

Às margens do desenvolvimento: o trabalho das mulheres e a luta por direitos no polo de fruticultura de Petrolina/PE-Juazeiro/BA*

Camilla de Almeida Silva**

Marilda Aparecida de Menezes

Roberto Vêras de Oliveira

Resumo

O Submédio São Francisco, onde está situado o polo de fruticultura irrigada de Petrolina/PE e Juazeiro/BA, é reconhecido como uma das regiões de maior dinamismo econômico do Nordeste. A partir dos anos 1970, a região foi alvo de sucessivos investimentos públicos e privados, que resultaram em uma forte expansão do assalariamento formal, envolvendo uma significativa contratação de mulheres. Neste artigo, analisamos a inserção das mulheres como assalariadas da viticultura de exportação, sob um duplo aspecto: realçando as condições diferenciadas dessa inserção, frente aos homens; observando o alcance dos processos de conversão das condições de trabalho das mulheres em tema e objeto de barganha da agenda sindical.

Palavras-chave: Relações de gênero, Mulheres, Assalariamento rural, Sindicalismo rural, Negociações coletivas.

* Recebido em 18 de agosto de 2017, aceito em 29 de maio de 2018.

** Doutoranda em Sociologia no Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), Recife, PE, Brasil; bolsista CNPq. camillaalmeida_89@hotmail.com

*** Professora Visitante Senior da Universidade Federal do ABC e Pesquisadora do CNPq, nível 1C, Santo André, SP, Brasil. menezesmarilda@gmail.com / orcid.org/0000-0001-5815-975X

**** Professor Associado do Departamento de Ciências Sociais e do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) e Pesquisador do CNPq, João Pessoa, PB, Brasil. roberto.veras.2002@gmail.com / orcid.org/0000-0001-7751-6863

In The Margins of Development: Women's Work and Their Struggle for
Rights in the Fruit Culture Polo of Petrolina/PE-Juazeiro/BA

Abstract

The Submédio São Francisco, where the irrigated fruit culture area of Petrolina/PE-Juazeiro/BA is located, is frequently recognized as one of the regions with the highest economic dynamism in the Brazilian Northeast. Since the 1970s, the region has received successive public and private investment, leading to an expansion of formal wage labor, with a significant number of women among those hired. In this paper, we aim to analyze the significant inclusion of women as export viticulture workers in two respects: 1) highlighting the different conditions of this insertion and comparing it to that of men; 2) observing the extent to which women's working conditions have become a bargaining subject and object for unions.

Keywords: Gender Relations, Women, Rural Wages, Rural Unionism, Collective Bargaining.

Introdução

O Submédio São Francisco (SMSF), onde está localizado o polo de fruticultura Petrolina/PE-Juazeiro/BA, é frequentemente reconhecido como uma das regiões de maior dinamismo econômico do Nordeste brasileiro. A partir dos anos 1970, a região foi alvo de sucessivos investimentos públicos e privados que a conduziram ao *hall* das maiores regiões produtoras agrícolas do país.

Contudo, foi na segunda metade dos anos 1980 e ao longo da década de 1990 que a fruticultura se firmou, implicando em grandes transformações nos modos de produção agrícola e nas formas e condições do trabalho, com repercussões econômicas, sociais e políticas (Silva, 2001; 2009; Damiani, 2003). Os maciços investimentos, a reorganização produtiva em bases empresariais, a ampla disseminação de sistemas de irrigação e a incorporação de técnicas agrícolas adaptadas às condições locais inseriram a região no mercado nacional e internacional de frutas frescas, com especial destaque para a uva.

Associada a esse conjunto de transformações na base produtiva, ocorreu uma ampla expansão do emprego formal. No que se refere à viticultura, em particular, a força de trabalho das mulheres passou a ser bastante requisitada, sob a alegação delas serem portadoras de habilidades manuais e maior produtividade. Contudo, se é admitido pelos empregadores como diferenciado quanto às habilidades que apresenta, o trabalho das mulheres se mantém em patamares inferiores de remuneração quando comparado aos dos homens, o que não constitui uma dinâmica específica da produção agrícola, nem tampouco dessa região.

Tratamos aqui dos processos sociais que geram essas contradições. Optamos por analisar tal fenômeno sob a perspectiva conceitual das relações sociais de gênero nos espaços do trabalho, atentando à construção social das diferenças entre os sexos como relações de opressão e dominação (Hirata, 2009).

Neste artigo, temos como objetivo analisar a inserção das mulheres como assalariadas da viticultura de exportação no polo

de Petrolina/PE e Juazeiro/BA, sob um duplo aspecto: realçando as condições diferenciadas dessa inserção, frente aos homens; e observando o alcance dos processos de conversão das condições de trabalho das mulheres em tema e objeto de barganha da agenda sindical.

Os dados apresentados são fruto da pesquisa de mestrado de Camilla de Almeida Silva, realizada entre maio de 2015 e fevereiro de 2016, que é a autora principal deste artigo (Silva, C., 2016). Marilda Menezes e Roberto Vêras atuaram como orientadora e co-orientador e, neste artigo, colaboraram na sua estruturação, redação e revisão.

A metodologia adotada na pesquisa foi de natureza qualitativa, sendo priorizadas a análise documental, a observação direta (o trabalho nas unidades de produção agrícola, a atuação dos sindicatos no processo de negociação coletiva) e a realização de 19 entrevistas com roteiros semiestruturados.

As entrevistas foram concedidas a partir da relação de confiança construída e estabelecida entre os entrevistados e entrevistadas com a pesquisadora, mediante autorização para gravação, análise e publicação. Os textos daí resultantes foram analisados sob a referência metodológica da “análise de conteúdo” (Bardin, 1977), sendo codificados por temas relacionados aos objetivos, conceitos e categorias analíticas da pesquisa. Neste artigo, mobilizamos alguns fragmentos dos textos transcritos para fundamentar as interpretações propostas.

A observação direta foi realizada com foco nas unidades de produção e dos espaços onde concentram-se trabalhadores/as “avulso” (trabalho por diária). Complementarmente, foi realizada pesquisa documental nos acervos da Comissão Pastoral da Terra (CPT) de Juazeiro/BA e do Sindicato de Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais (STTR) de Petrolina/PE. Buscamos nos acervos documentos como: estatutos, atas de assembleias e de posse, fotografias, relatorias de encontros e cartilhas produzidas em parceria com outras organizações (FETAPE, CONTAG, CUT), os quais categorizamos posteriormente, com o intuito de fazer uma triangulação dos dados.

O texto está dividido em três seções. Primeiramente, realizaremos uma breve apresentação da região que compreende o polo de fruticultura Petrolina/PE-Juazeiro/BA; em seguida, situamos a ascensão da agricultura irrigada e a consolidação do mercado de trabalho, atentando, em especial, para o trabalho das mulheres; e, por fim, analisamos a inserção do tema do trabalho das mulheres na agenda sindical e nas negociações coletivas, evidenciando limites e alcances.

1. Os programas de irrigação na região do SMSF como vetores de desenvolvimento

Até o momento da construção da barragem de Sobradinho/BA, no início da década de 1970, as principais atividades econômicas desenvolvidas na região que hoje compreende o polo de fruticultura de Petrolina/PE-Juazeiro/BA eram, preponderantemente, a agricultura de vazante (e sequeiro) e a pecuária. Eram consideradas alternativas econômicas viáveis às condições de aridez do solo e de escassez das chuvas (Gonçalves, 1997).

As transformações relacionadas à capacidade produtiva da região tiveram início no final da década de 1950, a partir de projetos de investimentos público-privados, nas áreas da produção de energia elétrica e de irrigação, de modo a tornar mais viável economicamente a região.

Contudo, apenas nos anos 1970 se firmou um marco distintivo em tais tentativas com a criação da Companhia de Desenvolvimento do Vale do São Francisco (CODEVASF), que passou a atuar em programas de irrigação, em apoio à produção e à comercialização, em reforço à infraestrutura socioeconômica.

Conforme destacam Scott e Santos (2014:30),

Aproveitando as águas do “maior lago artificial da América do Sul”, e a partir da abertura das comportas da barragem de Sobradinho em 1979, após seis anos de construção, houve uma intensificação da tecnologização da agricultura, orientada pela CODEVASF [...], que amplia e sofisticada as

ações iniciadas pelos seus predecessores institucionais, a Comissão do Vale do Rio São Francisco (CVSF – 1948), e a Superintendência do Vale do São Francisco (SUVALE – 1967). Governos nacionais, estaduais e municipais se aliam a associações, cooperativas e empresas para apoiar os projetos de irrigação. As cidades e a economia urbana crescem obedecendo esta chamada enaltecida de dinamicidade e oportunidades de agricultura de exportação.

À medida que as ações modernizadoras planejadas se estendiam por todo o Vale do São Francisco ao longo das décadas de 1970 e 1980, a irrigação ganhava maior importância. A CODEVASF firmou acordos com o Banco Mundial, com o Banco Interamericano de Desenvolvimento e, conforme menciona Bloch (1996), também com o governo japonês, principalmente com o objetivo de financiar os projetos de irrigação.

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

Com base nas reflexões de Graziano da Silva (1989) sobre a questão agrária e irrigação no Nordeste, Bloch (1996) menciona que todos aqueles que viviam nas áreas desapropriadas nas condições de moradores, posseiros, parceiros, agregados, comodatários, além de não receberem indenização pela terra perdida, ficaram em segundo plano no processo de seleção dos lotes feito pela CODEVASF.

Nos anos 1980, tiveram início as instalações de plantas industriais nos municípios de Petrolina/PE e Juazeiro/BA para processamento agrícola e produção de insumos e equipamentos para o setor local, utilizando-se de linhas de crédito do Banco do Nordeste do Brasil. A ideia de construção de um Complexo Agroindustrial de frutas no polo de Petrolina/PE-Juazeiro/BA foi

pensada paralelamente à instalação dos perímetros de irrigação coordenada pela CODEVASF.

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

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

Os primeiros esforços para exportação de frutas tiveram início nos anos 1980. Ainda que naquele período o volume exportado tenha sido pouco significativo, despertou nos grandes produtores a necessidade de uma maior organização, inclusive com a criação de instituições que passaram a centralizar as ações de comercialização e produção na região. Das culturas destinadas à exportação, já nesse período destacaram-se a manga e a uva.

A partir dos anos 1990, fortalecida por uma marcante reconfiguração produtiva, a fruticultura irrigada se consolidou na região do SMSF, com destaque para a viticultura e o cultivo de manga. Com a incorporação de novos investimentos, inovações tecnológicas e reorganização das atividades produtiva e comercial, operou-se um disseminado processo de “modernização” agrícola em bases cada vez mais empresariais e especializadas.

De modo geral, o novo perfil produtivo gerou uma série de impactos sobre a população local. Se, por um lado, atraiu grandes empresas, proporcionando uma significativa concentração de capital nas mãos dos fruticultores ou produtores de frutas para exportação; por outro, à grande maioria da população, já vitimizada pelas sucessivas medidas de exclusão e incapacitação para o novo modelo de produção agrícola, restou o

assalariamento na forma de contratos temporários, sob exaustivas jornadas de trabalho e a negação dos direitos laborais.

2. Anos 1990: a ascensão da fruticultura de exportação e o trabalho das mulheres

Ao longo dos anos 1990, os efeitos da globalização afetaram desigualmente os postos de trabalho e os empregos masculinos e femininos. Se naquele momento o emprego masculino em diversos setores regrediu ou estagnou, a liberalização do comércio e a intensificação da concorrência internacional tiveram por consequência um aumento proporcional do emprego e do trabalho remunerado das mulheres, mundialmente (Hirata, 2001).

Conforme Hirata (2001), daí resultou a expressão “feminização do mercado de trabalho”, tendo em vista um crescimento da participação das mulheres, tanto nas atividades formais quanto informais. Tais mudanças na ocupação feminina podem ser, assim, entendidas como parte das transformações mais amplas do capitalismo, trazidas pela globalização e pela reestruturação produtiva.

Esses processos contribuíram para uma reconfiguração na divisão sexual do trabalho, entendida como uma forma de divisão social do trabalho que remete prioritariamente os homens à esfera produtiva e as mulheres à esfera reprodutiva. Resulta daí a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (econômicas, políticas, religiosas, militares, etc.).

Segundo Hirata e Kergoat (2007:599):

Essa forma particular da divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher). Esses princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço.

Entretanto, se os dois princípios (de separação e hierárquico) encontram-se em todas as sociedades conhecidas,

isso não significa que a divisão sexual do trabalho seja um dado imutável. Ao contrário, como frisam as autoras, ela conserva uma incrível plasticidade: “suas modalidades concretas variam grandemente no tempo e no espaço [...]. O que é estável não são as situações (que evoluem sempre), e sim a distância entre os grupos de sexo”. Esta análise trata dessa distância e de sua tematização no plano da ação coletiva.

No começo dos anos 1990, no SMSF, os efeitos da globalização dos sistemas alimentares tornaram-se bastante evidentes sobre o trabalho e a divisão sexual do trabalho, sobretudo diante do aumento expressivo da força de trabalho feminina nas atividades vinculadas ao cultivo de uvas finas de mesa (Cavalcanti; Neiman, 2005; Selwyn, 2010; Silva, 2016a).

Isso aconteceu, especialmente, com a evidenciação pelos empregadores de certas habilidades e características atribuídas às mulheres. Habilidades tradicionalmente associadas à esfera reprodutiva e consideradas tipicamente “femininas” passaram a ser requisitadas e “valorizadas” nos novos processos produtivos, especialmente no trabalho de selecionar uvas, mangas e melões (Cavalcanti; Mota; Silva, 2002; Silva, C., 2016).

A associação das habilidades especiais das mulheres para as atividades produtivas com as “qualificações femininas” oriundas da esfera reprodutiva (socialmente desprestigiada, desvalorizada e subalternizada) produziu, ao mesmo tempo, uma ampla absorção de mulheres nesse mercado de trabalho acompanhada de flagrante discrepância no nível médio da remuneração e nas condições de trabalho, em favor dos homens (Cavalcanti; Mota; Silva, 2002; Silva, C., 2016).

As “qualificações femininas”, agora apropriadas pela esfera produtiva, são fruto de um processo contínuo de aprendizado, realizado ao longo da vida das mulheres, que se desenvolve tanto a partir da experiência do trabalho doméstico, quanto dos saberes compartilhados com mulheres trabalhadoras de gerações anteriores (Kergoat, 1986; Lara Flores, 1998).

As representações de gênero, construídas social e culturalmente, influenciam as formas de inserção de mulheres e

homens no mundo do trabalho. Tais representações são construídas como fatores fundamentais de segmentação ocupacional e da divisão sexual do trabalho.

O conceito de relações de gênero (Hirata; Kergoat, 2007; Scott, 1995) lança luz sobre a complexidade dessa dinâmica, possibilitando, conforme destaca Neves (2013), a desnaturalização de uma série de fenômenos históricos e a superação da abordagem limitadora do aparato biológico para explicar as diferenças entre os gêneros. Além disso, a compreensão do gênero em perspectiva relacional possibilita uma articulação com o conjunto das relações sociais, assim como a observação de possibilidades históricas de transformação.

Na sequência, trataremos com mais detalhes da relação entre a construção dos estereótipos de gênero e o trabalho desenvolvido no processo produtivo da viticultura no SMSF.

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

A análise aqui busca demonstrar como o mercado de trabalho vinculado à fruticultura no SMSF absorve as forças de trabalho de mulheres e homens de maneira diferente em cada uma das etapas do processo produtivo, relacionando-as às representações sociais prevalentes de masculinidade e feminilidade, o que, por sua vez, corrobora a representação social de que há, nesses tipos de produção, “trabalho de mulher” e “trabalho de homem”.

Foi construída na região a ideia de que o trabalho na produção de manga é para trabalhadores homens, pois demanda maior força e resistência físicas para sua execução, sendo considerado “mais pesado”, “mais bruto” e “mais arriscado”. Ao passo que a viticultura emprega majoritariamente força de trabalho feminina, por estar associada a um tipo de trabalho que é pouco mecanizado e socialmente aceito como “mais leve”, “mais fácil” e “mais limpo”.

Essa demarcação, conforme pensam Hirata e Kergoat (2007), está inscrita no princípio da separação da divisão sexual do

trabalho, ou seja, um princípio de organização da divisão social do trabalho que distingue trabalho de homens e trabalho de mulheres.

Contudo, a divisão sexual do trabalho na produção de frutas para exportação não se exaure com a separação entre as forças de trabalho masculina e feminina por tipo de cultivo. O trabalho nessas culturas é marcado em todas as etapas do seu ciclo produtivo por associações e representações de “masculinidade” e “feminilidade”, referidas aos tipos de trabalho demandados em cada etapa do processo produtivo.

Essa demarcação nos remete ao segundo princípio organizador da divisão sexual do trabalho, aquele que realça seu aspecto hierárquico, ou seja, que fundamenta a ideia de que trabalho de homem “vale” mais do que trabalho de mulher. Esse princípio é bastante evidente nos trabalhos que demandam maior incidência de equipamentos (como tratores) e de outros recursos tecnológicos (como aplicação de fertilizantes), para os quais além de se privilegiar o emprego de homens, foi estabelecido pela via das negociações sindicais um valor adicional ao salário, beneficiando os homens em detrimento das mulheres.

Os estereótipos de gênero não são apropriados como critérios de empregabilidade apenas pelo patronato local. Também os próprios trabalhadores e trabalhadoras da fruticultura dão evidências de que os incorporaram quando reproduzem as definições de “trabalho leve” e “trabalho pesado”, vinculadas a tais estereótipos. Com isso, contribuem para reforçar o caráter precário de sua inserção no mercado de trabalho.

Trabalhadores e trabalhadoras são contratados para executarem as etapas do processo produtivo condizentes com as características associadas ao gênero, conforme destaca um trabalhador rural e delegado sindical, ao responder à pergunta sobre o porquê de os homens não realizarem as atividades de raleio¹ ou dedinho (pinicado²), por exemplo.

¹ O raleio é uma atividade manual que tem como principal objetivo eliminar o excesso de bagas por cacho de uva, na tentativa de deixá-lo o mais uniforme e

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

O entrevistado, a partir de uma exemplificação, associa os trabalhadores homens à força física e, sobretudo, ao uso dos instrumentos de “trabalho pesado” de modo a justificar o principal motivo pelo qual as mulheres são mais facilmente empregadas nas atividades com características socialmente imputadas a elas.

Contudo, confirmando a tese de que a divisão sexual do trabalho não se constitui enquanto um dado imutável (Hirata; Kergoat, 2007), ao conversarmos com trabalhadoras da viticultura identificamos alguns casos em que as mulheres adentram a esfera do “trabalho puxado dos homens”, conforme mencionam as trabalhadoras rurais M. A. e M. D.:

M. A.: A diferença é na poda, que mulher não pode fazer isso, só homem. Só que tem mulher que faz, mas é muito raro. [...] O veneno também, o veneno é homem, não pode ser mulher.

M. D.: Amarração também é homem. Às vezes, entra alguma mulher, mas são poucas. É aquela mulher que é tipo tirada a machão, que enfrenta qualquer serviço pesado. Se a gente tem homem pra fazer aquele serviço, então é homem. Eu conheci uma mulher que parecia um

“solto” possível. Em algumas empresas essa atividade é predominantemente feminina, sobretudo, devido ao caráter minucioso e artesanal da produção.

² O pinicado é um tipo de raleio realizado manualmente com a ponta dos dedos quando a planta já está florida. O objetivo dessa atividade consiste em arejar os cachos, “pinicando” (puxando) as bagas com os dedos para reduzir o quantitativo delas por cacho. Essa é uma atividade predominantemente feminina, na qual não se utiliza nenhum instrumento de trabalho, apenas as mãos.

trator pra trabalhar na amarração, não era todo homem que fazia parecia com ela. Não era à toa que o nome dela era Felipa, e o povo chamava Felipão. Ela era bem grandona, do João de Deus [bairro da periferia de Petrolina/PE]. Era Felipa e chamava Felipão. (risos) Porque ela parecia um homem pra trabalhar na amarração. Tem mulher que faz. Agora, eu não faço, não, que é muito cansativo. As mulheres fazem as atividades mais delicadas, e homem faz as mais grosseiras! (M. A. e M. D. Entrevista realizada em Juazeiro/BA, em 30 de maio de 2015).

Embora tais possibilidades existam, fica evidente na narrativa que, ao adentrar o mundo do trabalho dos homens, as mulheres são, quase que automaticamente, associadas aos estereótipos de gênero, a tipos masculinos: “Era Felipa e chamava Felipão”.

Enfatizamos que, para além do trabalho na fruticultura de exportação, a reconfiguração da divisão sexual do trabalho na atividade agrícola não é exclusiva da região pesquisada. Ao contrário, se manifesta em outras culturas e em outros países. Conforme aponta Lara Flores (1995), a grande inserção da mão de obra feminina é um fenômeno presente em diversos países da América Latina a partir do crescimento do setor agroexportador e da chegada das transnacionais dedicadas ao processamento de alimentos.

2.2. Por que o trabalho das mulheres é importante na viticultura?

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

A partir da análise do Agrianual, o pesquisador demonstra que dentre as atividades mais onerosas no processo produtivo

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

Entendendo que tais atividades são essenciais para a produção de uvas finas de mesa, e que elas compreendem as etapas de trabalho em que há uma maior concentração de força de trabalho feminina, é evidente a constatação de que o trabalho das mulheres é de muita importância na viticultura do SMSF, sobretudo diante da constante pressão, oriunda da exposição do setor ao mercado internacional, pela redução dos custos totais empregados com força de trabalho.

No intuito de construir uma argumentação mais consistente, apontamos razões que evidenciam por que o trabalho feminino está associado à redução de custos com a força de trabalho na produção, ou ainda, qual a relação estabelecida entre a incorporação do trabalho feminino e as estratégias empresariais de produção de frutas em escala global.

Conforme destacamos anteriormente, os empregadores tendem a atribuir diferentes atividades para as mulheres e para os homens, redefinindo o trabalho qualificado como “natural” para as mulheres e, assim, isentando-as de melhores remunerações.

A qualificação feminina para o trabalho continua simbolicamente associada à esfera reprodutiva e, como consequência, possui menor prestígio e status de qualificação para o mundo do trabalho. O que ocorre é que nas novas formas de divisão social (e sexual) do trabalho, as mulheres foram incorporadas às dinâmicas da esfera produtiva e do trabalho assalariado como “donas de casa”, ao invés de “trabalhadoras”. Dessa maneira, estabeleceram-se diferenças salariais entre mulheres e homens, assim como desigualdades no emprego, na carreira e na participação econômica e política (Mies, 1994, *apud* Selwyn, 2010).

Isso pode estar associado à relação estabelecida pelas empresas entre o trabalho das mulheres e as atividades produtivas para as quais são direcionadas no campo: o trabalho manual, conforme demonstra o levantamento realizado por Leite (2013),

compreende um custo maior do que 40% na produção. Dentro desse percentual, as duas atividades nas quais preferencialmente se empregam mulheres somam mais de 40% dos custos com força de trabalho para as empresas. Na lógica adotada pelo agronegócio, deve-se produzir mais a um custo menor. Aqui entram as mulheres e o seu saber-fazer adquirido socialmente.

Outra questão é a relação estabelecida entre as mulheres e o trabalho temporário em período de safra. Com base nos dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), observamos que a contratação feminina acontece, preponderantemente, entre os meses de abril e setembro, período que corresponde à safra da viticultura no polo de Petrolina/PE-Juazeiro/BA. Em geral, as mulheres possuem um contrato de trabalho temporário que pode durar até cinco meses. A ampliação das contratações está diretamente atrelada às janelas de exportação das frutas, que no caso da viticultura está compreendida entre os meses de setembro e novembro (Silva, C., 2016).

O vínculo por tempo determinado é rentável para o patronato na medida em que estabelece condições precárias de trabalho para as mulheres. Com a necessidade de renovação mensal dos contratos, as trabalhadoras acabam ficando mais vulneráveis quanto às cobranças exageradas com relação à qualidade e à intensidade do trabalho, assim como também em relação ao cumprimento de horas extras. Por outro lado, esse tipo de contrato também é mais rentável na medida em que não possui os mesmos custos trabalhistas que o contrato de trabalho por tempo indeterminado.

3. Na contramão do desenvolvimento: desigualdades e lutas por direitos

Diante das transformações da base produtiva que repercutiram sobre as relações de trabalho na região do polo de Petrolina/PE-Juazeiro/BA, o início da década de 1990 também ficou marcado pela atuação dos sindicatos a partir do processo de

fortalecimento da organização de trabalhadoras e trabalhadores assalariados da fruticultura.

Como parte dos novos desafios trazidos pela expansão da fruticultura em bases empresariais e pela disseminação do trabalho assalariado com carteira assinada, os sindicatos da região se viram diante da necessidade de tratar de questões de ordem específica das condições trabalho, envolvendo o assalariamento das mulheres.

Assim, o trabalho dos sindicatos (inicialmente de Petrolina e Santa Maria da Boa Vista, ambos de Pernambuco), em parceria com outras organizações, tais como pastorais, a Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de Pernambuco (FETAPE) e o Ministério do Trabalho, resultou em conquistas econômicas e sociais, em especial a partir da primeira Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) dos assalariados rurais, assinada no ano de 1994.

3.1.As conquistas a partir da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)

Este estudo toma como base a Convenção Coletiva de Trabalho de 2016-2017. Entretanto, a análise também se desenvolve em perspectiva histórica com a finalidade de perceber as mudanças pelas quais tem passado esse processo ao longo dos últimos 22 anos.

Para efeito de análise, as cláusulas foram agrupadas em cinco temáticas específicas, referidas à questão de gênero: 1) Maternidade/paternidade e responsabilidades familiares; 2) Gestação; 3) Condições de trabalho; 4) Saúde da mulher; 5) Equidade de gênero.

Maternidade/paternidade e responsabilidades familiares

Incluem-se nesse grupo as cláusulas relacionadas com a compatibilização entre o trabalho produtivo e o trabalho reprodutivo. Cabem à análise, sobretudo, as questões associadas ao cuidado dos/as filhos/as e a conciliação das funções de pai e mãe.

Uma das demandas mais antigas associadas ao cuidado, a creche no local de trabalho, passou a constar pela primeira vez na CCT no ano de 1996, instituindo a instalação de local destinado a “guarda” de crianças em idade de amamentação, quando existentes na empresa mais de 20 mulheres maiores de 16 anos, prevendo-se também a possibilidade de convênio com creches municipais.

Conforme pudemos perceber, essa é uma cláusula em que as beneficiárias podem ser apenas as mulheres. Além disso, como ainda hoje nenhuma das empresas do polo de Petrolina/PE-Juazeiro/BA colocou em prática a construção desses espaços de cuidado das crianças, o convênio com creches municipais tem despontado como uma alternativa às famílias de trabalhadores/as rurais. Contudo, nos casos em que a empresa se responsabiliza pelo pagamento do benefício, os homens que possuem filhos/as que se encaixem nesses mesmos critérios não são atendidos.

Uma outra garantia que atende às mulheres foi inserida nesse mesmo ano na CCT, fazendo menção ao período de amamentação. Conforme determina a cláusula correspondente, a empresa deve garantir às trabalhadoras um descanso especial de meia hora por cada turno de trabalho, com vista à amamentação do/a próprio/a filho/a, até que ele/a complete seis meses de vida. Caso haja descumprimento dessa cláusula ou da garantia à creche, as mulheres em período de amamentação devem receber salário sem prestação de serviços.

Além dessas, constam outras garantias ainda associadas ao cuidado com os/as filhos/as em questões de saúde. Uma delas garante o abono das faltas para acompanhamento de filhos/as em situações de internação hospitalar e/ou consultas médicas; a outra especifica tal situação para filhos/as com necessidades especiais, em que a trabalhadora ou o trabalhador pode abonar até três dias de trabalho, não cumulativos.

Diferentemente das outras garantias associadas à maternidade/paternidade, estas últimas fazem menção tanto à trabalhadora quanto ao trabalhador. Ambas trazem ao final a seguinte ressalva: “No caso de trabalharem pai e mãe na mesma

empresa, um dos dois fará opção pelo acompanhamento, precedida de comunicação ao empregador”.

Contudo, não existe nas CCTs uma cláusula em específico que se refira ao salário maternidade; conforme demonstraremos no tópico a seguir, a garantia de afastamento remunerado à trabalhadora gestante integra a cláusula de garantia de emprego à trabalhadora gestante.

Gestação

Nesse grupo, foram incluídas as cláusulas que têm por objetivo preservar a saúde da mulher e da criança durante o período de gravidez. Os direitos concedidos às trabalhadoras incluem medidas para garantir condições de trabalho compatíveis com a gestação, e abono para realização de consultas médicas e exames, propiciando o acompanhamento e o desenvolvimento satisfatório da mulher e da criança, conforme o que explicita a cláusula 28^a: Garantia de emprego da trabalhadora gestante.

Defere-se garantia de emprego à gestante, desde a concepção até seis meses após o parto.

Parágrafo 1º: Fica garantido à trabalhadora gestante trabalho compatível com sua maternidade e que não seja insalubre, penoso ou perigoso, conforme orientação médica e com o mesmo salário.

Parágrafo 2º: Fica assegurado à empregada rural gestante, o seu afastamento remunerado do serviço na forma prevista no inciso XVIII do Art. 7º da Constituição Federal.

Parágrafo 3º: Serão abonadas as faltas ao serviço das trabalhadoras rurais gestantes, para consultas médicas dedicadas ao pré-natal, comprovadas por atestados médicos do SUS ou do próprio empregador e limitadas a três consultas por gestação, ou outra periodicidade de acordo com recomendação médica.

Além disso, as empresas devem se responsabilizar pela concessão de transporte em casos de parto em horário de trabalho.

De modo geral, não percebemos nessas cláusulas um avanço com relação ao que já é estabelecido pela legislação trabalhista. Além disso, não observamos em sua escrita nenhum indicador que possa caracterizar tipos de trabalho incompatíveis à condição de gestante ou que ofereça riscos a sua saúde e/ou da criança. Pelo contrário, os relatos que ouvimos na pesquisa apontaram irregularidades, sobretudo relacionadas à aplicação de agrotóxicos. Algumas mulheres chegaram a afirmar ser bastante comum a pulverização das áreas de produção mesmo enquanto as gestantes continuam a trabalhar sob os parreirais.

Também é importante observar que em todas elas as garantias relativas à gestação referem-se exclusivamente à mulher, excluindo o futuro pai das conquistas associadas ao processo de gestação. Com destaque, não se estabeleceu nos acordos coletivos garantia à licença-paternidade, já concedida pela legislação aos trabalhadores.

Sanches e Gebrim (2003) enfatizam ainda que garantias como o abono de faltas do pai para acompanhar a gestante nos exames pré-natais ou sua estabilidade no emprego durante a gravidez da companheira não aparecem em nenhuma das negociações coletivas pesquisadas por elas.

Por fim, mencionamos que a maioria das empresas não exige a realização de exames comprobatórios de gravidez no ato da contratação. Por outro lado, nos parece frequente o caso de mulheres que engravidam durante um período de contrato temporário com a finalidade de efetivar-se na empresa, ou ainda que após assinarem o contrato de rescisão dão entrada na justiça pedindo reintegração à empresa.

Condições de trabalho

Nesse grupo, classificamos cláusulas que tratam de coibir abuso sexual e moral contra as trabalhadoras e aqueles referentes às suas necessidades “físicas” e “fisiológicas”.

Primeiramente, ressaltamos que a cláusula que estabelece punição a situações de assédio passou por mudanças ao longo dos últimos anos. Em 1997, na primeira vez que foi integrada à CCT, a cláusula fazia menção especificamente ao assédio às mulheres nos espaços de trabalho. Atualmente, é redigida da seguinte forma:

Cláusula 27^a: Discriminação no trabalho

Será vedado qualquer tipo de discriminação para permanência no emprego, comprometendo-se os empregadores a punir os seus empregados que, comprovadamente, sejam agentes de assédios sexual e moral.

Esta cláusula, contudo, não especifica as práticas que devem ser consideradas assédio moral e sexual (em que as mulheres são as vítimas mais frequentes e os encarregados das empresas, os principais praticantes), nem explicita as punições correspondentes a cada uma.

No grupo consta ainda uma outra cláusula que faz menção especificamente ao trabalho da mulher, garantindo o seu exercício em conformidade à proteção contida na legislação em vigor, levando-se em conta as peculiaridades físicas e fisiológicas das trabalhadoras.

Saúde da mulher

Nesse grupo são tratadas questões de grande importância para as mulheres: uma está associada diretamente à saúde da trabalhadora rural, com relação a exames para prevenção do câncer ginecológico, sendo abonado um dia ao ano para esse fim; a outra, ao abono em situações de aborto espontâneo.

A cláusula passou a integrar a CCT a partir do ano de 1995, garantindo exclusivamente às mulheres a liberação remunerada de um dia por ano para a realização de exames ginecológicos preventivos de câncer, com comprovação por atestado médico,

constando ainda um abono adicional às trabalhadoras com idade acima de 40 anos (liberação de uma vez ao semestre).

É importante perceber que, nesse primeiro momento, a cláusula possuía uma relação com as questões de saúde da mulher trabalhadora rural, sem estar vinculada necessariamente à prevenção do câncer. A partir dos anos 2000, levando-se em consideração também as demandas por igualdade de direitos, em atenção às normas de prevenção ao câncer de próstata, a cláusula passou por reformulações, sendo readequada da seguinte maneira:

Cláusula 62^a: Saúde da trabalhadora rural e do trabalhador rural

Fica assegurada à mulher trabalhadora rural a liberação remunerada de um dia por ano, para fins de exames preventivos de câncer, mediante comprovação através do competente atestado médico ou então por meio de declaração firmada pelo hospital ou pela clínica médica em que tiver sido realizado o exame, desde que tal declaração seja feita em papel timbrado e seja apresentada no original. Os trabalhadores do sexo masculino com mais de quarenta anos de idade, mediante solicitação, serão liberados uma vez por ano, sem prejuízo da remuneração do dia e do repouso remunerado, para submeter-se a exame preventivo de câncer de próstata.

Além disso, constam como direitos à trabalhadora gestante o abono de faltas para descanso em caso de aborto espontâneo por até três semanas (podendo haver variações mediante recomendações médicas), uma semana a mais do que prevê a legislação.

Equidade de gênero

Nesse grupo, encontra-se o número mais restrito de cláusulas relacionadas a garantias e direitos para a afirmação de uma política de equidade de gênero. Embora não tenhamos

identificado na CCT uma cláusula que atentasse especificamente a essas medidas, acabamos por considerar a garantia de salário unificado para a categoria uma importante medida ao princípio de “salário igual para trabalho igual”.

Conforme demonstraram algumas lideranças de mulheres no polo sindical do sertão do São Francisco, a cláusula foi uma importante conquista para as mulheres trabalhadoras rurais no início dos anos 1990. Contudo, conforme discutimos anteriormente, por si só, ela não consiste numa garantia satisfatória para a resolução das desigualdades salariais.

Além dessas, há uma outra que embora não faça menção especificamente ao trabalho das mulheres, possui uma relação direta com as questões de trabalho e gênero: a proibição do trabalho embaixo das plantas após a ocorrência de chuvas. Como as mulheres estão empregadas, mais frequentemente, nas atividades manuais da viticultura, ao trabalhar embaixo dos parreirais após a ocorrência de chuva, elas podem entrar em contato com os agrotóxicos diluídos em água, causando sérios problemas de saúde.

Vale ressaltar que nessa região os produtos utilizados nas unidades agrícolas são, em boa parte, tóxicos aos seres humanos e perigosos ao meio ambiente. A pesquisa realizada por Bedor (2008) evidencia ainda que entre os agrotóxicos mais utilizados nas unidades produtivas, 77% (10/13) têm potencial carcinogênico, e 31% (2/13) são potencialmente pré-carcinógenos, deixando trabalhadoras/es vulneráveis e impotentes.

3.2. Os limites da convenção coletiva de trabalho na luta pela igualdade de direitos

Embora a CCT tenha sido, ao longo das últimas duas décadas, um importante instrumento de conquista e garantia de direitos para a categoria, é preciso reconhecer que existem limites.

De maneira geral, o principal problema apontado tanto pelos sindicalistas quanto por trabalhadores/as no que diz respeito às cláusulas das CCT é a dificuldade no cumprimento (e

fiscalização) nas empresas, o que pode ser constatado nas notícias publicadas pelos principais informativos da região. Em matéria publicada pelo jornal online *Ponto Crítico*, em 15 de fevereiro de 2016, sob o título: “STR de Petrolina fecha empresas por descumprirem convenção coletiva”, tal situação pode ser evidenciada.

Na manhã desta segunda-feira, 15, o Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Petrolina fechou três empresas do Grupo Secchi Sweet, produtoras de Manga no Vale do São Francisco. As empresas ficam localizadas no C-2, N-2 e nas proximidades do aeroporto.

Segundo Simone Paim, Diretora de Política Salarial do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Petrolina, as empresas foram fechadas na manhã desta segunda-feira, 15, por não cumprirem o que determina a convenção coletiva e por retaliação aos trabalhadores e ao diretor sindical. “Os trabalhadores estão todos parados, o Sindicato está nas empresas dando suporte para fazer valer o direito dos trabalhadores, bem como a Convenção Coletiva”, disse.

De acordo com Simone, se o patrão se sensibilizar e resolver o problema hoje, os trabalhadores voltam ao trabalho, mas caso contrário eles estão dispostos a permanecerem com a greve por tempo indeterminado.

Entre as irregularidades estão: retaliação ao delegado sindical; descumprimento da convenção coletiva, cláusula 35^a; reintegração das grávidas que estão sendo demitidas; falta de transporte aos trabalhadores e atraso no horário no dia de pagamento (STR..., 2017).

No caso das cláusulas relacionadas direta ou indiretamente ao trabalho das mulheres, o problema talvez seja mais grave. Historicamente, existe uma grande dificuldade em fazer cumprir pelas empresas as cláusulas de reconhecimento social. Embora sejam aceitas pelo patronato, e cheguem a constar nas CCT, a efetivação dessas cláusulas no dia a dia do trabalho no campo deixa muito a desejar. Há falhas no processo da fiscalização no

campo. Os sindicatos, embora façam visitas regulares às empresas, não têm como reforçar a atividade diária nas centenas de unidades produtivas. Às trabalhadoras e aos trabalhadores eleitos como delegados sindicais cabe essa função. Entretanto, a quantidade de delegados é insuficiente para o conjunto das empresas.

Dentre as cláusulas sociais com maiores problemas para efetivação, voltemos nossa atenção àquela que determina a implantação de creches nas unidades produtivas, principalmente pela frequência com que foi citada durante as entrevistas.

Foi unânime entre as pessoas com as quais conversamos a opinião de que a creche continua sendo uma importante pauta associada ao gênero e à família. Contudo, em nenhuma das empresas da região verificamos a existência de creche ou um local adequado para o cuidado e a educação das crianças no período em que os pais estão no trabalho. Além disso, a forma como a cláusula foi redigida contribui para que dificilmente se obrigue as empresas à construção desses espaços.

Como são facultativos os convênios com creches, e como tem aumentado o número de creches municipais nas periferias e zona rural de Petrolina/PE e de Juazeiro/BA, as empresas acabam “optando” por essa alternativa, tendo em vista a possibilidade de estabelecer um convênio entre as empresas e as prefeituras.

Enfatizamos que a inserção dos trabalhadores no mundo dos direitos é reforçada anualmente pelas negociações coletivas, que embora possuam falhas, como é o caso, por exemplo, da atuação restrita apenas àqueles trabalhadores “fichados” (temporários ou permanentes) nas empresas, constituem um importante instrumento de negociação e barganha coletiva (Silva, C., 2016; Silva, G., 2016; Scott, Santos, 2014).

Embora tenhamos explicitado aqui o processo de organização e luta das trabalhadoras no âmbito dos STTR, não podemos perder de vista as lutas das mulheres fora desse espaço institucional com vistas ao reconhecimento de suas demandas “específicas”.

3.3.As lutas das mulheres

O movimento de mulheres trabalhadoras rurais no polo de Petrolina/PE-Juazeiro/BA, desde meados dos anos 1980, vem recebendo influências dos movimentos de mulheres em âmbito nacional, o que tem repercutido em ações de organização e reivindicação por demandas específicas das trabalhadoras rurais na região.

Nesse período, motivado pelo anseio da sindicalização e pela possibilidade de compor as diretorias dos sindicatos, o movimento começou a pautar a filiação sindical como um passo importante para o reconhecimento dos direitos das mulheres. Isso evidencia que a luta das mulheres pelo reconhecimento de direitos básicos é fundamental para o conjunto dos trabalhadores. Giuliani (1989:256) chega a destacar, com relação à demanda das mulheres pelo direito à sindicalização, que “às contradições mais gerais que envolvem as classes antagônicas, somam-se outras divergências quando se trata da liberdade de expressão política das mulheres”.

Conforme destaca a assessora da FETAPE no Polo Sindical do Sertão do São Francisco no trecho abaixo.

Na verdade, foi por volta de 1983, a gente começou. Mas aí a gente só veio trabalhar mesmo... o primeiro encontro de mulheres que aconteceu em Petrolina foi em 1986. Foi a partir daí que a gente começou mais a participar mais. Em 1986, quando começou o trabalho com mulheres, que na verdade foi a FETAPE que levou para um congresso da CONTAG uma reivindicação para participação das mulheres [...] A reivindicação, primeiro a gente tava... Tinha muita coisa que a gente queria. Mas a maior participação das mulheres, a sindicalização, depois veio a questão da cota, que antes era mais homem também, e agora das mulheres tem 30%. E aí assim, a gente começou trabalhando, participando, até que a gente se envolveu (Entrevista realizada em Petrolina/PE, 21 de agosto de 2012).

Embora as primeiras experiências de organização de mulheres remontem ao começo dos anos 1980, o primeiro

encontro de mulheres, para o qual chama atenção Rita Rosa, aconteceu em Petrolina/PE, no ano de 1986, quando foram esboçadas diretrizes nessa temática para os STTR. Contudo, o movimento só veio a ganhar força anos depois, quando os direcionamentos em âmbito nacional (com o movimento de mulheres trabalhadoras rurais da CONTAG) começaram a influenciar as manifestações locais.

No IV Congresso Nacional de Trabalhadores Rurais, em 1985, ganhou relevância a proposta de sindicalização feminina em todas as instâncias do movimento sindical. A reivindicação por igualdade salarial e a denúncia do não reconhecimento da trabalhadora rural na legislação previdenciária também foram destacadas nesse congresso (Abramovay; Silva, 2000; Pimenta, 2013).

Na região, as ações específicas com mulheres tornaram-se frequentes ao longo dos anos 1990, quando o movimento sindical estava em processo de ebulição, diante das crescentes demandas dos trabalhadores e trabalhadoras rurais frente às empresas agrícolas.

Encontros realizados pelo movimento sindical tiveram como objetivo discutir a importância e o papel das mulheres nos sindicatos e analisar as conjunturas nacional e estadual com relação às práticas e aos discursos voltados às questões de gênero.

Além desses, em âmbito local, houve ainda a realização de encontros estaduais e a constituição de comissões de mulheres, com a finalidade de discutir maiores inserção e representatividade das mulheres nos espaços de militância e organização sindical. Nos anos 1990, os direcionamentos dessas ações apontaram para a criação de diretorias e secretarias para a representação especificamente das questões de gênero/mulheres.

No âmbito da construção da CCT, principal agenda dos sindicatos rurais da região, a atuação de mulheres foi preponderante para o reconhecimento de algumas demandas específicas do trabalho feminino.

A liderança de algumas mulheres no processo de mobilização dos/as trabalhadores/as e construção da política sindical foi fundamental para a percepção e a compreensão da

heterogeneidade de classe naquele contexto em que ganhou impulso a introdução de cláusulas direcionadas especialmente à inserção das mulheres no mercado de trabalho.

Entretanto, ao observarmos o desenvolvimento das negociações coletivas ao longo dos últimos anos, à medida que esse processo passou a contar com uma maior participação de mulheres como delegadas e dirigentes sindicais, contraditoriamente, diante de uma perspectiva homogeneizante das demandas e representatividade das mulheres, ocorreram perdas que incidem, de alguma forma, em anulação de conquistas importantes para as mulheres. Esse é o caso, por exemplo, da cláusula que estabelece punição ao agente em casos de assédio sexual às trabalhadoras rurais. Nos anos 1990, a primeira vez em que foi integrada às CCT, essa cláusula fazia menção especificamente ao assédio às mulheres nos espaços de trabalho, em atenção a um problema grave e sem medidas de punição até então.

Para as mulheres que estavam à frente do processo naquele momento, a medida representou um importante avanço. Hoje, embora continue direcionada às situações de assédio moral e sexual, em que as mulheres são as vítimas mais frequentes, o foco foi tirado dessa questão, mediante a introdução de outras questões, como a proibição a qualquer tipo de discriminação para permanência no emprego.

Considerações finais

A inserção em massa das mulheres no mercado de trabalho no polo fruticultor reinventou formas de discriminação social e laboral das mulheres, sendo tal situação em parte motivada por estratégias empresariais, que se utilizam a seu favor desses processos sociais. Por outro lado, criou a oportunidade de constituição de uma experiência de ações coletivas de modo a tematizar, em termos inéditos para a região, o caráter discriminatório da divisão sexual do trabalho.

A nova orientação de atuação política voltada aos assalariados e assalariadas rurais da fruticultura, adotada em particular no campo da negociação coletiva, trouxe um saldo bastante positivo para os sindicatos e para os trabalhadores e trabalhadoras. Em relação aos primeiros, se expandiram consideravelmente, tanto com relação ao número de associados/as, quanto com relação às suas estruturas física e econômica, assim como no que se refere às conquistas sociais empreendidas.

O processo de construção conjunta da CCT foi muito importante para o fortalecimento da categoria, e de fato repercutiu em conquistas importantes para a classe trabalhadora, tanto econômicas, quanto de cunho social. Inclui-se aí como um avanço importante a inserção dos direitos das mulheres e dos jovens.

Contudo, apesar dos avanços, os últimos 23 anos da ação dos sindicatos e do principal instrumento de política sindical – as CCT's – não foram suficientes para corrigir as situações discriminatórias e as desigualdades de gênero que penalizam as mulheres trabalhadoras (Silva, C., 2016).

A participação das mulheres na vida sindical consiste em um item especialmente importante, visto que sem um incremento relevante nessa participação, as conquistas nessa área dificilmente continuarão avançando no sentido de efetivar direitos às trabalhadoras. Eis um desafio que depende também de uma tomada de posição, não só das mulheres trabalhadoras, mas também dos homens.

Referências bibliográficas

- ABRAMOVAY, M.; SILVA, R. As relações de gênero na Confederação Nacional de Trabalhadores Rurais (Contag). In: ROCHA, M. I. B. da (org.). *Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios*. São Paulo, Editora 34, 2000, pp.347-366.
- ANDRADE, M. C. de. Produção de energia e modernização do Vale do São Francisco. *Revista de Economia Política*, vol. 4, nº 1, 1984, pp.43-55.

- BARDIN, L. *Análise de Conteúdo*. Lisboa, Edições 70, 1977.
- BEDOR, C. N. G. Estudo do potencial carcinogênico dos agrotóxicos empregados na fruticultura e sua implicação para a vigilância da saúde. Tese (Doutorado em Saúde Pública), Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), Centro de Pesquisas Aggeu Magalhães, Recife, 2008.
- BLOCH, D. *As frutas amargas do Velho Chico: irrigação e desenvolvimento no Vale do São Francisco*. Livros da Terra, Oxfam, São Paulo, 1996.
- CAVALCANTI, J. S. B. Frutas para o mercado global. *Estudos Avançados*, 11 (29), 1997, pp.79- 93.
- _____. Desigualdades sociais e identidades em construção na agricultura de exportação. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, vol. 5, nº 9, São Paulo, 1999, pp.155-171.
- _____; MOTA, D. M.; SILVA, P. C. G. Mirando hacia el Norte: clase, género y etnicidad en los espacios de fruticultura del Nordeste de Brasil. *Areas* vol. 22, Espanha, 2002, pp.161-181.
- CAVALCANTI, J. S. B.; NEIMAN, Guillermo. *Acerca de la globalización de la agricultura: territorios, empresas y desarrollo local en América Latina*. Buenos Aires, CICCUS, 2005.
- CAVALCANTI, J. S. B.; ANDRADE, B. B. F. de; RODRIGUES, V. Mulheres e trabalho na agricultura de exportação: questões atuais. *Revista Antropológicas* vol. 23, ano 16, 2012, pp.67-88.
- DAMIANI, O. Diversificação agrícola e redução de pobreza: A introdução no nordeste brasileiro de produtos agrícolas não-tradicionais de alto valor e seus efeitos sobre pequenos produtores e trabalhadores rurais assalariados. *Revista Econômica do Nordeste*, vol. 34, nº 1, Fortaleza, jan-mar. 2003, pp.42-84.
- GONÇALVES, E. L. Opara – Formação histórica e social do Submédio São Francisco. Gráfica Franciscana, Petrolina/PE, 1997 [<http://www.esmeraldolopes.com/arquivos/OPARA.pdf> – acesso em: setembro de 2018].
- GRAZIANO DA SILVA, J. O progresso técnico na agricultura. *Caderno Dif. Tecnol.* vol. 07, nº 1/3, Brasília, 1990, pp.13-46.

- _____. Estrutura e irrigação no Nordeste. In: GUEDES, Luís Carlos; FONSECA, Rinaldo (org.). *Irrigação, estrutura agrária e organização dos agricultores*. Campinas, Fundação Ford e Instituto de Economia da Unicamp, 1989.
- HIRATA, H. Globalização e divisão sexual do trabalho. *cadernos pagu* (17/18), Campinas, SP Núcleo de Estudos de Gênero-Pagu/Unicamp, 2001/02, pp.39-156.
- _____. A Precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. *Sociologias*, ano 11, nº 21, Porto Alegre, jan./jun. 2009, pp.24-41.
- _____. Mundialização, divisão sexual do trabalho e movimentos feministas transnacionais. Texto apresentado na *XI Conferência Regional sobre La Mujer de America Latina y del Caribe*. CEPAL. Brasília, julho, 2010.
- _____; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, vol. 37, nº 132, São Paulo, 2007, pp.595-609.
- KERGOAT, D. Em defesa de uma sociologia das relações sociais. Da análise crítica das categorias dominantes à elaboração de uma nova conceituação. In: _____. *O sexo do trabalho*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1986, pp.79-93.
- LARA FLORES, S. M. *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización del trabajo en la agricultura mexicana*. México, Juan Pablo, 1998.
- LEITE, Â. A. M. O desenvolvimento da viticultura irrigada na região de Juazeiro-BA e Petrolina-PE: o trabalho na contramão do discurso dominante. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção), UFSCAR, São Carlos, 2013.
- NEVES, M. de A. Anotações sobre trabalho e gênero. *Cad. Pesquisa*, vol. 43, nº 149 [online], 2013, pp.404-421 [http://www.scielo.br/pdf/cp/v43n149/03.pdf – acesso em: set. 2018].
- PIMENTA, S. D. C. Participação, poder e democracia: mulheres trabalhadoras no sindicalismo rural. *Caderno de Trabalho*, nº 1, Rio de Janeiro, Núcleo de Estudos de Teoria Social e América Latina – NETSAL (IESP/UERJ), 2013.
- SANCHES, S.; GEBRIM, V. L. M. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. *Estudos Avançados* 17 (49), 2003, pp.99-116.

- SCOTT, J. W. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. *Educação e Realidade* vol. 20, nº2, Porto Alegre/RS, 1995, pp.5-22.
- SCOTT, P.; SANTOS, D. A. dos. Flexibilidade, liberdade e direitos: políticas e práticas de trabalho de mulheres migrantes no polo de fruticultura do Rio São Francisco-PE. *Revista Vivência* nº 43, 2014, pp.29-46.
- SELWYN, B. Gender Wage Work and Development in North East Brazil. *Bulletin of Latin American Research* vol. 29, nº 1, Londres, 2010, pp.51-70.
- SILVA, C. de A. “O que a gente quer pra um, a gente quer pro outro”: Uma análise sobre as questões de gênero e a agenda política dos Sindicatos de Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais na fruticultura irrigada do polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais), Universidade Federal de Campina Grande, Campina Grande, PB, 2016.
- SILVA, G. J. M. Os Frutos da resistência: sindicalismo e luta dos assalariados da fruticultura irrigada no Submédio São Francisco. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais), Universidade Federal de Campina Grande, Campina Grande, PB, 2016.
- _____; SILVA, C. de A.; SOUTO Jr, J. F. Frutos do desenvolvimento: trabalho, ação coletiva e sindicalismo no Submédio São Francisco. *Anais XIV Encontro Nacional da ABET*. Campinas, SP, 2015, pp.1-25 [http://abet2017.com.br/wp-content/uploads/2015/09/Guilherme-Jos%C3%A9-Mota-Silva.pdf – acesso em: set. 2018].
- SILVA, P. C. G. da. Dinâmica e crise da fruticultura irrigada no Vale do São Francisco. In: SILVA, A. G. da; CAVALCANTI, J. S. B.; WANDERLEY, M. de N. B. (org.). *Diversificação dos espaços rurais e dinâmicas territoriais no Nordeste do Brasil*. João Pessoa, Zarinha Centro de Cultura, 2009, pp.69-95.
- SILVA, P. C. G. da. Articulação dos interesses públicos e privados no pólo Petrolina-PE/Juazeiro-BA: em busca de espaço no mercado globalizado de frutas frescas. Tese (Doutorado em Economia), Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, 2001.
- STR de Petrolina fecha empresas por descumprirem convenção coletiva. *Ponto crítico*, 15 de fevereiro de 2016 [http://pontocritico.org/15/02/2016/str-de-petrolina-fecha-empresas-por-descumprirem-convencao-coletiva-2/ – acesso em: abril 2017].

cadernos pagu (52), 2018:e185208

Às Margens do Desenvolvimento:
o trabalho das mulheres e a luta por direitos
no polo de fruticultura de Petrolina/PE-Juazeiro/BA

VERAS DE OLIVEIRA, R. Trabalho no Nordeste em perspectiva histórica.
Estudos Avançados (online), vol. 30, 2016, pp.49-73
[<http://www.scielo.br/pdf/ea/v30n87/0103-4014-ea-30-87-00049.pdf>
– acesso em: set. 2018].