

# Relações de Trabalho no Campo

Moema Miranda de Siqueira<sup>1</sup>

## RESUMO

A partir de um modelo de análise de Relações de Trabalho, este estudo pretende identificar características do trabalho no campo, no Brasil, e as tendências para o trabalho feminino no futuro próximo. A escolha do setor justifica-se por sua representatividade e especificidade no conjunto da força de trabalho brasileira e a segmentação por gênero pela participação, historicamente, de menores oportunidades do grupo feminino. Para aprofundar alguns pressupostos baseados em estatísticas macroeconômicas, foi realizado um levantamento junto a um grupo de trabalhadoras do campo, de um pequeno município de região cafeeicultora do sul de Minas Gerais.

**PALAVRAS-CHAVE:** Relações de trabalho; Relações de trabalho rural; Trabalho feminino no campo.

## ABSTRACT

This paper aims to identify the characteristics of labor in the field in Brazil, and the tendencies for female labor in a near future. The model of analyze is based on Labor Relations. Choosing this sector was justified by being representative and specific in the whole Brazilian labor potential, and by the fact that the gender segregation allowed historically, lesser opportunities for the female part. To assert these suppositions, based on macroeconomic statistics, a survey was realized with a female field workers group of a small town in the coffee rising area of Minas Gerais.

**KEY-WORDS:** Labor relations; Labor Relations in rural work; rural female workers.

## 1 INTRODUÇÃO

O conceito de Relações de Trabalho aqui adotado, inclui todas as relações que se estabelecem entre empregados e empregadores para a realização do trabalho. São relações complexas e variadas, a partir do nível macro da sociedade, envolvendo múltiplos atores sociais, em posições opostas e complementares, além dos empregadores e trabalhadores, os sindicatos, o Estado, fornecedores e, cada vez mais, até consumidores.

Esta opção teórica condiciona seu entendimento às múltiplas dimensões, atores e características do grupo de trabalhadores que se quer analisar, frente às dimensões da sociedade em que se insere (SIQUEIRA, 1998).

---

<sup>1</sup> Doutorado pela Universidade de São Paulo e pós-doutorado pela *York University*. Professora Emérita da UFMG; pesquisadora e consultora de organizações.

Endereço: Rua Vicente Risola, 270/102-Poloa sw Caldas-MG CEP-27.701-168.

E-mail: [moemams@uol.com.br](mailto:moemams@uol.com.br).

A riqueza e a complexidade dessa realidade social constituem limitação metodológica e operacional para sua completa apreensão, exigindo opções, de acordo com o objetivo do estudo e das variáveis mais significativas a serem analisadas. Neste estudo, consideram-se como relevantes as seguintes categorias de análise, usadas para o entendimento das Relações de Trabalho no campo e, de modo particular, de um grupo de mulheres na atividade cafeeira, no sul do estado de Minas Gerais:

- a) mercado de Trabalho, na medida em que a existência de excedente ou escassez de mão de obra e sua relação com a oferta de postos de trabalho condiciona salários, condições de trabalho, carreira e muitas outras variáveis das Relações de Trabalho. Por sua vez, é dependente da Tecnologia, que afeta a própria demanda de mão de obra, a Organização do Trabalho, as rotinas, as exigências de qualificação e as Condições de Trabalho.
- b) o sistema de normas, que determina a dependência da categoria em relação ao Estado, fornecedores e clientes, os termos de contratação coletiva e individual do trabalho, influenciando diretamente as Condições de Trabalho e a Organização Político Sindical da categoria, o direito de organização e de representação coletiva, as regras e as estratégias de negociação de conflitos e as práticas de resistência dos trabalhadores, inclusive o direito de greve.

Como se vê, as variáveis constantes das duas categorias se relacionam intimamente,

exercendo mútuas influências umas sobre as outras, sendo, portanto, apenas um limitado

instrumento de análise que não esgota a riqueza e a complexidade da realidade estudada.

## **2 O MERCADO DE TRABALHO DA ATIVIDADE RURAL NO BRASIL**

A atividade rural no Brasil inclui a lavoura, a pecuária, a atividade florestal, o extrativismo e a pesca artesanal. Os trabalhadores do campo estão inseridos em distintos processos de trabalho e em relações de produção que acontecem no âmbito da família, em pequenas propriedades e em grandes empresas agropecuárias.

O fenômeno mundial recente de queda da população rural também vem ocorrendo em nosso país. De um total de 23.394.919 pessoas trabalhando no campo em 1985, esse número chegou a 17.930.890 em 1996. De acordo com o Censo Agropecuário de 2006, estava em 16.414.728 e, em 2007-2008, foi estimada em 16.536, correspondendo a cerca de 21,1% da população economicamente ativa do país.

Existe, hoje, uma tendência de se considerar as populações de distritos e de pequenas cidades como rurais, na medida em que as atividades predominantes de sua população são ligadas à agricultura e seus valores e crenças ainda podem ser caracterizados como rurais. Este entendimento faria com que 35% da população em geral, fossem computados como população rural.

A formação histórica do país inegavelmente influenciou nas diferentes formas, nas quais, ainda hoje, se organiza o trabalho rural. Desde a economia colonial, com a produção açucareira estruturada com base no trabalho escravo e na dicotomia casa grande/senzala, passando pela fase de absorção da mão de obra imigrante, até as mudanças mais recentes da modernização da agricultura e do surgimento das grandes empresas no campo, foram surgindo diferentes formas de prestação de trabalho que, hoje, podem ser assim resumidas:

- a) posseiros: São trabalhadores rurais que ocupam terras do governo, com a finalidade de desenvolver a agropecuária;
- b) parceiros: São parcerias fixadas entre o dono de terras e um trabalhador rural. O primeiro disponibiliza o espaço agrário e outro, a força de trabalho. Ao fim do processo, toda a produção é dividida conforme acordo pré-estabelecido, que determina o percentual que cabe a cada uma das partes;
- c) pequenos proprietários: São pequenos produtores rurais que atuam em sua terra, geralmente com mão de obra familiar, sem remuneração. A produção gerada na propriedade é destinada predominantemente ao autoconsumo e o excedente comercializado em mercados locais.
- d) arrendatários: Agricultores que não possuem terras, mas que dispõem de equipamentos agrícolas. Desse modo, para produzir, alugam ou arrendam a terra de terceiros. O pagamento do aluguel é realizado em moeda corrente ou com parte da produção;
- e) assalariados permanentes: Trabalho com certa estabilidade. O serviço não tem um prazo determinado para terminar;
- f) assalariados temporários: Trabalhadores rurais que desempenham atividades por um período determinado. Essa relação de trabalho pode acontecer por dia, empreitadas, períodos de colheitas, sendo comum no corte de cana e na colheita de café, quando os empregados trabalham durante alguns meses do ano. O contrato de safra é o instrumento jurídico que regula esse tipo de trabalho por prazo determinado.

Sintetizando, o trabalho rural no Brasil é marcado pela coexistência de grandes disparidades, no que se refere ao acesso a terra, às relações de produção, à tecnologia utilizada e o valor e destino da produção. A agricultura de subsistência, por exemplo, bem como atividades extrativistas e a pesca artesanal, cujos produtos são responsáveis pelo abastecimento de uma parcela significativa da população, continuam baseadas no trabalho familiar e informal, nos limites da sobrevivência, não dispendo de apoio e facilidades por parte do poder público. O *agrobusiness* é caracterizado pela agricultura mecanizada de alta produtividade, na qual um trabalhador chega a produzir o equivalente a 500 toneladas de cereais, em contraposição a uma tonelada produzida por trabalhador na agricultura manual.

As inovações tecnológicas – máquinas, equipamentos, sementes e mudas selecionadas- assim como o uso de adubos e fertilizantes, vem gerando melhorias significativas na produtividade agrícola. Enquanto a área cultivada expandiu em 225 no país, entre 1990 e 2003, a produção de grãos mais que duplicou, passando de 59 milhões de toneladas para 125 milhões, sendo o aumento do consumo de micronutrientes de mais de 13 vezes no período (MONTEIRO FILHO, 2005).

Na fase negra do processo de reestruturação produtiva e da globalização da economia, a taxa de desemprego global no Brasil saltou de 4,84%, em dezembro de 1997, para 7,50%, em 1998, e manteve-se neste patamar até julho de 2000, acompanhando a tendência internacional e afetando mais os jovens, as mulheres, os mais velhos e os de pouca instrução (MACHADO; CERQUEIRA, 1998).

A repercussão sobre a atividade rural agravou, em muitos casos, situações de exploração e desigualdade historicamente construídas. A precarização do trabalho, caracterizada pela desregulamentação e perda de direitos trabalhistas e sociais; a legalização dos trabalhos temporários; a informalidade do trabalho e o aumento do número de trabalhadores autônomos, que sempre existiu no campo, foi legitimada. A terceirização, no contexto da precarização, foi acompanhada de práticas de intensificação do trabalho e/ ou aumento da jornada de trabalho; de acúmulo de funções; de maior exposição aos riscos, de descumprimento de regulamentos

de proteção à saúde e de segurança; de rebaixamento dos rendimentos, associada à exclusão social e à deterioração das condições de saúde. Assim, o mercado de trabalho agrícola brasileiro sofreu grandes transformações, tanto em quantidade - desemprego tecnológico e crises conjunturais de preço, entre outras causas – como em qualidade - trabalho temporário, sazonal ou em tempo parcial.

O período áureo da modernização da agricultura ocorreu entre 1960 e 1980. Entre os Censos Agropecuários de 1985 e 1996, o número de empregados agrícolas sofreu uma forte redução no País como um todo, reflexo da maior mecanização. Os permanentes passaram de 2,19 milhões para 1,84 milhão; os temporários contratados diretamente pelo estabelecimento, passaram de 2,77 milhões para 1,83 milhão. Em praticamente todos os estados, mesmo naqueles que apresentaram intensificação da produção, verificaram-se substanciais quedas no emprego agrícola, nesse período (KAGEYAMA; LEONE, 2002).

Mesmo o rural já não sendo mais considerado o espaço exclusivo do trabalho agrícola, podendo a população que reside nessas áreas ter acesso a muitas outras formas de ocupação, a população economicamente ativa (PEA) com residência rural diminuiu em todas as regiões do Brasil, entre 1992 e 2002. A PEA rural e a PEA agrícola decresceram em todas as regiões e, apesar da pluriatividade e a multifuncionalidade do meio rural, as únicas atividades que aumentaram sistematicamente sua participação no emprego total foram o emprego doméstico e o comércio (KAGEYAMA, 2004).

Para a grande maioria da população, o trabalho é a fonte de renda que possibilita a sobrevivência e o acesso aos frutos do desenvolvimento. Historicamente, a participação dos rendimentos provenientes do trabalho na renda total das famílias brasileiras foi decisiva. Na década de 1990, constata-se uma queda nessa participação. Mas, ainda assim, em 2002, “¾ da renda das famílias são derivados do trabalho e mais da metade das famílias brasileiras tem o trabalho como sua única fonte de renda. Portanto, o funcionamento do mercado de trabalho desempenha, em princípio, um papel fundamental na determinação do crescimento, pobreza e desigualdade de renda no país” (BARROS; CARVALHO; FRANCO, 2004, p. 4).

Na pesquisa de Kageyama (2004), comprovou-se que, apesar de, em média, 2/3 da PEA rural continuarem ganhando menos de um salário mínimo em 2002, o rendimento médio, oriundo do trabalho, cresceu 21,5% entre 1992 e 2002, embora com grande variação regional e beneficiando as regiões de agricultura mais desenvolvidas, como o Sul e, principalmente, o Centro-Oeste. No entanto, as rendas não derivadas do trabalho cresceram à frente dos rendimentos do trabalho. Em estudo semelhante realizado pelo IPEA em 1998, em média, na amostra, o benefício previdenciário representou 41,5% do orçamento domiciliar no Sul e 71,2% no Nordeste. Isto confirma a importância das transferências e da rede de proteção social na distribuição da renda rural. Elas constituem um mecanismo de redução das disparidades regionais de rendimentos e as aposentadorias rurais representam a quase totalidade das rendas de não trabalho rural.

Por outro lado, após duas quebras de safras agrícolas, em várias regiões do País, em 1990 e 1991, com queda de 3,7% no produto agrícola em 1990, algumas medidas econômicas viabilizaram o crescimento da atividade agrícola nos anos seguintes. Em primeiro lugar, a reativação da política de preços mínimos e a expansão do crédito rural, associadas a uma forte desvalorização cambial e à liberalização de custeio para o de comercialização (EGF). Por outro lado, o sistema de equivalência produto no crédito rural e a continuação da política de preços mínimos contribuíram para o aumento da oferta de produtos agropecuários, que atingiram níveis recordes, em meados de 1995. A valorização cambial iniciada em meados de

1992, que desestimulava as exportações, também contribuiu para elevar os estoques públicos agrícolas (REZENDE, 2003).

### **3 O SISTEMA DE NORMAS NA AGRICULTURA BRASILEIRA**

#### **3.1 O Contrato de Trabalho na Agricultura**

O peso negativo da herança escravocrata na cultura brasileira foi significativamente mais intenso na agricultura, onde houve grande dificuldade em se considerar o trabalhador como sujeito social. Tradicionalmente, a atividade rural foi caracterizada por relações de trabalho à margem até mesmo das leis trabalhistas, envolvendo, frequentemente, crianças e adolescentes.

Hoje, algumas conquistas foram alcançadas, dentre as quais a formalização jurídica da relação de emprego é das mais importantes. A Lei 5.889 (BRASIL, 1973), regulamentada pelo Decreto 73.626 (BRASIL, 1974), constitui os instrumentos básicos. O Ministério do Trabalho e Emprego publicou o Manual do Contrato de Safra, contendo as principais orientações sobre esse tipo de contrato.

Caracteriza-se a relação de emprego do trabalhador rural, sempre que ocorrerem as seguintes condições:

- a) pessoalidade: a pessoa física do empregado presta serviço e executa tarefas para um empregador rural, não podendo contratar auxiliares, nem fazer-se substituir por outra pessoa;
- b) não eventualidade: o serviço é normal e rotineiro para a atividade rural;
- c) remuneração: o empregado recebe um pagamento pela execução de seu trabalho;
- d) subordinação: o empregado trabalha sob as ordens do patrão ou de seu preposto, sujeitando-se a horário e regras que definem a execução do serviço.

Na atividade rural, podem ser celebrados contratos por prazo indeterminado e contratos por prazo determinado. Entre os contratos por prazo determinado, o mais usual é o contrato de safra. O contrato de safra é aquele que tem sua duração dependente da influência das estações nas atividades agrárias, assim entendidas as tarefas normalmente executadas no período compreendido entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita. É, portanto, um trabalho não eventual, que depende de sua inserção na atividade fim do produtor rural. Como é um contrato de prazo determinado, não pode ser prorrogado após o término da safra, podendo, no entanto, ser sucedido por outro contrato de trabalho. Ao término de cada contrato, deve ser feita a rescisão contratual, com o pagamento das parcelas previstas em lei.

O transporte dos trabalhadores, em veículo adequado ao transporte de passageiros, até o local de trabalho e o retorno à sua origem, deve ser custeado pelo empregador, sendo proibido qualquer desconto no salário dos empregados. Nos casos de utilização de mão de obra de locais distantes, a alimentação e hospedagem dos empregados também serão custeadas pelo empregador. Também é proibido o desconto de valores relativos aos instrumentos de trabalho e aos equipamentos de proteção individual (EPI), fornecidos aos trabalhadores.

Os menores de 18 anos estão impedidos de exercer atividades rurais penosas, insalubres ou perigosas e os menores de 16 anos estão proibidos de trabalhar.

Ao oferecer o emprego, o empregador deverá informar previamente ao trabalhador todas as condições reais de trabalho e de salário. No contrato de safra, a forma usual de pagamento é por tarefa ou produção. O salário por tarefa corresponde a uma importância fixa, paga em

razão de período preestabelecidos, condicionada a um mínimo predeterminado de serviço executado pelo empregado. O salário por produção corresponde a uma importância variável, segundo a quantidade de serviço produzido pelo empregado, sem levar em conta o tempo gasto em sua execução, mas, mantendo-se a observância da jornada máxima de oito horas diárias e 44 horas semanais, ressalvada a prestação de horas extras, na forma legal. O valor ajustado para cada unidade de trabalho - por exemplo, uma medida de café - é fixado previamente, variando o pagamento em função das unidades produzidas, respeitando-se, em qualquer hipótese, mesmo se o empregado não atingir a produção respectiva, o valor do salário mínimo vigente ou do piso salarial da categoria, previsto em acordo ou convenção coletiva. Também, quando ocorrer paralisação do trabalho, independente da vontade do trabalhador - por exemplo, em virtude de chuva, será garantido o salário mínimo.

Tanto no salário por tarefa quanto no por produção, o cálculo do repouso semanal será calculado separadamente, constando de parcela discriminada nos recibos de salário, no valor de 1/6 (um sexto) dos ganhos da semana.

Ao final do contrato de safra, o trabalhador terá direito de sacar os depósitos do FGTS, inclusive os relativos ao saldo de salários e ao 13º salário. A jurisprudência já aceita que a safra não termine em um dia certo, considerando a natureza da atividade e, ainda, a possibilidade de diminuição gradual do número de trabalhadores necessários, o que não se confunde com dispensa antecipada, sem justa causa, quando, de acordo com o art. 479 da CLT (BRASIL, 1943), acarretará indenização equivalente à metade do valor a que o empregado teria direito até o fim do contrato de safra.

### **3.2 A Inserção do Trabalhador Rural na Previdência**

Até a Constituição de 1988 (BRASIL, 1988), só o trabalhador assalariado, com carteira assinada, tinha acesso aos benefícios da previdência, conferido aos ruralistas pela regulamentação do FUNRURAL, de 1971. A nova Constituição (BRASIL, 1988) instituiu a figura do segurado especial, que incorporou à previdência social o setor rural informal, constituído pelos agricultores autônomos e seus auxiliares não remunerados, em regime de economia familiar. As novas regras garantiram o acesso a homens e mulheres, a redução do limite de idade para aposentadoria por idade (60 anos para homens e 55 para mulheres) e o estabelecimento do piso de um salário mínimo para aposentadorias e pensões. O critério básico, além da idade, passou a ser o tempo de trabalho rural, cuja comprovação poderia ser feita por diversos expedientes (declaração do sindicato, prova testemunhal, entrevista, documentação do terreno e notas de venda da produção).

Essas mudanças significaram a quase universalização da cobertura no meio rural e, gradativamente, transformaram o programa previdenciário em um “programa de garantia de renda mínima para a área rural” (SCHWARZER, 2000). As mudanças introduzidas tiveram aplicação efetiva a partir de 1992, aumentando, expressivamente, o grau de cobertura entre os domicílios rurais e elevando, substancialmente, a participação da renda previdenciária na renda familiar rural. Os benefícios foram proporcionalmente mais favoráveis às regiões e produtores mais pobres e a previdência foi, em parte, responsável pela revitalização da agricultura familiar, convertendo-se, de certa forma, em um seguro agrícola, ao propiciar a formação de um pequeno excedente, que pode ser reinvestido na própria atividade produtiva familiar (DELGADO; CARDOSO JUNIOR, 2000).

Outro importante benefício incorporado ao contrato do trabalhador rural, relaciona-se ao *itinerê*. O Enunciado 90 (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2005), integrando as

Súmulas 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais 50 e 236, de 2005, estabelece benefícios adicionais aos trabalhadores rurais, incluindo condução até o local de trabalho e computando o tempo do trajeto – *itinere* – na jornada de trabalho, como se segue:

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, e para o seu retorno, é computável na jornada de trabalho.

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere". (ex-OJ nº 50 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995)

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere". (ex-Súmula nº 324 - Res. 16/1993, DJ 21.12.1993)

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 - Res. 17/1993, DJ 21.12.1993)

V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001.)

### **3.3 Condições de Trabalho e Saúde do Trabalhador Rural**

A Lei 6.195 (BRASIL, 1974), regulamentada pelo Decreto 76.022, de 24-7-1975, integrou o trabalhador rural ao regime da Previdência Social, passando ele a ter os seguintes benefícios: auxílio doença, aposentadoria por invalidez, pensão, assistência médica e reabilitação, sendo o custeio feito por meio de alíquota de 0,5% sobre produtos agropecuários vendidos na primeira comercialização. Com a Lei de Benefícios – 8.213 (BRASIL, 1991), estabelecendo regras para o segurado ter direito aos benefícios da Previdência Social, os acidentes de trabalho ficaram incorporados àqueles benefícios.

O parágrafo terceiro do artigo 2º da Lei Orgânica da Saúde, 8080 (BRASIL, 1990), estabelece que “a saúde tem como determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda a educação, o transporte, o lazer e o acesso a bens e serviços essenciais” e finaliza, afirmando que “os níveis de saúde expressam a organização social e econômica do país”.

Portanto, de acordo com esse conceito, a saúde dos trabalhadores é condicionada por fatores sociais, econômicos, tecnológicos e organizacionais, relacionados ao perfil de produção e consumo, além de fatores de risco de natureza físicos, químicos, biológicos, mecânicos e ergonômicos, presentes nos processos de trabalho particulares. Além de fazerem parte dos perfis de adoecimento e morte da população em geral, sofrendo as influências mais diretas da idade, gênero, grupo social ou inserção em um grupo específico de risco, seu perfil de morbimortalidade é também influenciado pelo trabalho que realiza e suas condições específicas.

De acordo com Mendes e Dias (1999), o perfil de adoecer e morrer dos trabalhadores pode ser resumido em quatro grupos, dos quais, apenas o primeiro, aparentemente, não tem qualquer relação com o trabalho. No segundo grupo, entram doenças que podem ter sua ocorrência ou evolução modificadas pelo trabalho, como é o caso da hipertensão em motoristas de ônibus das grandes cidades. No terceiro grupo, entram as doenças que agravam as doenças pré-existentes por condições relacionadas ao trabalho. E, no último grupo, as doenças profissionais e os acidentes de trabalho, exemplificados pela silicose e pelos acidentes por quedas nos locais de trabalho (MENDES; DIAS, 1999).

Particularizando para os trabalhadores rurais, Dias (2006) afirma:

os trabalhadores rurais estão expostos a agressores mecânicos pelo uso de ferramentas diversas e manuseio de máquinas, tratores, serras elétricas, foices, facões, entre outros; agentes de natureza física como a radiação solar, descargas elétricas; temperaturas extremas, frio e calor e o ruído; agentes químicos para correção e adubação do solo, agrotóxicos, medicamentos para uso veterinário, e biológicos, como a picada por animais peçonhentos, vírus e bactérias no cuidado de animais e fatores próprios da organização do trabalho, com longas jornadas, ciclos de trabalho intensivo, relacionados às distintas fases de produção, relações subalternas que se perpetuam desde os tempos da escravidão, entre outras.

Um fator de risco para saúde, introduzido em larga escala mundialmente e, também, no Brasil, que afeta diretamente os trabalhadores da agricultura, os consumidores de alimentos e o ambiente, são os micronutrientes produzidos a partir do processamento de resíduos industriais tóxicos. Segundo Lopes (2005), a partir do final da década de 1970, os produtores de fertilizantes passaram a utilizar resíduos industriais perigosos para obter elementos considerados essenciais para o crescimento das plantas, como o zinco, o cobre e o manganês, a um menor custo. Além de utilizar resíduos tóxicos de empresas brasileiras, também passaram a importá-los, em uma atividade considerada ilegal pela Convenção de Basiléia de 1992.

As informações sobre de que adoecem e morrem os trabalhadores rurais no Brasil ou o perfil de morbimortalidade deste grupo de trabalhadores é precário. Os dados disponíveis referem-se, apenas, aos benefícios concedidos pela Previdência Social, a partir da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), para os trabalhadores segurados pelo SAT.

O sucesso dos indicadores econômicos dos anos recentes não se reflete na mesma proporção nos indicadores sociais do setor agrícola e, infelizmente, ainda timidamente nas condições de trabalho e de saúde dos trabalhadores do campo e na degradação ambiental.

As políticas públicas, que tratam das questões de Saúde do Trabalhador, caracterizam-se pela fragmentação e dispersão entre os setores responsáveis pela geração de agravos e aqueles que cuidam das consequências ou impactos nos aspectos preventivos e assistenciais. Entre as políticas setoriais que enfocam a produção e distribuição de bens e prestação de serviços na área rural estão os Ministérios da Agricultura e Desenvolvimento Agrário, Indústria e Comércio, Desenvolvimento e Ciência e Tecnologia.

Já as políticas de saúde do trabalhador rural estão sob a responsabilidade dos Ministérios da Saúde, do Trabalho, da Previdência Social e do Meio Ambiente. O Sistema Único de Saúde

(SUS) tem um papel estratégico nessa rede, na medida em que é a única categoria institucional de cobertura universal para o cuidado da saúde dos trabalhadores. A Portaria 777 (BRASIL, 2004) é relevante, pois estabelece a notificação obrigatória de um conjunto de agravos para a saúde dos trabalhadores ao sistema de informação do SUS.

No conjunto das causas externas, os acidentes de transporte relacionados ao trabalho, sejam eles acidentes típicos ou de trajeto, destacam-se pela magnitude em termos de mortes e incapacidade parcial ou total, permanente ou temporária, atingindo trabalhadores urbanos e rurais. Na área rural, a precariedade dos meios de transporte e a falta de uma fiscalização efetiva tornam os trabalhadores mais vulneráveis aos acidentes de trajeto.

A Resolução 13 (MINAS GERAIS, 2009) do Secretário de Estado de Transportes e Obras Públicas de Minas Gerais, disciplina a emissão de Autorização para o Transporte Rodoviário, em Rodovia de circunscrição do DER-MG. No caso de transporte intermunicipal de Trabalhadores Rurais, no Estado de Minas Gerais, considerando o Código de Trânsito Brasileiro (CTB), aprovado pela Lei 9.503 (BRASIL, 1997), a autorização para o Transporte Rodoviário em rodovia de circunscrição do DER-MG ou no caso de transporte intermunicipal de trabalhadores rurais, somente poderá ser emitida para os veículos registrados e licenciados na categoria aluguel, incluindo Ônibus (mais de 20 assentos); Microônibus (até vinte assentos); Misto (capacidade mínima de oito lugares, inclusive o condutor). São excluídos das exigências os veículos registrados e licenciados na categoria particular, utilizados no transportes de trabalhadores rurais que detenham vínculo empregatício com o seu proprietário. A autorização fica condicionada ao prazo de vigência do Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRVL), não ultrapassando doze meses a apresentação do comprovante de seguro de acidentes pessoais à benefício do trabalhador transportado, com o valor segurado igual ou superior ao valor do seguro obrigatório de Danos Pessoais Causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres (DPVAT), além de possuir cláusula de cobertura de Despesas Médico Hospitalares (DMH) e de indenização por morte ou invalidez permanente. São ainda exigidas, para veículos com até quinze anos de idade, declaração do proprietário, atestando serem adequadas as condições de manutenção, conservação e segurança do veículo, pela qual assume plena e total responsabilidade; e para veículos com mais de quinze anos, apresentar laudo de vistoria, a cada seis meses, emitido pelo Instituto Nacional de Metrologia, Normatização e Qualidade Industrial (INMETRO) ou por empresa por ele credenciada, atestando serem adequadas as condições de manutenção, conservação, segurança e preservação das características técnicas do veículo, nos termos da NBR 14040.

Com obrigatoriedade apenas em Minas Gerais, representou, no entanto, melhoria significativa nas condições de trajeto dos trabalhadores rurais das cidades até os locais de trabalho e vice versa, antes, envolvendo transporte em carrocerias de caminhões e até em carretas.

Outra importante medida relacionada às condições de trabalho rural é a Norma Regulamentadora - NR 31, aprovada em 3 de março de 2006, pela Portaria 86 (BRASIL, 2005), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Trata dos aspectos da saúde, higiene e segurança no trabalho rural e de outros assuntos importantes para o trabalhador rural, como eleições de representantes. Ela avançou em relação à NRR3 (BRASIL, [200?]), que cuidava da organização das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes do Trabalhador Rural (CIPATR) e na redução da burocracia para sua aprovação nas Delegacias do Trabalho.

Pela NR 31, os empregadores rurais devem implantar medidas de segurança e saúde, na seguinte ordem de prioridade: eliminação de riscos, através da substituição ou adequação dos

processos produtivos, máquinas e equipamentos; adoção de medidas de proteção coletiva para controle dos riscos na fonte; e adoção de medidas de proteção pessoal. Contempla, ainda, campanhas educativas de prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

A NR 31 determina que todos os empregadores com mais de 50 empregados rurais, constituam o Serviço Especializado em Segurança e Saúde do Trabalhador Rural (SESTR), composto por profissionais especializados na área, podendo este ser próprio, coletivo ou contratado. Para os empregadores com mais de 20 empregados, a exigência é constituir a Comissão de Prevenção de Acidentes do Trabalhador Rural (CIPART).

Outra exigência da NR 31, que é muito extensa, é a implantação de tendas para refeição durante o horário de almoço e, também, de banheiros móveis nos locais de trabalho, na proporção de um para cada 80 trabalhadores. A não observância pode acarretar inclusive reparação por danos morais.

Dadas as dificuldades de implantação imediata dessas últimas e de outras das medidas da NR 31, inclusive por aspectos culturais, estão sendo negociados Termos de Ajuste de Conduta (TACs), visando um período de adaptação.

É importante lembrar que os trabalhadores também estão obrigados ao cumprimento das normas das NRRs, muitas das quais encontram resistência de aplicação, como o uso dos equipamentos de proteção individual (EPI).

### **3.4 Organização Político-Sindical**

Para uma análise da organização político-sindical dos trabalhadores rurais brasileiros, é importante uma referência ao modelo que presidiu a organização sindical no país. Em suas origens, o modelo de regulação de conflitos capital/trabalho brasileiro consagrou uma relação paternalista e autoritária, concedendo favores aos trabalhadores, como o salário mínimo, a carteira do trabalho e férias remuneradas. Privilegiou as relações individuais em detrimento das coletivas, reforçando essa característica pela atuação da Justiça do Trabalho, que privilegia a livre negociação entre patrões e empregados, em prejuízo das relações coletivas (CARVALHO NETO, 2001, p.105).

O inciso II, do artigo 8º da Constituição (BRASIL, 1988), determinou a unicidade sindical, proibindo a criação de mais de uma organização sindical na mesma base territorial, que não poderá ser inferior à área de um município. Mas, a segmentação da estrutura sindical e do sistema de negociação coletiva por região e ocupação e não por ramos de produção, como ocorre na maioria dos países centrais, acarreta uma tendência à pulverização sindical e negociações descentralizadas. A unicidade sindical e o imposto sindical obrigatório levam ao monopólio de representação e facilitam o aparecimento de sindicatos sem grande representatividade (CARVALHO NETO, 2001).

Os anos 80 são considerados a década de ouro do sindicalismo brasileiro, na medida em que ocorreu um aumento de seu poder político, com crescimento expressivo no número de sindicatos e das taxas de sindicalização, além de criação de centrais sindicais nacionais.

Com a crise internacional da década de 90 e as profundas modificações na economia, o movimento sindical em todo o mundo sofreu forte revés, chegando a ser, pessimistamente, anunciado o fim dos sindicatos. A negociação coletiva descentralizada – entre um sindicato de

trabalhadores e a direção de uma empresa – cresceu e levou a prognósticos de fim das negociações coletivas centralizadas.

Naquela conjuntura desfavorável, uma Medida Provisória, do governo Itamar Franco, estabeleceu a obrigatoriedade das empresas negociarem Participação nos Lucros e Resultados (PLR) com os trabalhadores e, em 1998, o Ministério do Trabalho enviou ao Congresso Nacional proposta de lei para extinção do Imposto e da Unicidade Sindical.

A trajetória do sindicalismo no Brasil, nessa fase (1988-1998), é vista por alguns analistas mais radicais como

uma passagem, no plano da estratégia sindical, da confrontação à cooperação conflitiva, ou ainda, da luta de classes na produção para uma “convergência antagônica”, ou um sindicalismo de participação ou de “concertação social”, que é, nada mais, nada menos, que um defensivismo de novo tipo, de matiz neocorporativo. O que procuramos caracterizar aqui é a prevalência progressiva na prática sindical hegemônica da CUT nos anos 90 desse neocorporativismo operário, que tende a debilitar a perspectiva de classe que caracterizou a luta política e sindical no Brasil dos anos 80 (ALVES, 2000).

No entanto, os setores mais dinâmicos da economia e com uma organização sindical mais efetiva, como dos bancários, metalúrgicos e químicos, como mostram os resultados de pesquisa realizada por Carvalho Neto (2001), entre 1992 e 1999, conseguiram que as negociações individualizadas permanecessem mais como complemento do que como antítese às negociações centralizadas.

A Convenção 87, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada por 119 países, estabelece a liberdade sindical e a proteção ao direito de associação. No entanto, não pode ser assinada pelo Brasil, em virtude da obrigatoriedade da contribuição sindical (arts. 589 a 593 da CLT – BRASIL, 1943) e da unicidade sindical. Já a Convenção 98 da OIT, sobre a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva, foi ratificada por 133 países, incluindo o Brasil .

Dados da Pesquisa Nacional de Amostra Domiciliar (PNAD) vêm confirmando diferenças nas posições da ocupação e categorias do emprego, segundo o gênero. Historicamente, o número de mulheres supera o dos homens nos contingentes dos trabalhadores não remunerados, na produção para o próprio consumo e, especialmente, no dos trabalhadores domésticos. Uma parcela das mulheres ocupadas, menor que a dos homens (25,6% em 2003), tem carteira assinada. Das mulheres ocupadas, a quantidade daquelas com emprego doméstico ainda é grande e, também, uma parte expressiva, sem carteira assinada.

Como corolário, a participação político-sindical das mulheres é menor do que a dos homens, já que nessas atividades o sindicalismo tem tradicionalmente maior dificuldade de organização.

Até meados dos anos 80, o movimento sindical rural apenas aceitava a sindicalização de homens. O trabalho agrícola realizado pelas mulheres era visto como ajuda e subsidiário das atividades domésticas. Na maioria dos estados brasileiros, como no Pará, na década de 70, as mulheres representavam somente 3% dos sindicalizados. No final da década de 80, esse percentual passa para 7%, e dobra na década de 1990. Uma estratégia que as mulheres construíram para sua autoorganização e para intervir na correlação de forças nos sindicatos

foi, a partir de 1986, formar comissões ou secretarias de mulheres, nas centrais e sindicatos (AMARAL, 2008).

Mas, a presença masculina permanece absoluta em todos os cargos diretivos, reforçando aspectos culturais que garantem ao homem maior facilidade ao espaço público. Ainda exemplificando com o Pará, somente uma mulher ocupou o cargo de Presidente desde então, em 2004, no Município de Anajás, sindicato pertencente à Regional das Ilhas do Marajó. A presença feminina concentrou-se em cargos de secretaria, conselho fiscal e suplência, cargos considerados de menor importância, com pouco poder de influenciar nas grandes decisões e sem atribuição de representação.

No final da década de 90, frente às reivindicações das trabalhadoras rurais por uma maior participação nas direções sindicais, definiu-se uma cota de 30% de participação feminina nas instâncias diretivas dos Sindicatos dos Trabalhadores Rurais (STR's). Mas, sua participação ainda é vista por muitos como estranha e, às vezes, ameaçadora, sobretudo nos cargos de presidência. Os homens resistem a serem governados por uma mulher ou acreditam que as mulheres não estão preparadas para exercer funções no espaço público. Tais preconceitos foram verbalizados na pesquisa realizada no Pará (AMARAL, 2008)

Muitas entidades sindicais, federações, confederações e centrais sindicais têm em seus estatutos, cota de 30% (trinta por cento) para mulheres, que significam o reconhecimento do trabalho que as mulheres vêm desenvolvendo ao longo dos anos para que seja incorporada à questão do gênero, no mundo do trabalho e dos sindicatos.

A cota é uma política afirmativa que cumpre um papel importante de criar condições para as mulheres ocuparem espaços de decisões. Muitas mulheres trabalhadoras rurais, entrevistadas na pesquisa no norte do Brasil, declararam que se não fossem pelas cotas muito dificilmente elas teriam saído da roça para serem hoje dirigentes de seus sindicatos e federações.

É importante que o próprio movimento sindical invista na motivação e adesão das mulheres à essa participação, na medida em que a interferência do Estado para criar condições de confiança entre patrões e trabalhadores, via regulação, nem sempre tem os efeitos esperados. Medidas Provisórias não negociadas, impostas, frequentemente descontentam patrões e empregados.

Um sinal positivo da evolução dessa luta é a colocação de novos temas para organização sindical, como violência contra as mulheres, saúde reprodutiva, capacitação para grupos de geração de renda, agroecologia e segurança alimentar, entre outros.

#### **4 O ESTUDO DE CASO**

Para obter informações complementares sobre Relações de Trabalho de mulheres no campo, foi realizado um levantamento com 40 trabalhadoras inseridas na cultura cafeeira, de modo especial na colheita de café, no período de junho e julho de 2010, em estabelecimentos agrícolas de Divisa Nova, pequeno município do sul do estado de Minas Gerais.

Com uma população estimada, em 2009, de 5.828 pessoas, o município de Divisa Nova apresenta características semelhantes da maioria dos pequenos municípios brasileiros: decréscimo populacional, atividades econômicas pouco diversificadas e grande parte da população ativa incorporada à economia agrícola.

Os dados da TAB. 1, do Censo Agropecuário de 2006, confirmam essas assertivas. A condição legal dos produtores e o tamanho dos 264 estabelecimentos agropecuários constantes do Censo, dá uma ideia de como se estrutura o setor.

TABELA 1  
Dados do Censo Agropecuário de 2006

<b>CONDIÇÃO LEGAL</b>	<b>Nº</b>	<b>ÁREA TOTAL (em ha)</b>
PROPRIETÁRIO INDIVIDUAL	237	12.463
CONSÓRCIO/ SOCIEDADE	5	385
LTDA/ S.A.	19	1.065
OUTRA CONDIÇÃO	3	82
<b>TOTAL</b>	<b>264</b>	<b>13.995</b>

Fonte: IBGE (2006).

Dos 264 proprietários rurais, 251 eram homens e 13 eram mulheres. Dessas propriedades, 60% (158 estabelecimentos agropecuários) tinham mais de 50 pés de café arábica em 31/12/2006, e 98 tinham tratores, sendo 84 de menos de 100cv, indicando baixa mecanização da agricultura.

Por outro lado, o número de trabalhadores rurais também confirma a predominância masculina. Segundo dados do IBGE (2006), sobre Pessoal ocupado em estabelecimentos agropecuários por sexo, em Divisa Nova, 31/12 /2006, existiam 1391 homens e 342 mulheres.

O grupo de entrevistadas distribuiu-se da seguinte maneira, em relação ao tamanho da propriedade onde trabalhavam: 11 mulheres em pequenas propriedades; 16 em médias propriedades; e 13 em grandes propriedades. Dessas, a grande maioria, 85% das mulheres, era safrista, com mais de seis anos de trabalho no campo, havendo três mensalistas, trabalhando em grande propriedade e uma em pequena propriedade. Apenas uma das entrevistadas, de uma pequena propriedade, informou que não estava sem contrato de trabalho.

Perguntadas se achavam que tinham ocorrido mudanças no trabalho delas nos últimos anos, aproximadamente 50% afirmaram positivamente, sendo as melhorias no transporte, na segurança e nas condições trabalho as mais citadas, seguidas do cumprimento das leis e dos contratos de trabalho. Em relação ao trajeto da cidade até o local de trabalho, 28 estão indo de ônibus, oito de Kombi ou Van e duas, de pequenas propriedades, fazem o percurso a pé. O tempo médio de *itinere* tem sido de 30 a 40 minutos.

As trabalhadoras de propriedades médias e grandes recebem instruções sobre como realizar seu trabalho com maior frequência que as de pequenas propriedades, sendo o administrador da fazenda o maior responsável por esse papel, seguido pelo tomador de conta e, em menor parcela, o dono da propriedade. Também em relação ao controle do trabalho no campo, o administrador da fazenda é o maior responsável.

Em todos os tamanhos de propriedade, os trabalhadores evitam fazer sugestões sobre a maneira de realizar seu trabalho, alegando que “só recebo ordens”, ou “sou paga para trabalhar”. Umhas poucas entrevistadas disseram “estar em seu direito” quando fazem sugestões e justificam, alegando que “sei como fazer”.

A grande maioria informou que realizou exame pré-admissional e, embora muito poucas tenham tido acidente de trabalho, muitas conhecem alguém que já se acidentou, principalmente por queda de escada (na panha de café é frequente o uso de escada, quando o pé está alto) e desastre com caminhão transportando trabalhadores.

A maioria absoluta usa EPI, constituído de óculos, luvas, botas e chapéu.

A pergunta sobre se eram ou não sindicalizadas gerou certa dúvida entre as entrevistadas, em virtude da obrigatoriedade de pagamento do imposto sindical, sem que, necessariamente, a trabalhadora seja sindicalizada individual. A avaliação da atuação do sindicato local de sua categoria também ficou um pouco prejudicada por essa confusão, mas, de modo geral, essa avaliação foi positiva.

Indagadas sobre a razão de trabalharem no café, grande parte alegou que “precisa”, enquanto alternativas como “gosta”, “encontra as companheiras”, “é o que sabe fazer” e até “não tem outro serviço” foram menos escolhidas.

## 5 TENDÊNCIAS

A análise da Pauta de Reivindicações do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Divisa Nova, assinada em 28 de abril p.p., chama atenção pelo número elevado de cláusulas – 46. Nela, encontram-se reivindicações sobre piso salarial; reajuste salarial; pagamento de horas extras, incluindo direito da lactante a três descansos diários especiais, de no mínimo meia hora cada um, até que o filho complete um ano de idade; jornada de trabalho, com intervalo de uma hora para refeição; definições sobre o trabalho por produção, incluindo o pagamento de dias em que não houver a prestação de trabalho por fatores independentes da vontade do empregado; auxílio doença, para si e para acompanhar o filho menor de 14 anos ao médico e/ ou durante internação hospitalar; auxílio paternidade, com direito a afastamento por oito dias consecutivos, por ocasião do nascimento de filho(s); falecimento de parentes até segundo grau, direito de afastamento por cinco dias úteis; cesta básica, no valor de R\$ 100,00, entregue até o quinto dia útil de cada mês (lista incluída na Cláusula Décima); local de refeição e banheiros móveis; transporte do empregado e horas *in itinere*; ferramentas e equipamentos de trabalho; capacidade do latão medida do café; cessão de área de subsistência para os empregados permanentes, que residam com a família na propriedade empregadora; transporte por acidente ou doença; recolhimento da contribuição confederativa; mudança de função sem prejuízo de salário de empregada gestante durante período de gestação; indenização do safrista; adicionais de insalubridade e periculosidade; utilização gratuita de energia elétrica aos empregados permanentes, que residam na propriedade; condições de segurança, salubridade, higiene e habitabilidade, de acordo com a NR 31, nas casas destinadas à moradia dos trabalhadores; fornecimento in natura de 1 litro de leite por dia a cada trabalhador residente na fazenda; participação nos lucros e resultados, além das obrigações e normas estabelecidas pela CLT (BRASIL, 1943) e demais instrumentos trabalhistas.

Esta pauta de reivindicações demonstra que as Relações de Trabalho no campo passaram por grandes modificações no passado recente, garantindo direitos até mesmo superiores aos dos trabalhadores urbanos, como os itens destacados no parágrafo acima permitem identificar.

Os problemas gerados pela crise financeira internacional em 2009, não prejudicaram a expansão do mercado de trabalho brasileiro. Os dados do PIB de 2009, mantiveram o otimismo na economia e a continuidade da demanda de mão de obra. Até maio de 2010, foram criados 1,26 milhão de postos de trabalho, superando todo o ano de 2009. Em junho de 2010, o mercado de trabalho brasileiro ofertou 320 mil novos empregos, atingindo a marca de 34.261.387 trabalhadores com carteira assinada. Em Minas Gerais, só em maio de 2010, foram abertas 60.873 vagas, das quais 30.152 no setor agropecuário (MTE, 2010).

O mesmo ocorreu com o reajuste dos pisos salariais. Pesquisa divulgada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIOECONÔMICOS - DIEESE, 2001), baseada em negociações de 635 unidades, mostra que 96% dos salários foram reajustados pelo menos com o índice da inflação, medida pelo IBGE. O resultado está relacionado à política de valorização do salário mínimo.

Segundo essa pesquisa do DIEESE (2001), o ganho real dos trabalhadores do setor rural, em 2009, foi o de maior desempenho, com 97% dos pisos salariais com ganho real e nenhuma das unidades de negociação com reajuste abaixo da inflação.

As mulheres, como grupo de consumidoras, têm papel fundamental nessa sociedade. Segundo o instituto Data Popular, elas são 36 milhões que, até o fim deste ano, terão movimentado 158 milhões de reais, o equivalente a 30% da renda de todas as brasileiras.

A classe C brasileira – cujos lares recebem de 1.115 a 4.806 reais por mês – tem hoje 46% da renda nacional. É mais que o volume de riqueza das classes A e B juntas, de 44%. São 91 milhões de brasileiros, dos quais 27 milhões saíram da pobreza e viraram classe média, de 2003 para cá. 47% vivem em casa própria, quitada ou não. 53% em casa alugada ou emprestada. São, segundo o Data Popular, as que mais levam dinheiro para casa, 41 reais a cada 100 da renda familiar, enquanto, na classe A, a participação é de 25 reais a cada 100. Significa que nas funções, envolvendo menos preparo, as mulheres ganham mais do que os homens - ao contrário do que acontece nas camadas mais altas da pirâmide (REVISTA VEJA, 2010). Se é verdade que nem todo o contingente de mulheres trabalhadoras rurais brasileiras já ascendeu a esse grupo, é também verdade que as tendências são alvissareiras. Urge que elas se conscientizem cada vez mais de sua importância e de seu papel na continuidade e na manutenção dessa escalada, de forma segura e politicamente correta.

## REFERÊNCIAS

ALVES, G. A Trajetória do Sindicalismo no Brasil. *Revista Sociologia e Política*. Curitiba, n. 15, p. 111-124, nov. 2000

AMARAL, W. R. S. Mulheres rurais do Pará: participação nos Sindicatos de Trabalhadores Rurais. FAZENDO GÊNERO, 8., Florianópolis, 25 a 28 de agosto de 2008. *Corpo, Violência e Poder*. Florianópolis: [s.n.], 2008.

BARROS, R. P.; CARVALHO, M.; FRANCO, S. *Pobreza multidimensional*. Rio de Janeiro: IPEA, 2006. (Texto para Discussão, 1227).

BRASIL. Presidência da República. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *DOU*, 14 set. 2001.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil, 1988*. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Presidência da República. Decreto 73.626 de 12 de fevereiro de 1974. Aprova Regulamento da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, ref. Aplicação das normas concernentes às relações individuais e coletivas do trabalho rural. *DOU*, 13 fev. 1974.

BRASIL. Presidência da República. Lei 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. *DOU*, 24 jul.1991.

BRASIL. Presidência da República. Lei 5.889 de 8 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural e dá outras providências. *DOU*, 11 jun. 1973.

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 6.195. de 19 de dezembro de 1974. Atribui ao FUNRURAL a concessão de prestações por acidente do trabalho. *DOU*, 20 nov. 1974.

BRASIL. Presidência da República. Lei 9.503 de 23 de setembro de 1997. Institui o Código de Trânsito Brasileiro. *DOU*, 24 set.1997.

BRASIL. Presidência da República. Lei. 8080 de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. *DOU*, 20 set.1990.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria GM 86 de 03 de março de 2005. NR 31. Segurança no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura. *DOU*, 04 mar. 2005.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. NRR3. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural (CIPATR) (153.000-3). [200?]. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/legislacao/normas\\_regulamentadoras/nr\\_rural\\_03.asp](http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_rural_03.asp)>. Acesso em: 17 dez. 2010.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria 777 GM de 28 de abril de 2004. Dispõe sobre procedimentos técnicos para notificação compulsória de agravos à saúde do trabalhador em rede de serviços sentinela específico no SUS. Disponível em: <<http://dtr2001.saude.gov.br/sas/PORTARIAS/Port2004/GM/GM-777.htm>>. Acesso em: 17 dez. 2010.

BRASIL. Previdência da República. Decreto 77.514 de 29 de abril de 1976. Aprova o Regulamento da Lei 6.260. de 6/11/1975, que institui benefícios de previdência e assistência social em favor dos empregados rurais e seus dependentes. *DOU*, 30 abr. 1976.

CARVALHO NETO, A. *Relações de trabalho e negociação coletiva na virada do milênio: estudo em quatro setores dinâmicos da economia brasileira*. Belo Horizonte: Vozes, PUCMinas/IRT, 2001.

DELGADO, G.; CARDOSO JÚNIOR, J. C. Condições de reprodução econômica e combate à pobreza. In: DELGADO, G.; CARDOSO JÚNIOR, J. C. (Orgs.). *A universalização de direitos sociais no Brasil: a previdência rural nos anos 90*. Brasília: IPEA, 2000.

DENATRAN/INMETRO. NBR 14.040. Portaria Conjunta 01 de 26 nov. 2002. Disciplina a inspeção de veículos sinistrados ou alterados, o funcionamento das Estações Móveis de Segurança Veicular e estabelece os critérios para credenciamento de Organismos de Inspeção junto ao INMETRO.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIOECONÔMICOS (DIEESE). *Pesquisa de salários*. São Paulo: [s.n.], 2010.

DIAS, E. C. Condições de vida, trabalho, saúde e doença dos trabalhadores rurais no Brasil. In: MAGALHÃES PINHEIRO, T. M.(Org.). *Saúde do trabalhador rural*. Belo Horizonte: RENAST, 2006. p.1-25

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Censo Agropecuário 2006*. Brasília: IBGE, 2007.

KAGEYAMA, A. Mudanças no trabalho rural no Brasil -1992-2002. *Agricultura S. Paulo*. São Paulo, v. 51, n. 2, p. 71-84, jul./dez. 2004.

KAGEYAMA, A.; LEONE, E. T. Trajetórias da modernização e emprego agrícola no Brasil, 1985-1996. *Revista de Economia e Sociologia Rural*, Brasília, v. 40, n. 1, p. 9-28, jan./mar. 2002.

LOPES, E. L. *Parecer técnico sobre micronutrientes e saúde*: elaborado para o Ministério da Saúde. Brasília: COSAT/DAPE-SAS-Ministério da Saúde, 2004. Mimeo.

MACHADO, A. F.; CERQUEIRA, H. E. G. A estrutura do desemprego de longa duração: evidências em uma metrópole. In: SEMINÁRIO SOBRE A ECONOMIA MINEIRA, 8., 1998, Diamantina. *Anais...* Belo Horizonte: CEDEPLAR/FACE/UFMG, 1998.

MONTEIRO FILHO, M. Perigo Invisível. *Problemas Brasileiros*, p.38- 41, set/out, 2005.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Transportes e Obras Públicas. Resolução 13 de 30 abril 2009. Disciplina a emissão de Autorização para o Transporte Rodoviário em Rodovia de circunscrição do DER/MG, ou no caso de transporte intermunicipal de Trabalhadores Rurais no Estado de Minas Gerais. *Minas Gerais*, 31 abr. 2009.

REVISTA VEJA. São Paulo: Abril, v. 43, n. 2166, junho de 2010. (Edição especial Mulher).

REZENDE, G. C. *Estado, macroeconomia e agricultura no Brasil*. Porto Alegre: UFRGS/IPEA, 2003.

SCHWARZER, H. *Paradigmas de previdência social rural*: um panorama da experiência internacional. Brasília: IPEA, nov. 2000. (Texto para Discussão, n. 767).

SIQUEIRA, M. M. Gestão de recursos humanos: o enfoque das relações de trabalho. In: GOULART, I. G; SAMPAIO, J. R. *Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos*: estudos contemporâneos. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Enunciado 90. Incorporando súmulas 324, 325 e jurisprudência 50 e 236 da SBD-1. Res. 129/2004, DF 20, 22 e 25/04/2005. Condução fornecida pelo empregador. Jornada de Trabalho.