	3.060,70	2.355.693,00	- Feijão	846,90	610.312,32
- Melancia	6.683,70	764.174,94	- Melancia	829,30	82.366,60
- Tomate	77.708,40	18.856.147,53	- Tomate	12.112,10	3.037.607,63
- Banana	33.400,00	17.530.340,00	- Banana	1.497,30	585.751,00
- Manga	10.616,5	4.320.809,33	- Manga	10.435,00	4.246.930,00
- Uva	5.019,00	4.943.715,00	- Uva	3.920,20	3.950.508,00
- Demais culturas	6.766,76	3.328.196,07	- Demais culturas	3.894,70	1.304.764,57

INFRA-ESTRUTURA SOCIAL					
Educação(*)		Saúde(**)		Habitação	
Nº Escolas 1º grau menor	- 08	Nº de posto de saúde		Nº de Residências	- 1.796
Nº Escolas 1º grau maior	- 07	- Ambulatórios	- 03	Nº Núcleos habitacional	- 14
BENEFICIÁRIOS:					
Nº Alunos 1º grau menor	- 3.706	Nº DE PROFISSIONAIS/ESPECIALIDADES:			
Nº Alunos 1º grau maior	- 1.192	- Clínico geral	- 01		
		- Odontólogos	- 01		
		- Tec. Enfermagem	- 04		
		- Aux. Serv. Gerais	- 01		
		- Agente Saúde	- 01		

Obs.: (*) Convênio CODEVASF/Governo do Estado de Pernambuco
(**) Convênio CODEVASF/Prefeitura Municipal de Petrolina

PERÍMETRO: Expansão Projeto Senador Nilo Coelho		LOCALIZAÇÃO: Petrolina - PE	
ANO DE IMPLANTAÇÃO: Em implantação		REABILITAÇÃO: -----	ADMINISTRAÇÃO: -----
FONTE HÍDRICA: Barragem de Sobradinho		SISTEMA DE IRRIGAÇÃO: Aspersão	
DIMENSIONAMENTO DAS ÁREAS		CLASSIFICAÇÃO DAS ÁREAS	
Área Total do sistema:	14285,29 ha	Total:	14.284,29 ha
Área total adjacentes:	140,00 ha	irrigável:	4.798,00 ha
Área da CODEVASF :	14.145,29 ha	sequeiro :	9.486,29 ha
DISTÂNCIA DOS MAIORES CENTROS		VALORES DA TERRA (US\$)	
• Recife = 760 Km	São Paulo = 2.700 Km	-Média /ha/irrigável	- Não disponível
• Fortaleza = 950 Km	João Pessoa = 800 Km	-Média /ha/sequeiro	- Não disponível
• Teresina = 660 Km	Brasília = 2.400 Km	-Lote colono (média)	- Não disponível
• Salvador = 550 Km	Maceió = 750 Km	-Custo de implantação/ha	- Não disponível

OCUPAÇÃO DAS ÁREAS -Irrigáveis									
Pequenos Irrigantes		T.C. Agrárias		Empresários		Reassentados		Empresas Adjacentes	
área (ha)	quant.	área (ha)	quant.	área (ha)	quant.	área (ha)	quant.	área (ha)	quant.
2.280	380	324	54	2.054,00	36	-	-	140,00	05
Médias:			6,0						28,00

OCUPAÇÃO DAS ÁREAS -Sequeiro									
Pequenos Irrigantes		T.C. Agrárias		Empresários		Reassentados		Adjacentes	
área (ha)	quant.	área (ha)	quant.	área (ha)	quant.	área (ha)	quant.	área (ha)	quant.
-	-	-	-	5.364,00	27	-	-	-	-
Médias:	-		-		198,66		-		-

Obs.: Início da operação prevista para junho/97

PERÍMETRO: Irrigado de Bebedouro		LOCALIZAÇÃO: Petrolina - PE	
ANO DE IMPLANTAÇÃO: 1968	REABILITAÇÃO:	ADMINISTRAÇÃO: Coop. CAMPIB	
FONTE HÍDRICA: Rio São Francisco		SISTEMA DE IRRIGAÇÃO: Sulco de infiltração	
DIMENSIONAMENTO DAS ÁREAS		CLASSIFICAÇÃO DAS ÁREAS	
Área Total do sistema:	8.076,88 ha	Total:	8.076,88ha
Área da CODEVASF :	5.658,88 ha	irrigável:	2.418,00 ha
		sequeiro :	5.658,88 ha
DISTÂNCIA DOS MAIORES CENTROS		VALORES DA TERRA (US\$)	
• Recife = 710 Km	São Paulo = 2.650 Km	-Média /ha/irrigável	- 523,00
• Fortaleza = 900 Km	João Pessoa = 850 Km	-Média /ha/sequeiro	- 57,70
• Teresina = 660 Km	Brasília = 2.350 Km	-Lote colono (média)	- 4.185,00
• Salvador = 600 Km	Maceió = 800 Km	-Custo de implantação/ha	- 523,00

OCUPAÇÃO DAS ÁREAS - Irrigáveis									
Pequenos Irrigantes		T.C. Agrárias		Empresários		Reassentados		Empresas Adjacentes	
área (ha)	quant.	área (ha)	quant.	área (ha)	quant.	área (ha)	quant.	área (ha)	quant.
1.494,000	134	-	-	924,000	5	-	-	-	-
Médias:	11,15				184,8				

OCUPAÇÃO DAS ÁREAS - Sequeiro									
Pequenos Irrigantes		T.C. Agrárias		Empresários		Reassentados		Adjacentes	
área (ha)	quant.	área (ha)	quant.	área (ha)	quant.	área (ha)	quant.	área (ha)	quant.
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Médias:	-								

LOTES ESCRITURADOS		EMPREGOS GERADOS				FATURAMENTO US\$	
COLONOS	EMPRESAS	DIRETOS		INDIRETOS		ANOS	VALORES
129	5	Total	1.039,30	Total	3.117,90	1991	2.322.248,92
		- fixos	269,50			1992	2.477.809,85
		-temporário	769,80			1993	1.853.562,50
						1994	6.649.372,20
						1995	6.607.914,39
						1996	5.923.334,42

PRODUÇÃO E RECEITAS					
COLONOS			EMPRESAS		
Culturas	Produção (t.)	Receitas (R\$)	Culturas	Produção (t.)	Receitas (R\$)
- Banana	7,70	3.771,50	- Feijão	125,70	111.873,00
- Feijão Ph.	186,50	141.740,00	- Soja	254,30	127.150,00
- Melancia	563,80	51.197,23	- Sorgo	45,70	36.560,00
- Melão	162,60	59.177,39	- Milho	343,90	337.694,00
- Limão	1,0	1.669,40	- Goiaba	672,00	412.880,00
- Manga	19,70	18.048,70	- Uva	29,8	29.856,00
- Uva	5.193,50	4.554.040,80			

INFRA-ESTRUTURA SOCIAL					
Educação		Assistência a Saúde		Habitação	
Nº Escolas 1º grau menor	- 01	Nº de posto de saúde		Nº de Residências	- 163
Nº Escolas 1º grau maior	- 01	- Ambulatórios	- 01	Nº Núcleos habitacional	- 07
BENEFICIÁRIOS:		Nº DE PROFISSIONAIS/ESPECIALIDADES:			
		- Clínico geral	- 01		
		- Odontólogos	- 01		
		- Tec. Enfermagem	- 01		
Nº Alunos 1º grau menor	- 339				
Nº Alunos 1º grau maior	- 144				

Anexo 4 : Convenção Coletiva dos Trabalhadores Rurais de Petrolina

Fonte: material cedido pelo Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Petrolina.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

TRABALHADORES RURAIS

Petrolina, Santa Maria da Boa Vista e Lagoa Grande - PE
Juazeiro, Casa Nova, Sento Sé, Curaçá e Sobradinho - BA

FETAG^s (BA-PE) - CONTAG

Fevereiro de 1997

IMPRESSÃO:

Gráfica Executiva - Trav. Edson Ribeiro, s/n
Fone: 811-4647

COMPOSIÇÃO E FOTOLITOS:

TECNOART - Fone: 811-5372

TABELA DE PAGAMENTO DE SEU SALÁRIO

MÊSES	DIA DE PAGAMENTO
* FEVEREIRO /97	28/02/97
* MARÇO /97	04/04/97
* ABRIL /97	02/05/97
* MAIO /97	30/05/97
* JUNHO /97	04/07/97
* JULHO /97	01/08/97
* AGOSTO /97	29/08/97
* SETEMBRO /97	03/10/97
* OUTUBRO /97	31/10/97
* NOVEMBRO /97	28/11/97
* DEZEMBRO /97	02/01/98
* JANEIRO /98	30/01/98

ASSISTA O PROGRAMA

'AÇÃO SINDICAL'

TODOS OS DOMINGO DAS 12 ÀS 13 HORA PELA
RÁDIO DA CIDADE AM-870 ZYH 499
JUAZEIRO-BA.

UM PROGRAMA INFORMATIVO DAS LUTAS DOS
TRABALHADORES.

APRESENTAÇÃO:

FRANCISCO PASCOAL

APRESENTAÇÃO

Esta cartilha é para você, trabalhador(a).

Ela ajudará a você a conhecer os direitos conquistados na Convenção Coletiva de 1997.

Para que esses direitos sejam respeitados é necessário conhecer e exigir o seu cumprimento. Assim, você vai garantir as conquistas alcançadas e fortalecer as lutas por mudanças nas condições de trabalho no campo.

Neste sentido, elaboramos esta cartilha, que contém todos os direitos assinados pelos patrões.

Não abra mão de seus direitos, leia esta cartilha, divulgue e discuta com os companheiros no trabalho, em casa, na feira ou em lugares onde se encontrarem.

Sua participação as reuniões promovidas pelo Sindicato só vai fortalecer o Movimento Sindical para lutar por dias melhores para os Trabalhadores Rurais

Sua participação vale mais.

"Companheiros, vamos cumprir nossos deveres e exigir nossos DIREITOS".

Fevereiro/1997

A Diretoria

A	CLÁUSULA	PÁG.
	Abonos.....	28*
	Aluno para empregado estudante.....	27*
	Abriço.....	24*
	Acesso Sindical.....	23*
	Adicional Noturno.....	26*
	Advertência.....	18*
	Afastamento - doença.....	41*
	Água potável.....	30*
	Apuração de frequência.....	7*
	Assinatura da CTPS.....	16*
	Atraso no pagamento.....	12*
	Aviso prévio.....	15*
C		
	CI/ATR.....	49*
	Comissão de negociação.....	60*
	Comissão paritária.....	61*
	Comprovante de pagamento.....	13*
	Comunicação ao Sindicato.....	56*
	Comunicação expressa de rescisão.....	11*
	Contribuição assist. Sind. R. Patronais.....	58*
	Contribuição Confederativa.....	57*
	Contribuição Social Sindical.....	55*
	Creches.....	43*
D		
	Delegados Sindicais.....	53*
	Disciplinamento de horário.....	8*
	Disposições finais.....	70*
	Divulgação da Convenção.....	68*
	Documento.....	25*
E		
	Estabelecimento comercial.....	20*
F		
	Férias.....	10*
	Forma de pagº em caso de doença.....	14*
	Fornecimento de ferramentas de proteção.....	35*
	Foro de competência.....	62*
G		
	Garantia de emprego.....	36*
	Garantia de emprego da trab. gestante.....	38*

NA FORMA ADIANTE DECLARADA:

Pelo presente instrumento particular de Convenção Coletiva de Trabalho que entre si celebram, de um lado, representando as categorias econômicas, o Sindicato Rural de Petrolina, órgão sindical, com sede em Petrolina, sito à Rua Manoel Borba, nº 1804, Centro, representando os produtores de Petrolina-PE: O SINDICATO DOS FRUTICULTORES DE SANTA MARIA DA BOA VISTA, órgão sindical, com sede em Lagoa Grande-PE, sito à Avenida Governador Nilo Coelho s/n, representando os produtores de Santa Maria da Boa Vista e Lagoa Grande-PE: O SINDICATO RURAL DE JUAZEIRO, órgão sindical com sede em Juazeiro-BA, sito à Avenida Flávio Guimarães, nº 46, representando os trabalhadores de Juazeiro, Curaçá, Casa Nova e Sobradinho-BA; e SINDICATO RURAL DE SENTO SE, com sede em Sento Se-BA, sito à Rua Dr. Carlos Sampaio, nº 180, Sento Se-BA, representando os produtores de Sento Se, e do outro lado representando a categoria profissional, o SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE PETROLINA, órgão sindical com sede em Petrolina-PE, sito à Praça do Centenário s/n, representando os trabalhadores rurais de Petrolina-PE; O SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE SANTA MARIA DA BOA VISTA, órgão sindical com sede em Santa Maria da Boa Vista-PE, sito à Rua Joaquim Nabuco s/n, representando os trabalhadores rurais de Santa Maria da Boa Vista-PE; O SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE LAGOA GRANDE, órgão sindical com sede no município de Lagoa Grande sito à Rua Mandacari, s/n, representando os trabalhadores rurais de Lagoa Grande-PE; O SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE JUAZEIRO, órgão sindical

Garantia de emp. aposent. voluntária.....	48*	22
Garantia de trab. comp. ao acidentado.....	37*	16
H		
Hora extra.....	19*	09
Horário de pagamento.....	21*	10
I		
Indenização por falecimento.....	34*	15
Instalações sanitárias.....	51*	23
J		
Jornada semanal de trabalho.....	4*	03
M		
Multa por atraso no pagº do salário.....	22*	10
Multa por infração.....	63*	31
P		
Participação nos resultados.....	3*	03
Período de amamentação.....	44*	18
Piso de garantia.....	2*	03
Prazo de vigência.....	67*	32
Primeira parcela de 1.º salário.....	6*	04
Primeiros socorros.....	40*	17
Proibição de trab. ao dom. e feriados.....	5*	03
Proteção a criança e ao adolescente.....	46*	19
Punição.....	17*	09
Q		
Quadro de avisos.....	54*	25
R		
Refeitório.....	29*	13
Reposo em caso de aborto.....	45*	19
S		
Salário na doença.....	31*	14
Salário unificado.....	1*	02
Saúde da mulher trabalhadora rural.....	39*	16
Segurança no transp. pº trabalhadores.....	52*	23
Segurança no trabalho.....	33*	15
Seguro acidente.....	32*	15
SEPATR.....	50*	23
Serviços de aplic. pest.herb.agrotóxicos.....	47*	20
T		
Taxa assistencial.....	59*	29
Tempo à disposição.....	9*	06
Transporte em caso de doença, acidente.....	42*	18

com sede no município de Juazeiro-BA, sito à Rua Novo Mun-
do, nº 345, Centro, Juazeiro-BA; O SINDICATO DOS TRA-
BALHADORES RURAIS DE SENTO SÉ; órgão sindical com
sede no município de Sento Sé, sito à Praça Eugênio Alves, nº
621, representando os trabalhadores rurais de Sento Sé-BA; O
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS
AGRICOLAS, AGROINDUSTRIAS E AGROPECUÁRIAS
DOS MUNICÍPIOS DE JUAZEIRO, CURAÇA, CASA NOVA,
SOBRADINHO e SENTO SÉ - SINTAGRO, órgão sindical com
sede no município de Juazeiro-BA, sito à Rua Américo Alves,
nº 6-A, 1º Andar, Centro, representando os trabalhadores rurais
de Curaça, Casa Nova e Sobradinho-BA, todos assistidos pela
FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA AGRICULTU-
RA DE PERNAMBUCO - FETAPE, órgão sindical de grau su-
perior, com sede na Rua Gervásio Pires, nº 876, Recife, Estado
de Pernambuco e pela FEDERAÇÃO DOS TRABALHADO-
RES NA AGRICULTURA DO ESTADO DA BAHIA - FETAG,
órgão sindical de grau superior, com sede na Praça Conselheiro
Almeida Couto, nº 680, Nazaré, Salvador, Estado da Bahia, to-
dos representados pelos seus respectivos presidentes e procura-
dores adiante firmados, estando os órgãos autorizados por suas
Assembléias Gerais objetivando convenicionar condições de tra-
balho a serem observadas nas relações individuais de trabalho
rural nos municípios de Petrolina, Santa Maria da Boa Vista e
Lagoa Grande, em Pernambuco, e os Municípios de Juazeiro,
Curaça, Sobradinho, Casa Nova e Sento Sé na Bahia, fica justo
e contratado o presente negócio jurídico, regido pelas cláusulas,
termos e condições que se seguem:

Cláusula Primeira:
SALÁRIO UNIFICADO

O salário mensal dos trabalhadores rurais da hortifruticultura:

02

preservada a data-base de 01 de fevereiro de 1997, será o de R\$
139,00 (Cento e trinta e nove reais).

Cláusula Segunda:
PISO DE GARANTIA

O salário mensal unificado da categoria profissional, conforme
a cláusula anterior, não será inferior ao salário mínimo, acresci-
do de 10% (dez por cento) deste mesmo salário mínimo.

Cláusula Terceira:
PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

As empresas que, nos termos da Medida Provisória 1.539-28 de
13/02/97 promoverem negociações com os seus trabalhadores,
sobre participação nos resultados, levarão em consideração me-
tas, a serem estabelecidas de comum acordo, sobre produção,
absenteísmo, qualidade e perdas, visando a repartição dos gan-
hos adicionais entre os trabalhadores e a própria empresa bem
como a integrar a força produtiva aos objetivos estratégicos do
empreendimento, mitigando, em consequência, os conflitos en-
tre o capital e o trabalho e promovendo a Justiça Social.

Cláusula Quarta:
JORNADA SEMANAL DE TRABALHO

A carga semanal de trabalho na atividade da hortifruticultura
será de 44 (Quarenta e Quatro) horas, sendo que no sábado a
jornada laboral não poderá exceder o limite de 4 (quatro) horas.

Cláusula Quinta:
**PROIBIÇÃO DE TRABALHO AOS DOMINGOS
E FERIADOS**

Fica vedado o trabalho aos domingos e feriados, inclusive aque-
les municipais, com exceção das atividades de colheita, irriga-

03

ção e fatos fiscais relativos

Parágrafo Único:

Aqueles trabalhadores que exerceram atividades previstas no caput desta cláusula, terão o dia considerado na segunda-feira seguinte, não podendo ser escalados para o trabalho nos dois domingos subsequentes. Havendo interesse recíproco, a folga poderá recair em outro dia da semana subsequente, hipótese em que o empregador deverá comunicar ao trabalhador o dia de sua folga na semana anterior.

Cláusula Sexta:

PRIMEIRA PARCELA DO 13º SALÁRIO

O adiantamento da primeira parcela do décimo terceiro salário a que tiver direito o trabalhador rural, será efetuado conjuntamente com o pagamento do mês de outubro de 1997, no valor correspondente a 50% (cinquenta por cento), tomando-se como base de cálculo a remuneração devida no mês de outubro.

Cláusula Sétima:

APURAÇÃO DE FREQUÊNCIA

a) A frequência do empregado nas empresas com mais de 10 empregados será apurada mediante cartões de ponto ou outro tipo de controle manual, mecânico ou eletrônico nos termos do Art. 74 da CLT.

b) Serão confeccionadas em duas vias, fichas de frequência, ficando uma delas em poder do empregado, nas empresas que não utilizem cartões de ponto ou naquelas cuja frequência, apesar de possuírem Cartões de Ponto, são apuradas através de outros meios.

c) Os pagamentos se efetuarão até o dia 05 (cinco) de abril de 1997, sob pena de incorrer na multa de 5% (cinco por cento) ao mês e atualização do valor monetário.

Parágrafo único:

A apuração de frequência será efetuada independentemente da produção obtida pelo trabalhador durante sua jornada de trabalho.

Cláusula Oitava:

DISCIPLINAMENTO DE HORÁRIO

a) A jornada de trabalho se iniciará às 07 (sete) horas, com tolerância de atraso de 05 (cinco) minutos, e se encerrará às 16 (dezoisete) horas ou 17 (dezoisete) horas com intervalo de 01 (um) ou 02 (duas) horas para descanso e refeição. No sábado a jornada laboral terá o seu encerramento às 11 (onze) horas.

b) Os veículos da responsabilidade dos empregados ou de terceiros por aqueles autorizados que transportem os trabalhadores rurais da horti-fruticultura, deverão partir dos pontos de embarque às 06:15 (seis horas e quinze minutos) e 17:20 (dezoisete horas e vinte minutos) respectivamente, em relação ao início e encerramento da jornada. No sábado no encerramento da jornada de trabalho, o transporte partirá às 11:20 (onze horas e vinte minutos).

c) Para aqueles que trabalhem dias 7:00 (sete horas) às 16:00 (dezoisete horas), com uma hora de intervalo para descanso e refeição, o veículo partirá às 16:20 (dezoisete horas e vinte minutos).

Parágrafo Único:

A jornada de trabalho, na conformidade dos limites de horário estabelecidos na letra "a" desta cláusula, não guardará vinculação com a produção diária obtida pelo trabalhador.

Cláusula Nona

TEMPO À DISPOSICÃO

Considera-se tempo de serviço efetivo, o período em que o empregado estiver à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens salvo, disposição expressamente consignada, inclusive, as hipóteses de impossibilidade de trabalho em decorrência de chuvas.

Cláusula Décima:

FÉRIAS

O pagamento das férias será procedido no prazo previsto no Art. 134 da CLT, com o acréscimo de 1/3 (um terço) de que trata o inciso XVII do Art. 7º da Constituição Federal.

Parágrafo Primeiro:

Os empregadores farão incidir nas férias proporcionais a serem pagas o acréscimo de 1/3 (um terço) previsto no Art. 7º, inciso XVII, da Constituição Federal.

Cláusula Décima Primeira:

COMUNICAÇÃO EXPRESSA DE RESCISÃO

A Rescisão de Contrato de Trabalho por justa causa do empregado será obrigatoriamente comunicada por escrito, com 1 (uma) via para o empregado, constando o fundamento legal da despedida sob pena de não ser considerada a rescisão.

Parágrafo único:

Para aqueles trabalhadores contratados por tempo indeterminado, em caso de dispensa sem justa causa ou inativada, ou se solicitado pelo empregado, o empregador fornecerá carta de referência.

06

relação ao STR de Lagoa Grande. Com relação aos Municípios de Curaçá, Casa Nova e Sobradinho, os depósitos serão efetuados na Conta do SINTAGRO de número 0333.630-0, Agência 3045-7 do Bando do BRADESCO, Juazeiro - Bahia. Por sua vez, as contribuições a FETAG-BA, deverão ser efetuadas na Conta 153.583-8, B do Brasil, Ag.Salvador 0006.

Cláusula Décima Segunda:

ATRASO NO PAGAMENTO DE VERBAS

RESCISÓRIAS - MULTAS

É devida uma multa pelo não pagamento integral de verbas rescisórias quando do afastamento do empregado, atualizado imediatamente pela UJFR (Unidade Fiscal de Referência) ou outro indexador que vier a ser criado pelo Governo Federal, mais a multa prevista em Lei, e após 30 (trinta) dias da rescisão, multa de 5% (cinco por cento) sobre o valor das verbas rescisórias.

Cláusula Décima Terceira:

COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Os empregadores, no ato do pagamento do salário, fornecerão a seus empregados, envelopes, folhas ou recibos de pagamento, discriminando as parcelas ou quantias pagas a cada empregado rural, com indicação expressa da frequência, discriminação do empregador (nome, CGC ou CIC), nome do empregado, a especificação dos descontos, de maneira a permitir aos empregados conferirem, no ato do recebimento, os valores que foram pagos.

Cláusula Décima Quarta:

FORMA DE PAGAMENTO EM CASO DE DOENÇA DO EMPREGADO

Quando o trabalhador, por motivo de doença comprovada por atestado médico, não puder comparecer ao local de pagamento do salário, poderá indicar pessoa de confiança para, em seu nome, receber o salário, mediante exibição da CTPS do trabalhador, e uma autorização por escrito deste.

07

Parágrafo Único:

Para os empregados que não sabem escrever, esta autorização contra sua impressão digital, mediante assinatura a rogo.

Cláusula Décima Quinta:

AVISO PRÉVIO

Fica assegurado que o aviso prévio a ser concedido ao trabalhador rural da hortifruticultura, dispensado sem justa causa, será de 30 (trinta) dias, exceto para aqueles trabalhadores que tiverem 03 (três) ou mais anos de Contrato de Trabalho, que será de 45 (quarenta e cinco) dias de aviso prévio.

Parágrafo Primeiro:

O trabalhador que, comprovadamente, obtiver novo emprego se liberará do cumprimento do restante do aviso prévio, fato que, igualmente, dispensará o empregador do pagamento do período não trabalhado.

Parágrafo Segundo:

Na hipótese de aviso prévio trabalhado, deverá ser observada a liberação de um dia por semana para procurar novo emprego, não prevalecendo alternativa legal da liberação de duas horas diárias.

Cláusula Décima Sexta:

ASSINATURA DA CTPS

A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada contra-recibo pelo trabalhador, ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito horas) para anotar, especificadamente a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Parágrafo Primeiro

Os empregadores se comprometem a consignar na CTPS as funções específicas de vigilantes e tratórias, com relação aos exercentes dessas funções

Parágrafo Segundo

No ato do recebimento e da devolução da CTPS, para todos os fins, serão fornecidos recibos.

Cláusula Décima Sétima:

PUNIÇÃO

Os trabalhadores que participarem de greves legais, movimentos reivindicatórios ou que ingressarem na Justiça do Trabalho com reclamações, não poderão por estes motivos, sofrerem punições tais como: suspensão inotivada, trabalho forçado e proibição de contatos em seu local de trabalho ou moradia, com os representantes sindicais.

Cláusula Décima Oitava:

ADVERTÊNCIA

Será obrigatória a advertência, por escrito e com os motivos da mesma, do empregado, antes de qualquer medida disciplinar, inclusive a suspensão pelo empregador, referente a possível ato de indisciplina do trabalhador, salvo quando da aplicação da justa causa, nos termos do Art. 482 da CLT.

Cláusula Décima Nona:

HORA EXTRA

Fica assegurado o pagamento de hora extra com adicional de 80% (oitenta por cento) sobre a hora normal.

Cláusula Vigésima:

ESTABELECEMENTO COMERCIAL

O estabelecimento Comercial mantido na empresa pelo empregador ou explorado com sua autorização por terceiros, terá anexada em local visível a tabela de preços dos seus produtos, não sendo permitido o desconto no salário do empregado da hortifruticultura de dívidas contraiadas com aquele estabelecimento.

Cláusula Vigésima Primeira:

HORÁRIO DE PAGAMENTO

O Salário dos trabalhadores rurais da hortifruticultura será pago na 1ª (primeira) sexta-feira do mês subsequente ao vencimento, caso este dia o 5º (quinto) dia útil, na última sexta-feira do próprio mês do vencimento, em até uma hora após o encerramento da jornada de trabalho.

Parágrafo Primeiro:

No caso do pagamento não ser efetuado no horário previsto no caput desta cláusula, o empregador se obriga a pagar horas extras correspondentes ao período em que o trabalhador rural permanecer aguardando o pagamento dos salários.

Parágrafo Segundo:

Serão apenas admitidos descontos nos salários resultantes de adiantamentos em dinheiro, dispositivos legais ou desta Contratação Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Terceiro:

Será garantido o retorno dos trabalhadores, através de transportes assumidos pelos empregadores ou por terceiros, por estes autorizados, após horário de pagamento.

Cláusula Vigésima Segunda:

MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DO SALÁRIO

10

O Salário dos trabalhadores rurais na hortifruticultura será pago na forma do caput da cláusula vigésima primeira, e, em caso de atraso ou pagamento incompleto, será efetuada atualização monetária em percentual equivalente ao dobro da variação da Caderneta de Poupança "pro rata die" ou por outro indexador que vier a ser criado pelo Governo Federal para substituí-la.

Cláusula Vigésima Terceira:

ACESSO SINDICAL

As fiscalizações promovidas pelo Ministério do Trabalho junto aos empregadores rurais representados pelos sindicatos. Outros convênios poderão ser acompanhados pelos representantes das entidades sindicais representativas, sem que cabha ao empregador o direito de oposição ao ingresso do representante sindical.

Parágrafo Primeiro:

Assegura-se o acesso aos dirigentes sindicais as empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções vedada a divulgação de matéria política partidária ou ofensiva.

Parágrafo Segundo:

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.

Cláusula Vigésima Quarta:

11

ABRIGOS

Os empregadores ficam obrigados a construir abrigos rústicos, vedada a utilização de cobertura com lona plástica, nos locais de trabalho para proteção dos seus empregados do sol e da chuva.

Cláusula Vigésima Quinta: DOCUMENTO

É estabelecida a obrigatoriedade dos empregadores fornecerem aos empregados os comprovantes do recebimento dos documentos que por esses lhes forem entregues, desde que apresentados em 02 (duas) vias e tenham pertinência com a relação de emprego.

Cláusula Vigésima Sexta: ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno será pago com o adicional de 45% (quarenta e cinco por cento), a incidir sobre o salário da hora normal.

Cláusula Vigésima Sétima: ABONO PARA O EMPREGADO ESTUDANTE

Fica assegurado o pagamento do salário pelo empregador, durante os dias de afastamento do trabalhador, por motivo de exames diurnos ou noturnos de 1º e 2º grau escolar, vestibular ou supletivo, devendo o trabalhador realizar a comunicação com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e comprovar a apresentação do exame em igual prazo.

Cláusula Vigésima Oitava: ABONOS

O empregado, mediante prévia comunicação ao empregador, poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo do sala-

rio e do repouso semanal remunerado, quando tiver que se afastar para recebimento do PIS, expedição da CTPS, inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas do Ministério da Fazenda e obtenção de Carteira de Identidade, ou outros assuntos mediante entendimentos como empregador, sempre conforme comprovação.

Parágrafo Primeiro:

Em caso de falta de material para expedição da CTPS ou quando não for efetuado o pagamento dos valores correspondentes ao PIS, mediante comprovação, será concedido ao trabalhador o direito de retornar aos órgãos competentes para atender ao estabelecido no caput desta cláusula.

Parágrafo Segundo:

Os empregadores envidarão esforços para pactuarem convênio com a Caixa Econômica Federal a fim de propiciar o pagamento dos abonos do PIS aos empregados na própria empresa.

Cláusula Vigésima Nona: REFETÓRIO

Os empregadores manterão galpões ou lugares apropriados com aquecedores de alimentação, fogões ou fogareiros a gás, lenha ou carvão a serem utilizados pelos empregados nas refeições.

Cláusula Trigésima: ÁGUA POTÁVEL NO LOCAL DE TRABALHO

O empregador proporcionará água potável fresca e disponível em local protegido dos raios solares e salubre, adequada ao consumo humano, nos locais de trabalho, para os seus trabalhadores.

Cláusula Trigésima Primeira:

SALÁRIO NA DOENÇA

É devido o pagamento do salário pelo empregador durante os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento do trabalhador rural, inclusive do dia correspondente a solicitação do atendimento médico durante a jornada de trabalho, e não cumprida pelo empregador a obrigação prevista na cláusula 42ª desta Convenção, por motivo de doença comprovada mediante atestado médico fornecido por médico da Instituição da Previdência Social a que estiver filiado o empregado, e, na falta deste, sucessivamente, por quaisquer dos médicos referidos no parágrafo 2º do Art. 6º da Lei nº 605/49, contendo indicação do diagnóstico codificado.

Parágrafo Primeiro:

Os dias justificados e pagos mediante apresentação de atestado médico deverão, obrigatoriamente, ser anotados na ficha de frequência ou cartão de ponto do trabalhador.

Parágrafo Segundo:

O empregador ficará obrigado a fornecer ao empregado contrato quando da entrega do atestado médico. Entretanto, não será concedido novo auxílio na hipótese de ser o empregado acometido da mesma doença que originou o pagamento previsto nesta Cláusula, dentro de 90 (noventa) dias, a contar do término da licença.

Parágrafo Terceiro:

Quando o trabalhador, por motivo de doença, apresentar redução de sua capacidade de trabalho, comprovada através de atestado médico, ser-lhe-á assegurado por 15 (quinze) dias, trabalho compatível e com mesmo salário.

**Cláusula Trigésima Segunda:
SEGURO ACIDENTE**

O empregador se obrigará a providenciar o seguro de acidente de trabalho para todos os seus empregados, nos termos do disposto no item XXVIII, do Art. 7º da Constituição Federal.

**Cláusula Trigésima Terceira:
SEGURANÇA NO TRABALHO**

O trabalho nas atividades da fruticultura, tanto na colheita, como nos tratos culturais e fitossanitários, deverão ser executados com o apoio de equipamentos seguros e bem conservados, adaptados as tarefas a serem executadas e ao porte da cultura, tais como bancos, escadas, cestas adaptadas e cintos, devendo tais equipamentos estar disponíveis, para utilização nos locais de trabalho.

**Cláusula Trigésima Quarta:
INDENIZAÇÃO POR FALECIMENTO**

Em caso de falecimento do trabalhador rural, será devida a indenização o valor de 20% (vinte por cento) sobre o valor das verbas rescisórias, caso o empregado falecido tiver 5 (cinco) ou mais anos de Contrato de Trabalho.

**Cláusula Trigésima Quinta:
FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO**

Os empregadores se obrigam a fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores as ferramentas de boa qualidade, necessárias à execução das tarefas a eles atribuídas, inclusive os equipamentos de proteção individual de trabalho adequados às tarefas a serem executadas e ao clima da região de acordo com a lei nº 5.889/73.

Cláusula Trigésima Sexta:
GARANTIA DE EMPREGO

Fica assegurado garantia de 45 (quarenta e cinco) dias no emprego aos trabalhadores rurais, a partir do dia 21 (vinte e um) de fevereiro de 1997.

Cláusula Trigésima Sétima:
GARANTIA DE TRABALHO COMPATÍVEL AO ACIDENTADO

Quando o trabalhador acidentado, após alta médica, apresentar redução de sua capacidade de trabalho, comprovada através de infortunística ou atestado médico, ser-lhe-á assegurado trabalho compatível, condizente com suas condições físicas e com o mesmo salário, durante 90 (noventa) dias.

Cláusula Trigésima Oitava:
GARANTIA DE EMPREGO DA TRABALHADORA GESTANTE

Deferir-se garantia de emprego a gestante, desde a concepção até 06 (seis) meses após o parto.

Parágrafo Primeiro:

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 Segundo:

Fica assegurado a empregada rural gestante, o seu afastamento remunerado do serviço na forma prevista no inciso XVIII do Art. 7º da Constituição Federal.

Cláusula Trigésima Nona:

16

SAÚDE DA MULHER TRABALHADORA RURAL

Fica assegurado a mulher trabalhadora rural a liberação remunerada 01 (um) dia por ano, para fins de exames preventivos de câncer ginecológico, mediante comprovação através do competente atestado médico.

Parágrafo Primeiro:

Com relação à trabalhadora com mais de 40 (quarenta) anos de idade a liberação remunerada para o fim previsto no caput, será de 01 (um) dia por semestre.

Parágrafo Segundo:

Ficam asseguradas outras liberações adicionais, para a finalidade de prevista no caput desta cláusula, decorrentes de recomendação médica.

Cláusula Quadragésima:
PRIMEIROS SOCORROS

O empregador colocará, nos locais de trabalho, caixa de medicamentos para aplicação de primeiros socorros, em caso de acidentes, bem como de medicamentos variados para fornecimento em caso de indisposição.

Cláusula Quadragésima Primeira:

AFASTAMENTO REMUNERADO POR MOTIVO DE INTERNACÃO HOSPITALAR

Fica assegurado o pagamento do salário pelo empregador em caso de afastamento do trabalhador rural, uma vez por semana, motivado pelo internamento hospitalar de seu filho menor, ocorrendo com aquele dedicado às visitas, comprovado mediante atestado médico. No caso de trabalharem pai e mãe na mesma empresa, um dos dois fará opção pela visita, precedida de comu-

17

Cláusula Quadragésima Sétima:

SERVÍCIOS DE APLICAÇÃO DE PESTICIDAS HERBICIDAS AGROTÓXICOS EM GERAL

Os serviços de aplicação de pesticidas, herbicidas ou agrotóxicos em geral serão efetuados em conformidade com as seguintes normas, além daquelas estabelecidas em lei ou prevista pelos fabricantes para o uso do produto:

- a) Tais serviços serão proibidos a empregados menores, a empregada gestante, a trabalhadores com mais de 45 (Quarenta e cinco) anos de idade;
- b) O empregador treinará os seus empregados sobre a utilização e manipulação de pesticidas, herbicidas e agrotóxicos em geral;
- c) Nenhum trabalhador poderá exercer as atividades de manipulação e aplicação de herbicidas, pesticidas e agrotóxicos em geral por período superior a 06 (seis) meses, só podendo retornar a estas tarefas após um intervalo de três meses;
- d) Para a execução desses serviços, o empregado deve ser submetido a exame médico prévio, e periodicamente a cada 06 (seis) meses;
- e) Em sua execução serão utilizados equipamentos de proteção individual adequados às tarefas a serem executadas e ao clima da região como luvas, capias, filtros para respirar, botas, máscaras, etc., fornecidos gratuitamente pelo empregador e em perfeitas condições;
- f) O empregador proporcionará, aos empregados que executem tais serviços, local para banho e troca de roupas após a realização

ção da tarefa;

- g) Na execução de tais serviços o pagamento de adicional de insalubridade, será no valor de 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo na forma da legislação em vigor;
- h) Como determina o próprio receituário agrônomo, a aplicação de agrotóxicos deverá ser feita somente nas horas frescas do dia;
- i) Em se tratando de fruticultura de porte, os empregados só executarão serviços nos locais de aplicação de agrotóxicos após 07 (sete) horas da pulverização ou outro período superior de acordo com o receituário agrônomo;
- j) As embalagens dos pesticidas, herbicidas e agrotóxicos em geral, quando vazias, deverão ser destruídas e enterradas com as cautelas previstas nas normas técnicas do Ministério da Agricultura.
- l) A manipulação de produtos na embalagem para comercialização e/ou exportação de frutas deverá ser realizada em ambientes arcajados, material ou artificialmente (refrigerado), devendo o empregador observar as prescrições técnicas pertinentes, inclusive quanto aos EPIs comprometendo-se ainda a permitir os serviços do empregado nas hipóteses de ocorrências de processos alérgicos, atestados em laudo médico.

Parágrafo Primeiro:

O empregador será responsável pelo atendimento do trabalhador nos casos de intoxicação e pelo tratamento médico preventivo de doenças provocadas pela aplicação de pesticidas.

herbicidas ou agrotóxicos em geral.

Parágrafo Segundo:

Em caso de descumprimento das normas de proteção ao trabalho, prevista nesta Cláusula e na Legislação em vigor, o empregado poderá exigir a realização de outro tipo de serviço ou rescindir o Contrato de Trabalho nos termos do Art. 483 da CLT.

Cláusula Quadragésima Oitava:

GARANTIA DE EMPREGO - APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA

Assegura-se garantia de emprego, durante os 12 (doze) meses que antecedem a data em que o empregado adquirir direito à aposentadoria voluntária, desde que o empregado trabalhe na empresa continuamente há pelo menos 4 (quatro) anos e contem, no mínimo, 50 (cinquenta) anos de idade. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

Cláusula Quadragésima Nona:
CIPATR

Os empregadores ficam obrigados a cumprir, imediatamente, as normas regulamentadoras do trabalho rural, constantes da portaria nº 3.067 de 12/04/88, do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Parágrafo Único:

As Delegacias Regionais do Trabalho da Bahia e de Pernambuco, através de suas Subdelegacias em Juazeiro e Petrolina, se encarregarão de comunicar aos Sindicatos Profissionais convenentes, o dia das eleições das CIPATRS.

Cláusula Quinquagésima:

SEPATR
As empresas deverão manter em funcionamento o SEPATR - Serviço Especializado em Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural, na conformidade da NRR-2, prevista na Portaria 3.067 de 12 de abril de 1988 do Ministério do Trabalho comunicando a existência do SEPATR às Sub-Delegacias de Juazeiro-BA e Petrolina-PE, sendo sua operacionalização objeto de discussão na Comissão Paritária prevista na Cláusula 6ª desta Convenção Coletiva de Trabalho, face às dificuldades de sua implementação.

Cláusula Quinquagésima Primeira:
INSTALAÇÕES SANITÁRIAS

O empregador montará instalações sanitárias fixas ou móveis nos locais de trabalho, para o atendimento das necessidades fisiológicas de seus trabalhadores.

Cláusula Quinquagésima Segunda:
SEGURANÇA DO TRANSPORTE PARA OS TRABALHADORES

O transporte de trabalhadores rurais, na ida e volta ao local de trabalho, quando assumido pelo empregador ou por terceiros por ele autorizado, deverá ser gratuito, não integrando a remuneração, observando quanto a lotação do veículo e sua capacidade de transporte, o previsto na Legislação pertinente.

Parágrafo Primeiro:

Comprometem-se as partes a, já na primeira reunião da Comissão Paritária a que se refere a Cláusula 6ª desta Convenção, iniciar a discussão, visando a definir os critérios e limites de lotação dos diversos tipos de veículos utilizados para o transporte de pessoal.

Parágrafo Segundo:

O empregador será responsável solidariamente com o transportador por este autorizado, seja este pessoa física ou jurídica, pelos acidentes ocorridos no transporte do pessoal, na ida e volta do trabalho quando feito em veículo de terceiro autorizado ou de próprio empregador.

Parágrafo Terceiro:

Fica proibido o transporte de defensivos agrícolas e adubos no mesmo veículo e concomitantemente com os trabalhadores. Em sendo o veículo em ocasião diversa, utilizado para o transporte dos mencionados materiais o empregador se compromete a proceder, antes do transporte dos trabalhadores, à limpeza do veículo de modo a não permanecer resíduos dos defensivos e adubos no mesmo.

Parágrafo Quarto:

Os empregadores que oferecem transporte via embarcações suas ou de terceiros, observarão os mesmos critérios de gratuidade, segurança com coletes, salva vidas e boias, lotação adequada, nos termos exigidos pela marinha, e, ainda, as garantias previstas nos dois parágrafos anteriores.

Cláusula Quinquagésima Terceira:

DELEGADOS SINDICAIS

Dentro de sua base territorial, é facultado aos sindicatos profissionais convenientes instituir delegacias sindicais ou seções para melhor proteção dos associados da categoria profissional representada. Os delegados sindicais destinados à direção das Delegacias ou Seções radicados no território da correspondente delegacia, serão detentores das seguintes prerrogativas:

a) Os delegados sindicais eleitos serão considerados representantes sindicais nos termos do Art. 8º inciso VIII, da Constituição Federal e somente poderão ser dispensados mediante inquérito judicial;

b) É vedada a alteração do Contrato de Trabalho do delegado

sindical bem como a sua transferência para outro local de trabalho.

c) Os Delegados Sindicais da categoria serão liberados 02 (duas) vezes por mês para tratar de assuntos sindicais, sem prejuízo salarial, desde que comuniquem previamente ao empregador.

d) Para as próximas eleições de delegados sindicais serão observados os seguintes limites por fazendas e/ou empresas: até 15 empregados não haverá delegado; de 16 a 150 empregados - 1 delegado; de 151 a 300 empregados - 2 delegados; acima de 300 empregados - 3 delegados

Cláusula Quinquagésima quarta:

QUADRO DE AVISO

Os Sindicatos da categoria profissional conveniente manterão às suas expensas, na portaria dos estabelecimentos, quadros de avisos com informações de natureza sindical e de interesse dos empregados. Autorizado pelo presidente do Sindicato conveniente e não podendo conter propaganda de natureza partidária ou ofensiva a quem quer que seja, sendo que, para o acesso às portarias para fixação do quadro e dos avisos necessários, deverá ser comunicado previamente à direção da empresa, verbal ou por escrito.

Cláusula Quinquagésima Quinta:

CONTRIBUIÇÃO SOCIAL SINDICAL

O empregador efetuará mensalmente o desconto em folha de pagamento da contribuição social determinada na forma estatutária, devida pelos trabalhadores rurais ao sindicato, ficando, ainda, o empregador obrigado a recolher e creditar ao sindicato da categoria profissional conveniente, em 05 (cinco) dias úteis após o respectivo desconto, cabendo ao

de Lagoa Grande. Com relação aos Municípios de Curaçá, Casa Nova e Sobradinho os depósitos serão efetuados na conta do SINTAGRO de nº 333663-0 - agência 3095-7 do Banco do Bradesco Juazeiro-BA.

Parágrafo Terceiro:

Os empregadores assumem o compromisso de não obstaculizar nem desestimular a sindicalização dos trabalhadores nos sindicatos profissionais convênientes.

**Cláusula Quinquagésima sexta:
COMUNICAÇÃO AO SINDICATO**

Os empregadores fornecerão listas dos seus empregados rurais, a cada 06 (seis) meses, ao Sindicato Profissional convêniente, sendo que a primeira deverá ser fornecida após 30 (trinta) dias da assinatura dessa Convenção Coletiva de Trabalho.

**Cláusula Quinquagésima Sétima:
CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

A Contribuição Confederativa, prevista no Art. 8º, IV da Constituição Federal, na quantia equivalente ao valor a uma diária, será descontada de cada um dos trabalhadores e de uma só vez no pagamento do salário do mês de março de 1997 e creditada pelos empregadores no prazo de 05 (cinco) dias úteis após o desconto ao Sindicato Profissional Convêniente representativo.

Parágrafo Primeiro:

Ultrapassado o prazo previsto no caput desta Cláusula, o empregador arcará com o pagamento das referidas importâncias, de acordo com número de trabalhadores rurais empregados no período e a retenção implicará em atualização monetária pela UFIR

trabalhador, a qualquer tempo, o direito de manifestar-se contrário ao desconto, mediante carta dirigida ao Sindicato Profissional, que comunicará ao empregador dentro de 24 (vinte e quatro) horas, a manifestação do trabalhador. Nos casos dos Sindicatos dos Trabalhadores Rurais de Juazeiro e Sento-Sé, 10% (dez por cento) do valor descontado serão creditados diretamente à FETAG-BA, pelo empregador.

Parágrafo Primeiro:

Ultrapassado o prazo previsto no caput desta cláusula o empregador arcará com o pagamento das referidas importâncias de acordo com o número de trabalhadores rurais descontados, e a retenção implicará em atualização monetária pela variação da UFIR (Unidade Fiscal de Referência), a partir do vencimento, ou outro indexador que vier a ser criado pelo Governo Federal para substituí-la.

Parágrafo Segundo

Os empregados fornecerão ao Sindicato Profissional convênientes, a relação nominal e mensal das contribuições sociais ou outras de qualquer natureza sindical descontadas dos seus empregados, bem como cópia do respectivo depósito bancário, que, para os efeitos desta Cláusula, deverão ser efetuados nas contas número 12.001-4 do Banco do Brasil - Agência Juazeiro-BA, referente ao Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Juazeiro, número 7.817-4 do Banco do Brasil - Agência de Juazeiro-BA, referente ao Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Sento Sé, nº 20.307-2, Agência 041. Banco do Nordeste do Brasil referente ao Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Petrolina, nº 13.126-1, Agência 1128-2, do Banco do Brasil, em relação ao Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Santa Maria da Boa Vista, em conta e banco a ser informado oportunamente aos empregados, com

(Unidade Fiscal Referência) ou outro indexador de que vier a ser criado pelo Governo Federal para substituí-la sobre o referido montante.

Parágrafo Segundo

Os empregadores se obrigam a fornecer ao Sindicato da categoria profissional, cópia da guia do recolhimento da contribuição confederativa, contendo nome do empregado e valor do desconto, na oportunidade de ser repasse à entidade sindical.

Parágrafo Terceiro:

Os empregados que forem admitidos após o mês de março de 1997, deverão ter descontada a contribuição confederativa no 1º (primeiro) pagamento do seu salário sendo o Sindicato dos Trabalhadores Rurais creditado no prazo de 05 (cinco) dias úteis após o desconto, exceto aqueles que já fecharam o referido desconto mediante comprovação do empregado.

Parágrafo Quarto:

Ao trabalhador não associado é facultado o direito de manifestar-se contrário ao desconto, mediante carta dirigida ao Sindicato Profissional, no prazo de 10 (dez) dias após a assinatura da Convenção o qual comunicará ao empregador, dentro de 24 (vinte e quatro) horas, a manifestação do trabalhador.

Clausa Quinquagésima Oitava: CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, AO SINDICATOS RURALS DE PATRONAIS

As empresas filiadas aos Sindicatos Rurais convenientes pagarão aos mesmos, a título de contribuição assistencial, a importância que será definida em Assembleia Geral Extraordinária a qual deverá ser realizada em março de 1997, devendo tais paga-

28

Clausa Quinquagésima Nona:

TAXA ASSISTENCIAL

Fica determinado que os empregadores rurais creditarão aos sindicatos da categoria profissional convenientes, no prazo de 05 (cinco) dias úteis após o desconto, a quantia equivalente ao valor de uma diária, descontada de cada um dos seus trabalhadores, de uma só vez, no pagamento do salário do mês de novembro de 1997, devendo os créditos ser depositados nas Contas-Correntes referidas no Parágrafo Segundo na Cláusula 55ª supra, exceto para o STR de Petrolina, cujo valores devem ser creditados na Conta 08833-7, Agência 1478 do Banco Itaú n.º 341 - Petrolina-PE, sendo que os Sindicatos repassarão 40% (quarenta por cento) para a FETAPE e FETAG, dependendo da localização do Sindicato estar em Pernambuco ou na Bahia, e 10% (dez por cento) para a CONTAG. No caso do SINTAGRO, não haverá o repasse para as entidades sindicais de grau superior referidas.

Parágrafo Primeiro:

Ultrapassado o prazo previsto no caput desta Cláusula o empregador arcará com o pagamento das referidas importâncias, de acordo com o número de trabalhadores rurais empregados no período, e a retenção implicará em atualização monetária pela UFIR (Unidade Fiscal de Referência) ou outro indexador que vier a ser criado pelo Governo Federal para substituí-la sobre o referido montante.

Parágrafo Segundo:

Os empregadores se obrigam a fornecer ao sindicato da categoria profissional a relação nominal do recolhimento da taxa assistencial, contendo o nome do empregado e o valor do desconto, na oportunidade de ser repasse à entidade sindical, bem como cópia do respectivo depósito bancário.

29

Parágrafo Terceiro:

Ao trabalhador não associado e facultado o direito de manifestar-se contrário ao desconto mediante carta dirigida ao Sindicato Profissional no prazo de 10 (dez) dias após a assinatura da convenção o qual comunicará o empregador dentro de 24 (vinte e quatro) horas a manifestação do trabalhador.

Clausula Sexagésima:

COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO

Fica garantido o pagamento da remuneração e do repouso semanal remunerado dos trabalhadores rurais que participarem da negociação da presente contratação coletiva pelo período necessário a sua participação, limitado a 01 (um) empregado por empresa com até 100 (cem) empregados e 02 (dois) empregados por empresa com mais de 100 (cem) empregados.

Clausula Sexagésima Primeira:

COMISSÃO PARITÁRIA

Será constituída uma comissão Paritária, formada por 06 (seis) representantes dos trabalhadores e por 06 (seis) representantes dos empregadores, com igual número de suplentes para cada representação, presidida por representante das Delegacias Regionais do Trabalho da Bahia, e de Pernambuco, com a finalidade de acompanhar o cumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho, realizar estudos sobre a realidade sócio econômica do Vale do São Francisco e sugerir propostas de melhoria de condições de vida e trabalho, dos trabalhadores rurais de Juazeiro, Curaçá, Sobradinho, Casa Nova, Sento Sé, Petrolina, Santa Maria da Boa Vista e Lagoa Grande.

Parágrafo Primeiro:

A Comissão deverá ser instalada no prazo de 30 (trinta) dias, a partir da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho e se reunirá ordinariamente a cada dois meses, ou extraordinariamente, quando se fizer necessário, mediante solicitação das representações econômica ou profissional.

Parágrafo Segundo:

Os membros da comissão Paritária deliberam através de decisões consensuais que deverão ser integralmente respeitadas pelos sindicatos da categoria econômica e profissional, empregadores e trabalhadores.

Clausula Sexagésima Segunda:

FORO DE COMPETÊNCIA

As controvérsias resultantes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho serão dirimidas pela Justiça do Trabalho, com renúncia expressa a qualquer outro foro por mais privilegiado que seja.

Clausula Sexagésima Terceira:

MULTA POR INFRAÇÃO

Impõe-se multa por descumprimento das obrigações de fazer no importe equivalente a 3 (três) diárias do salário básico, em favor do empregado prejudicado.

Clausula Sexagésima Quarta:

TRABALHO DA MULHER

O trabalho da mulher será executado na conformidade da proteção contida na legislação em vigor, levando-se em conta as peculiaridades físicas e fisiológicas.

**Clausula Sexagésima Quinta:
DISCRIMINAÇÃO CONTRA O TRABALHO DA MULHER**

1 - Será vedado qualquer tipo de discriminação ou esterilização para permanência no emprego.

2- Os empregadores se comprometem a punir os seus empregados que comprovadamente sejam agentes de assédio sexual à mulher trabalhadora.

**Clausula Sexagésima Sexta:
PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR**

Os Sindicatos Patronais convenientes se comprometem a, no prazo de 30 (trinta) dias após a assinatura desta Convenção Coletiva expedir orientação aos empregadores rurais, no sentido de instituir e estimular quanto à adoção de Programa de Alimentação do trabalhador.

**Clausula Sexagésima Sétima:
PRAZO DE VIGÊNCIA**

O prazo de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho será de 01 (um) ano, a começar em 01/02/97 e a terminar em 31/01/98.

**Clausula Sexagésima Oitava:
DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO**

Os empregadores se comprometem a promover a divulgação desta Convenção Coletiva de Trabalho entre os seus técnicos e gerentes de campo, através de reuniões informativas, com a finalidade de evitar atritos no ambiente de trabalho.

**Clausula Sexagésima Nona:
DIAS PARADOS - RETORNO AO SERVIÇO**

32

Os trabalhadores voltarão ao serviço no início do primeiro expediente do dia 26.02.97, enquanto que, com relação aos dias de paralização, a partir de 21.02.97, ficam-lhes assegurada a remuneração dos mesmos, comprometendo-se com tudo, os mesmos trabalhadores a efetuar, como compensação, a reposição das horas não trabalhadas por trabalho efetivo de acordo com a programação a ser elaborada pelo empregador e pelo prazo de 06 (seis) semanas, respeitados os limites legais de prorrogações. Fica entendido que as horas não repostas na forma acima mencionadas, sujeitará ao desconto proporcional dos salários às épocas próprias.

**Clausula Sptuagésima:
DISPOSIÇÕES FINAIS**

Esta Convenção Coletiva do Trabalho, digitada em 24 (vinte e quatro) laudas, está sendo layrada em 15 (quinze) vias, extraindo-se tantas cópias quantas forem necessárias para o protocolo perante a Delegacia Regional do Trabalho de Pernambuco e da Bahia, para os fins no Art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Petrolina-PE, 25 de Fevereiro de 1997

33

S. José das Boas da Quarenta

SINDICATO RURAL DE PETROLINA

Sindicato Rural de Santa Maria da Boa Vista

Sindicato Rural de Santa Maria da Boa Vista

Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Santa Maria da Boa Vista

Sindicato Rural de Petrolina

Sindicato Rural de Petrolina

Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Petrolina

Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Santa Maria da Boa Vista

Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Santa Maria da Boa Vista

Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Junqueiro

Dr. Wilson Maciel de Andrade

ADVOGADO DAS ENTIDADES PROFISSIONAIS

Dr. Maurício Melo Nascimento

ADVOGADA DAS ENTIDADES PROFISSIONAIS

Dr. João Regis da Silva Neto

ADVOGADO DO SINTAGRO

Dr. José Roberto Patrício de Carvalho

ADVOGADO DAS ENTIDADES PATRONAIS

Associação Terrance da Bahia

SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE SENTO SE

Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Sento Se

Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas Agrícolas, Agroindustriais e Agropecuárias dos Municípios de Juazeiro, Curacá, Sobradinho, Casa Nova e Sento Se - SINTAGRO

Federação dos Trabalhadores na Agricultura no Estado da Bahia - FEIAG

Federação dos Trabalhadores na Agricultura no Estado de Pernambuco - FETAPE

Federação dos Trabalhadores de Orlândia Advogados SRS de Frolina Lagoa Grande, Sta. M. da Boa Vista etc.

Associação dos Trabalhadores Rurais de Santa Helena Antônio Costa de Santana Advogado SRS Buzardinha

Dr. ...

REPRESINTANTE DA CUIPE

Anexo 5: continuação do relato de Hilda

Porque começou a trabalhar:

Porque eu não tinha pai. O meu pai deixou a minha mãe e a gente tinha que trabalhar. A minha avó, os netos sempre eles foram educados pra trabalhar. E no meu lugar mesmo na Bahia, todo mundo tem que trabalhar, porque eu acho que é difícil pra gente sobreviver. Mas o trabalho é importante. Eu acho que se eu não fosse criada como a minha avó me criou eu não sei o que seria de mim hoje. Eu acho que eu seria uma pessoa vagabunda, porque a gente conheceu não foi porque tinha que trabalhar, é porque é os tempo também, o tempo que a gente tem que corrigir. Hoje você vê que o trabalhador não quer trabalhar. É novo ou velho, tem serviço e não quer trabalhar, quer ficar à toa andando com gente alheia. Antigamente era diferente, antigamente a gente sobrevivia porque tinha que trabalhar mesmo. E eu acho muito bom o trabalho. É saúde pra gente, muita saúde. Eu adoro trabalhar.

Porque foi trabalhar com uva:

Porque quando começou o projeto, eu lavava roupa, já trabalhava. Eu lavava roupa de família. Eu lavava 2 trouxas de roupa por dia. 50 peças cada trouxa que eu lavava. Aí eu comecei a adoecer, a me prejudicar, aí o ovário começou a inchar e eu baixei no hospital e o médico me proibiu, porque nessa época não existia ferro elétrico, né. Se existia, era muito difícil e eu engomava no ferro de brasa. Aí eu lavei 6 anos. Depois de 6 anos eu fiquei doente. Eu terminei e fui pra o projeto. Aí começou o projeto Nilo Coelho. Eu já tinha ouvido muito falar desse projeto do Vale do São Francisco e achei melhor sair da roupa e trabalhar no projeto da roça, né. Comecei a trabalhar aqui na ilha do Massangano, com um homem chamado, o nome dele é japonês, já até morreu. Aqui na ilha do Rodeadouro. Ele era atrasada, eu achava que a uva não dava pra sobreviver, que eu ia morrer de fome. Era atrasada, né? No começo a gente não tem prática pra fazer todo serviço, né? Aí comecei a trabalhar lá. Trabalhei 10 meses. Aí quando completou 10 meses, eu era fichada, e eu saí e fui tirar os meu documento: profissional, identidade, CPF, título de eleitor. Eu não tinha nada disso. Aí eu comecei a trabalhar aqui no N 5, em Massao, em outro japonês. Eu trabalhei 6 meses. Aí não era de uva, era cebola. A gente mudava a cebola e depois colhia a cebola, cortava e dava pronta. Aí surgiu uma vaga na Nova Fronteira Agrícola, em Curaçá, Bahia. Aí eu fui pra lá. E eu já tinha aprendido a ralear a uva, aí eu fui pra Curaçá e comecei a trabalhar. Eles davam 6 plantas por dia pra gente ralear. Eu com medo, nervosa, eu dizia: eu não vou passar nesse teste. Mas, nesse mesmo dia, às 3 e meia eu fiquei minha carteira. Trabalhei 2 anos e 2 meses. Com 2 anos e 2 meses eu saí porque saiu o pessoal de Petrolina e Juazeiro, por causa do combustível que era demais. São 13 léguas que a gente tirava todo dia. Então, por conta do transporte eles achou que não dava pelo combustível, gastava muito e tirou. Aí demitiu os funcionário de Petrolina e

Juazeiro, aí eu saí nessa redução. Saiu 150 funcionários, foi em 92, 93. E em 93 eu entrei na Boa esperança, em 3 de março. Eu saí de lá em 92, no mês de setembro e entrei na Boa esperança em 93, no dia 3 de março. Ainda hoje eu trabalho em uva, mas agora eu já estou prática, já sei fazer de tudo. Mas aí quando eu sair de lá, eu tô pensando passar uns dias em casa, repousar mais e depois voltar a trabalhar. Não sei, ter a minha vida. Eu penso de trabalhar, de arrumar um serviço por conta própria, montar alguma coisa pra sobreviver.

O trabalho com a uva:

É bom. Muito bom. Sabe por que? Porque a gente que trabalha na uva é profissional. A gente só não tem uma carteira assinada com a lei, a gente não tem carteira assinada, a gente é só profissional, certo. É difícil no Vale do São Francisco encontrar um funcionário que sabe trabalhar em uva. Realmente no Vale do São Francisco é que mais produz uva. Cada um colono hoje tem uma área de uva e essa área de uva tem que ter mulher prática pra trabalhar na uva. Se não tiver mulher prática pra trabalhar, ele perde a uva dele. Então o funcionário que é relacionado pra raleio de uva, ele tem uma grande profissão. E no Vale do São Francisco são chamadas profissionais da uva, que somos nós. A gente, já trabalhou em cima da convenção de 96 pra 97 pra ver se a gente ganha classificação, mas não sei porque não foi classificado. Mas nós vamos lutar ainda por isso aí, certo, porque nós trabalhadeiras, nós raleadeiras, nós somos profissionais. Nós tem direito de uma carteira assinada como profissional de uva, mas nós não alcançamos ainda essa profissão. Nós temos que ter a carteira classificada, nós estamos trabalhando pra isso aí. A gente já tivemos 2 convenção pra gente trabalhar em cima desse direito, certo, pra gente ser profissional da uva, com a carteira classificada. Mas ainda até agora não foi possível conseguir. Se conseguir tamos é bem. Estamos trabalhando em cima desse projeto

O trabalho das mulheres na uva:

Eu acho o trabalho das mulheres muito feliz, sabe. Porque toda a mulher no Brasil, no Vale do São Francisco tem vontade de ser raleadeira. Você vê as mulher, as novatas que vão trabalhar nas fazendas. Elas vão pra desenvolver, sabe? Elas tem vontade de desenvolver aquele trabalho. Às vezes até pede pra gente dar uma força pra elas. Eu acho o trabalho muito bom, sabe. Eu acho que pra mim eu dou o maior valor, certo. Eu acho que todas as mulheres que são profissionais da uva, são umas mulheres excelentes.

Diferenças entre as tarefas que são feitas por homens e por mulheres:

Sempre as mulheres tem mais interesse. Os homens trabalham menos, as mulheres trabalham mais. Elas tem mais interesse pelo trabalho. Agora a gente não tá tendo interesse porque a gente também não tá ganhando nada. Tá ganhando o salário mínimo. E o salário mínimo ele não aumenta. Mas se ele passar a voltar o raleio para a produção produtiva, que a gente é criado na lei, a gente pode até melhorar. Dividir para o patrão e pra gente trabalhador. A produtiva a gente fazia mais, a gente faz a produção e dá, vamos supor, 350 caixas tem que fazer, então depois de 350 caixas a gente faz a produção, a gente produziu mais 100 caixas, 200 caixas, 150, vai produzindo mais, quer dizer, que aquela produção se chama produção produtiva. Aquela produção ela é incluída numa folha de pagamento. Então, aquela folha de pagamento o trabalhador recebe tudo junto. A folha de pagamento e a produção produtiva, quem produzir mais. Então a gente ganha mais suficiente. Agora mesmo, a gente não tá ganhando nada, só o salário mínimo. Por isso que o trabalhador tá todo mundo querendo sair da empresa, porque piorou. De fevereiro prá cá, piorou tudo nem tem mais raleio, nem tem mais produção produtiva. O trabalhador também não tá mais interessado com esse salário mínimo. Antes você trabalhar no Vale das Uvas, trabalhar na Timbaúba, trabalhar em outras empresas para ganhar produção produtiva, pagando mais. Então vai ficar o trabalhador ganhando só salário mínimo só porque o patrão quer. E ele tem direito, tem vontade de ganhar. Quanto mais a gente produz, mais a gente tem vontade de ganhar. Se ele voltar a produção como era, produtiva, que ele me a falou semana passada que vai voltar a trabalhar com produção produtiva. Se ele voltar a trabalhar com produção produtiva, funcionário nenhum vai querer sair mais não. Tanto ganha o homem e ganha as mulher. Porque os homens tem a produção, tem mais, quem faz o desbroto tem a percentagem. E a gente ganha a produção produtiva.

Diferença entre o trabalho com a uva e seus trabalhos anteriores:

A melhor é a uva, porque a uva tem menos trabalho. A gente pega muito pesado em outros trabalhos, não é pesado assim de ficar doente, né, mas a gente trabalha mais pesado. Trabalho assim de milho, trabalho de feijão, para catar, porque sempre a gente tá fazendo movimento. À noite a gente tá que não serve pra nada. E na uva a gente trabalha em pé. Quem é alto trabalha em pé. Quem não quer, trabalha no banco. Eu mesmo que sou baixinha, trabalho em banco. E a gente não se cansa. No Vale do São Francisco é rico em produção de uva, né? E o trabalhador sempre procura mais a produção de uva. É poucos os funcionários que trabalham em outras atividades. Trabalha mais na uva, né? Eu acho melhor o trabalho na uva. É mais dividido. É melhor.

Porque foi ser delegada sindical:

Porque me fizeram um convite. Eu sempre gostava dos direitos do trabalhador. Eu sempre quando via errado, o patrão errado, eu toda vida gostei de perceber o que está acontecendo. E sempre gosto de falar, ouvir, deixar tudo nos eixos, né? Então me convidaram, o sindicato teve lá na fazenda e disse: “ a gente está procurando um delegado para associar, delegados sindicais, aí nós viemos convidar vocês para uma reunião lá no José e Maria”. Aí ele disse (Chicou, o presidente do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Petrolina): “tudo bem, você vai?” Eu disse: ‘vou’.

- “Pois você vá que a gente vai se encontrar hoje no José e Maria”.

- “Tá bom”.

Aí arrumei umas amigas que trabalhavam lá na fazenda e disse: ‘vamos para a reunião lá no José e Maria?’

- “Vamos”.

Aí fomos, 4 amigas. Quando cheguei em José e Maria tava Chicou, que é o presidente do sindicato e estava Dra. Aparecida, de Recife, que é advogada. Ela é quem tava ajudando os trabalhador daqui. Foi ela que criou a (SIPA), foi quem criou os delegado sindicais. Foi ela que levantou o sindicato porque não tinha o sindicato. Tinha sindicato, mas era muito fraco, mas ela foi quem começou a levantar os problemas e sempre visitar as empresas, sabe? Então ela me convidou para essa reunião. Aí eu fui pra reunião com 3 amigas. Quando cheguei lá, tava Chicou e Dra. Aparecida. E eu e três amigas e duas do José e Maria, que moravam no José e Maria. Aí começamos a conversar. Fizemos uma reunião muito boa, começamos a repassar pra Dra. Aparecida o que se passava lá na fazenda. Mas eles tinha medo ainda de levantar o sindicato e o patrão ficar contra. Na hora eles me pediram pra não falar que tinha ido à reunião, que não falasse nada do que a gente tinha falado ali naquela reunião. Mas, lá na reunião, o que eu tinha que contar, eu contei tudo. Desabafei o que tinha dentro de mim, tudo que eu via lá. Quando eu entrei lá, o trabalhador era escravo, uma escravidão tão terrível que a gente tinha até medo. A pressão era tão grande que a gente tinha até medo deles pegar um chicote e sair batendo no trabalhador porque a prisão era demais. Tinha um encarregado lá que ele só bastava o trabalhador falar, quando falava ele mandava calar a boca logo, mandava sair fora de área, prometia até justiça ao trabalhador. Aconteceu muitas vezes e eu ficava revoltada com aquilo ali. Tinha um serviço lá que a gente trabalhava pra mudar aquela manga, e na manga tinha muita cobra e sempre quando a gente ia para a manga a cobra tentava picar o trabalhador e eu ficava revoltada porque não tinha proteção para o trabalhador. Trabalhando com poucos dias que só tava com 3 meses que eu tava na empresa, eu tinha medo que acontecesse um problema com o trabalhador, até comigo e as amigas. Eu dizia pras meninas: ‘ a gente trabalha na escravidão. Eu só queria que criasse uma lei para melhorar essa situação, porque se for assim eu vou pedir conta porque aqui tem cobra demais’. A gente trabalhando e matando cobra. Porque eu tinha medo daquelas cobras e eu não

mato cobra de modo algum. Aí fui convocada para essa reunião em José e Maria. Quando eu cheguei lá Chicou fez uma reunião com a gente e a Dra. Aparecida. Ele falou: “Olhe minha gente o que passou aqui não conta para ninguém. Que você pode ser até ameaçada pelo patrão e o patrão não gosta de sindicato. Então tem que criar essa lei para ver se melhora a situação do trabalhador porque ele tá trabalhando na escravidão”. Aí no outro dia eu fui trabalhar numa boa. “E aí foi para a reunião”? ‘Não, não fui não. Eu não tive tempo para ir para a reunião. Fomos não’.

- “Mas não trataram com o Chicou para a reunião”?

- ‘Mas não fomos não’.

Aí passou. Quando foi na outra semana, ele me chamou de novo: “Hilda se eu for lá na Boa Esperança, o trabalhador gosta muito de você, né”? Eu disse: ‘gosta’.

- “Você é a pessoa que está há mais tempo na Boa Esperança, não é”? ‘Sou eu’.

- “Mas se um dia o trabalhador votar a favor de você, você não quer não”?

- ‘Quero não Chicou, não quero não porque o patrão vai ficar revoltado comigo, vai mandar me matar. Eu tenho medo dele. Eu tenho medo’.

- “Não, mas não faz medo, não. Isso é apropriado por lei. Você vai ser uma boa delegada”.

- ‘Mas eu não quero Chicou’.

- “Mas eu quero que você seja”.

Aí ele veio aqui em minha casa e me convidou depois da reunião.

- ‘Mas Chicou eu não quero não’.

- “Mas eu vou, de hoje a 8 dias, eu vou na Boa Esperança eleger um trabalhador e a trabalhadora vai ser você”.

Eu disse: ‘tudo bem’. Mas aí fiquei lá numa boa, fiquei calada. Aí ele disse: “olha o Ministério do Trabalho, o sindicato, nós vamos para lá e vamos fichar todos os trabalhadores que estão sem fichar”. Eu disse: ‘é uma boa, já vai melhorar’. Mas ele disse: “quando eu chegar lá, não diga que me conhece, faça de conta que não sou ninguém, tá bom”? Eu disse: ‘tá’. Isso foi um dia. Quando foi no outro dia, ele chegou lá com o Ministério do Trabalho e com o sindicato, eram 3 carros cheios do pessoal do sindicato, do Ministério do Trabalho, um bocado de moça. Aí disse: “eu vim procurar o pessoal para fichar”. Aí olhou para mim e disse: “tudo bem”? Eu: ‘tudo bem’. E eu: ‘Quem é esse pessoal que eu nem conheço’. Aí as meninas: “vixe nossa senhora, chegou um pessoal aí, parece que é justiça”. “Quem é o técnico daqui”? Eles vieram perguntar pra eu. “Chama ele lá, por favor”. Aí eu chamei. Quando ele veio, aí eles disse:

- “Olha, o pessoal avulso vai ter que ser fichado hoje. São 24 horas pra botar essas carteiras assinada. 24 pra assinar e 24 pra entregar essas carteiras tudo assinada”.

- “O quê”?

- “É. E pode dizer para o patrão que eu quero essas carteiras tudo assinada. E quem for de menor, trate de pagar”.

Aí saiu todo mundo numa carreira arriba, carreira abaixo, aquele meio mundo de mulher e

homem, sabe, e o pessoal só descendo dos bancos: “eu sou de menor, tenho 16 anos”. “Eu tenho 14 anos”. “Vai embora, vai receber seu dinheiro na sessão pessoal”. Aí foram na sessão pessoal, aí sei que João Henrique (dono da Agropecuária Boa Esperança) pôs uma D20 no meio da área só carregando funcionário e tirando retrato. Indo para a casa do pessoal, pegando documento para assinar. Mas foi uma correria! Eu sei que resultou em fichar 43 funcionário só nesse dia. Mas foi uma correria! Mas eu gostei! Quando tava em um mês de ter fichado o pessoal, chegaram lá na fazenda chamando atenção. Ali, debaixo daquele pé de Juazeiro que a gente tava ontem. Aí o pessoal reuniu.

- “Eu quero ver todo os trabalhador, até encarregado, todo mundo debaixo desse pé de juazeiro pra gente conversar”.

Fiquei dura no meio da junta, das costas. Aí juntou todo o pessoal. Era meio-dia, ficou todo mundo debaixo desse pé. Aí ele chamou a atenção do gerente

- “Danilo eu vim aqui eleger um delegado sindical”.

- “ tudo bem, pode eleger. Pode eleger qualquer trabalhador, se ele quiser, a gente”...

- “Não fica com raiva não”?

- “Fico não”.

-” Vocês, o que vocês acham? Tem alguma pessoa aqui que é ideal para ser delegado sindical”?

Aí as meninas botaram pra rir. Aí todo mundo: “ a delegada que tem aqui, tem que ser dona Hilda”.

Aí comecei a chorar. Fiquei emocionada. ‘Ai gente eu não quero não, minha gente. Quem sou eu para ser delegada sindical’?

- “ não, mas é a senhora mesmo. E tantas vezes tiver que votar, estamos votando nela. Que ela não vai ter força pra ela correr não”.

Minha gente, comecei a chorar, mas me deu uma crise de nervos tão grande nesse dia. Porque são mais de 200 funcionários na empresa. Aí elegeram e eu fiquei como delegada. ()

O patrão mandou procurar na empresa quem era que tinha denunciado a empresa. Pra botar para fora, demitir a pessoa, mas ninguém sabia quem era a pessoa. Eu não disse. Depois uma funcionária soube e me ameaçou. Ela disse: “ no dia que ele chegar lá na área eu vou dizer a ele que foi você”.

- ‘Pode denunciar, agora tem uma coisa, eu posso sair mas você sai também. Tudo bem’.

Fui em frente, agora eu tô com 4 anos, dia 21 de abril.

A experiência como delegada sindical:

A minha experiência eu acho legal. Porque eu já passei muito problema difícil e também fácil. Tem problemas que eu acho difícil. Mas os problemas a gente vai no pé da história e traz o direito

do trabalhador. Tem a experiência no sindicato porque a gente sempre tem reunião. Todo delegado tem obrigação de todo mês ter reunião de 2,3 dias. E na reunião a gente aprende tudo que tem vontade no dia da reunião. Cada mês que a gente passa tá aprendendo muito mais. Eu acho que tenho prática, eu penso assim. Eu já tenho prática, eu podia até ensinar outras pessoas, porque a luta é pesada, a minha luta foi pesada para a gente chegar nesse nível que eu tô hoje. Mas eu tô chegando lá e quero chegar, se Deus me dá saúde. Pra mim é muito bom. Era bom se cada um trabalhador entrasse nessa luta que eu tô hoje, que tivesse a capacidade para isso aí, certo, para ser um delegado sindical. Ele descobre muita coisa importante, muito trabalho importante que a gente tem que passar por ele, certo? E a gente encontra experiência. Porque antigamente, quando eu entrei na Boa Esperança eu achava que era muito malandra, né? Porque tudo no mundo eu pegava no ar. Eu era malandra. Mas depois que eu comecei a fazer o trabalho lá no sindicato, eu mudei muito. Mudei de capacidade, mudei o jeito de ver, mudei com meus amigos. Hoje eu sou melhor do que era. Só da gente trabalhar e ter responsabilidade de resolver os problemas, a gente acha muito sacrifício. Porque tem funcionário que não quer esse cargo, não quer. Mas, cada um que pega o cargo sabe que é um cargo pesado, de responsabilidade, mas a gente quando já tá com 3 anos, a gente já está bem capacitada. Por sinal, esse mês passado a gente fez um curso de capacitação, pra gente saber negociar com o patrão, saber a prática, pra gente tá bem preparado. Eu tô com meu curso aí que fiz mês passado. E aí é muito bom. A gente tem muita pressão por parte do patrão, por parte do encarregado, por parte dos técnico. A gente tem muita pressão. Por isso que muito trabalhador não quer, tem trabalhador que não agüenta a pressão. Agora eu já estou acostumada, estou gostando do meu trabalho. E eu quero entregar o cargo, eu cansei, eu estou cansada. Eu me preocupo muito. Eu acho que eu tô mais velha já, de cabeça branca, por causa dessa preocupação que eu tenho na vida, de tanto me preocupar com esse povo. Porque tem gente que é cabeça dura. Tem trabalhador que a gente tá dizendo: ‘ olha, fulano, a gente tá trabalhando com direito de lei’.

- “Mas eu não obedeco o direito”.

- ‘Mas a gente tem que obedecer. Porque tem o lado do patrão e o lado do trabalhador. A gente tem que tá ao lado do patrão porque é nosso patrão, a gente tem que obedecer. A gente trabalha debaixo de ordem, nós trabalhador não tem como querer botar o pé adiante da mão, não tem condições, porque nós somos trabalhador e somos registrados pelo patrão. Então, a gente tem que ver o lado da gente, que a gente tem fogo para falar, mas também tem o lado do patrão que ele tem fogo mais do que nós. É o nosso patrão, é acima do nosso nível. E a gente tem que obedecer. Então eu acho que é um trabalho sério, mas eu gosto. Lá na empresa eu posso não ter o valor que eu tenho com o pessoal, comigo, que a gente tem né? A responsabilidade que a gente tem com o sindicato, o Ministério do Trabalho, todos eles. Eu agradeço muito porque eu nunca cheguei no Ministério do Trabalho, nem no sindicato, pra ser jogada fora, todos eles sempre me abraçam: “dona Hilda como a senhora tá? Tá bem?” Conversa comigo. É aquele carinho comigo. Eu me

sinto feliz. Eu sempre tenho diálogo com gente de alta classe. Tem funcionário que entende as pessoas, entende o seu trabalho. Fui bem apropriada e hoje eu sou feliz. Não é todo trabalho que eu tenho, que, às vezes, a gente trabalha e o funcionário sempre dá trabalho a gente. São os que leva a vida. É o caso que a gente não pode brigar, certo, não pode discutir, a gente tem mais é que ajeitar. Se um trabalhador está se dando mal com a gente, mas a gente tem que tá com cara bonita. A gente não pode ficar com cara feia com ele. Tem que estar com cara bonita, mesmo que a gente esteja com raiva. Tem que está mostrando o coração limpo para trabalhar com ele. Tem que ter paciência, quem tem um cargo desses, tem que ter paciência. Agora eu tenho muita paciência. O trabalhador tá falando mal de mim e eu nem tô nem ligando. Eu sei que o trabalhador fala mal de mim, que a delegada não presta, que a delegada não está com nada, que a delegada é isso e aquilo, bota apelido e tudo, eu nem ligo, sabe por que? Porque no meu cargo eu não posso discutir, não posso fazer mal ao trabalhador. Em 94 eu tive um problema sério com uma funcionária dentro da fazenda e cheguei até a assinar a suspensão da funcionária, porque a funcionária ela me chateou muito. Ela tentou muito me derrubar, certo? Ela chamou o técnico atenção, me entregou ao técnico, o técnico me passou de uma área pra outra. O técnico só não pôde me amarrar porque ele não tinha condições, mas ela fez de tudo para derrubar o meu cargo. Ela fez de tudo pra poder me botar no fogo. Ela me imprimiu tanto que eu tive que assinar a suspensão dela (Falta justificada). E ela me entregou à justiça. Chicou foi fazer uma reunião lá no dia do pagamento, lá na Boa Esperança. E eu tive que repassar pra o Chicou, porque ela me entregou para o Chicou. O Chicou chegou e ela me entregou. E o delegado não tem obrigação de assinar a suspensão para o trabalhador, mas eu assinei, eu assumo o meu erro. ‘ Cadê outro trabalhador que tenha aqui, que aconteceu de eu fazer isso? Eu fiz porque você me obrigou. Então por isso que você hoje está com raiva de mim! Mas eu não me importo não, porque eu trabalho para a maioria, com maioria, se você quiser obedecer, você obedece. Eu assinei e assumo meu erro. Eu sei que não é obrigação do delegado sindical assinar a suspensão do trabalhador, mas você me obrigou. Então eu assinei porque você me obrigou’.

- ‘Então tá sabendo, não tá Chicou?’

- “Mas não faz mais isso não, tá”?

- ‘Faço não’.

A visão como delegada sindical do trabalho das mulheres na uva:

Eu acho que as mulheres elas desenvolvem bem o trabalho delas. Elas desenvolvem muito bem. Eu acho que há a possibilidade da gente trabalhar todo mundo junto e a gente vê. Cada dia, cada uma se satisfaz com o seu dia-a-dia, desenvolve muito também, são profissionais, como eu já lhe disse. Elas não dão trabalho, certo, e são acostumadas, elas são educadas. Às vezes, acontece até

estranhar, mas isso é difícil, não acontece todo dia e eles tem que acostumar certo, com o trabalho das mulher, porque as mulher sempre tá por cima agora, por sinal, já tem muita mulher policial né, e se eu tivesse idade também seria, né? Então eu acho que o trabalho da mulher é um trabalho que tem muito desenvolvimento. Desenvolve muito no Vale do São Francisco. Por isso que o patrão sempre escolhe a mulher, porque a mulher sempre desenvolve o trabalho dele e é melhor de lutar. O encarregado sempre diz para mim: “ eu não quero saber de mulher. Deus me livre trabalhar com mulher”! Mas tem deles que exige trabalhar com as mulher porque gosta do trabalho da mulher. E sempre a mulher tá em primeiro lugar agora. Antigamente, mulher não tinha valor, sabe? Mas hoje a mulher tem valor. E é profissional, é mulher educada, que sabe trabalhar. Aqui no Vale do São Francisco tem mais de 2.000 mulheres que trabalha no vale. Tem mais. Porque sempre quem desenvolve o trabalho da uva é as mulheres, sabe? Sempre foi. Quando começou a uva no Vale do São Francisco sempre quem trabalhou na uva foi a mulher. É um serviço que não é cansativo. É difícil no serviço da uva a mulher tá cansada de noite, quando vai dormir, tá cansada. É difícil certo, porque é um trabalho bem desenvolvido, a mulher não se cansa, todo dia tá no dia-a-dia preparada pra aquele trabalho. Eu acho que as mulher são mais preparadas pra o trabalho do dia-a-dia. Se as mulheres são umas pessoa bem educada, ela hoje ela tem valor. O patrão dá muito valor à mulher. Quando ele pede: “ eu quero uma funcionária mulher, que ela seja uma funcionária que já tenha costume do trabalho com a uva. Eu quero tantas mulher, 20 mulher, 30 mulher, porque elas sabem trabalhar na uva, que saiba trabalhar”. E quando chega, chega um monte, porque já é acostumada, né? Não é só uma empresa só que produz uva aqui no Vale do São Francisco. Quase todas as empresas produz uva. E as mulheres se interessa muito bem para trabalhar na uva, porque aquelas que não sabe, trabalha através de outra amiga que sabe. Porque eu mesma tô acostumada a fazer a minha atividade e ajudar as mulher novata que não sabe trabalhar na uva. Eu chego lá, faço um cachinho para ela: ‘ olha é assim, faz aí que você vai passar um bocado de meses aqui dentro. Faz aí que eu tô lhe ensinando’. Eu tenho prazer de ensinar.

Sobre onde se empregam os migrantes:

Na área rural. Sempre na área rural tem funcionário de fora. Nunca na área rural tem funcionário só de Petrolina. Em Petrolina não tem funcionários que são só de Petrolina, sempre tem gente de área vizinha, tem que ter o pessoal que mora no interior de Petrolina, outro que mora em SP, porque não tem serviço lá. Vem para cá, chega aqui, interessa trabalhar na uva. Aí vai uma amiga que já sabe, através de outra amiga e então: “eu já quero aprender. Eu quero fazer esse trabalho. Então me leva para a empresa que eu quero trabalhar nesse trabalho que é um trabalho importante”. Vai e ficha, certo, e chega lá e leva uns 60 dias para experiência. Hoje eles tão dando 30 dias, mas o comum é 60.

Sobre porque a maioria dos delegados sindicais é mulher:

Porque eu acho que o patrão acha mais interessante a delegada mulher trabalhar e o sindicato também acha interessante, porque eles só confiam mais em mulher. Mas quem elege são os trabalhadores. Mas quando um trabalhador elege um delegado, o patrão também aceita que o delegado seja dirigido pelo trabalhador. Mas se fosse o patrão que tivesse oportunidade de eleger, talvez ele quisesse homem que nem ele. Ele não ia eleger uma mulher. Mas como é o trabalhador, é mais mulher.

Porque os trabalhadores elegem mais mulheres para o cargo de delegado sindical:

Porque mulher tem mais capacidade. É conversadeira feito eu. As mulher gosta muito de conversar com o trabalhador. E sempre desenvolve mais o trabalho. Tem capacidade de fazer mais. E o homem, delegado homem por sinal nunca termina a estabilidade dele. Quer ir embora para um canto, uma hora quer ir para SP, outra hora quer ir para outro canto, não quer mais trabalhar, não sei se é porque a pressão dele é menos, não sei, tem trabalhador que não acredita bem: “oh fulano de tal é delegado homem. Se fosse mulher era melhor. Então eu acho que eles confiam mais”.

Sobre as diferença entre a terra natal e Petrolina:

A diferença é muito grande. Petrolina é tranqüilo. Lugar que tem muito emprego. Essa área rural tem muito emprego. O pessoal muda sempre, muda de firma, mas em todo canto você trabalha. Você é bem alicerçada . Porque quem mora no interior é difícil de ter uma profissão. A não ser de roça, ou é de roça ou passa fome, né? E só é quando Deus manda chuva. Porque quando a gente viemos pra Petrolina, a gente veio atrás de emprego. Então em Petrolina é mais bem apropriado para emprego. Porque todos os patrão aí, colono tem funcionário. Por isso que Petrolina é rico em emprego, porque sempre o pessoal do interior só vem mais para Petrolina. É difícil ter um funcionário aqui dentro dessa Petrolina, que não seja de fora. É difícil ser criado em Petrolina, nascido e criado é difícil. Às vezes, o pessoal são mais do interior. Às vezes até pessoal vindo de SP se emprega aqui, porque aqui é rico. A terra é rica.

Sobre o primeiro emprego em Petrolina:

Eu não arrumei emprego, logo, porque os meus filho era muito pequeno. Eu tinha muito cuidado com meus filhos. O meu emprego era lavar roupa. O primeiro emprego meu foi lavando roupa para família. Lavava roupa, mas aí deixava meu filho trancado em casa e guardava os fósforo para eles não pegar fogo, guardava e já fazia a comida deles. Deixava pronta nas vasilha. E depois eu vinha meio dia. Aí eu passei a lavar roupa em casa mesmo, porque para cuidar dos filhos, eu lavava a roupa em casa e botava as trouxa de roupa na cabeça, passava essas ruas aí tudinho para lavar roupa, ia para a rua Ouro Preto. Morei lá 2, 3 anos em Ouro Preto, aqui nessa região eu trazia a roupa. Às vezes o patrão ia deixar em minha casa de noite. Eu lavava, passava e ia deixar. Quando eu vinha, os pequeno, era pequeno. Tinha 9 anos. Eu botava os menino na frente e com o baldinho e levava para a casa do pessoal, né? Eu passei 6 anos lavando roupa. Foi o primeiro emprego que eu encontrei em Petrolina. Porque também no Vale do São Francisco não tinha esse pessoal empregador aqui. Não tinha ainda, porque eu cheguei em 76,77. De 78 pra 79 foi que começou o projeto Nilo Coelho, que foi estacado o projeto Nilo Coelho. Então, o projeto Nilo Coelho, quando ele apropriou ele sempre estendeu a uva, a manga, o feijão, o tomate, certo. E o primeiro trabalho que eu trabalhei foi no tomate, enchendo os contentores de tomate. Trabalhei em Maniçoba e trabalhei nessa região aqui. Aí depois eu comecei a trabalhar na cebola. Aí depois eu passei para a uva. Aí comecei a trabalhar na uva. Passei 10 meses. Aí comecei a trabalhar. Aí se estendeu o projeto, os patrão registrando as fazenda e até agora eu estou trabalhando. O melhor serviço que eu encontrei foi a uva, de todos que eu trabalhei.

Sobre o crescimento do emprego das mulheres na uva:

Tá aumentando. Cada dia que passa tá aumentando muito mais. Porque a uva produz mais e sempre o patrão gosta de formar mais áreas. Sempre a uva ele começa em 6 áreas. Mas depois ele vai produzindo, ele vai circulando mais a terra e vai aumentando mais e vai pegando mais funcionário para puxar, né?