

Negociações coletivas no extrativismo da palha de carnaúba no estado do Piauí

Collective bargaining on the extractivism of carnauba in the state of Piauí

José Natanael Fontenele de CARVALHO [1](#); Jaíra Maria Alcobaça GOMES [2](#)

Recibido: 08/12/16 • Aprobado: 16/12/2016

Conteúdo

- [1. Introdução](#)
 - [2. Relações de trabalho no meio rural](#)
 - [3. Metodologia](#)
 - [4. Dinâmica das Convenções coletivas de trabalho no extrativismo da palha de carnaúba](#)
 - [5. Considerações Finais](#)
- [Referências](#)

RESUMO:

O artigo analisa a regulamentação das relações de trabalho no extrativismo da palha de carnaúba no estado do Piauí com base nas Convenções coletivas de trabalho do período de 2013 a 2016. A metodologia utilizada foi a pesquisa documental que teve por finalidade analisar as cláusulas estabelecidas nas Convenções. Os resultados apontaram uma nova configuração na atividade, com garantia de direitos trabalhistas, segurança no trabalho e proteção social. Faz-se necessário a existência de um sistema eficaz de inspeção do trabalho, oportunizando o combate à precarização do trabalho e a promoção da inclusão social e da cidadania no extrativismo da palha de carnaúba.

Palavras-chave: Extrativismo; Carnaúba; Relações de trabalho; Negociações coletivas.

ABSTRACT:

The article analyzes labor relationship regulation in the extractivism of carnauba straw in the state of Piauí based on collective labor Conventions from the period of 2013 to 2016. The methodology used on this article was a documentary research aimed to analyze the clauses established in the Conventions. Results showed a new configuration in the activity, guarantee of labor rights, job security and social protection. It is necessary to have an effective system of labor inspection, providing an opportunity to combat the precariousness of work and the promotion of social inclusion and citizenship in the extractivism of carnauba straw.

Keywords: Extractivism; Carnauba; Labor relationships; Collective bargaining.

1. Introdução

A carnaúba (*Copernicia Prunifera* (Miller) H. E. Moore), é uma palmeira natural da região

Nordeste do Brasil, com maior incidência nos estados do Piauí, Ceará, Maranhão e Rio Grande do Norte. Apesar de possuir aproveitamento integral, o pó cerífero, extraído de suas folhas, configura-se como o de maior importância socioeconômica, visto que, a partir de seu beneficiamento, obtém-se a cera de carnaúba, material de inúmeras aplicações em diversos setores da indústria.

No extrativismo da palha de carnaúba, constata-se a coexistência de duas categorias de trabalhadores: o extrativista familiar, que utiliza sua própria força de trabalho e a dos membros de sua família para explorar carnaubais (próprios ou arrendados); e o extrativista assalariado, que vende sua força de trabalho para arrendatários e/ou proprietários de carnaubais.

As condições de trabalho proporcionadas no extrativismo da palha de carnaúba já foram descritas em muitos estudos acadêmicos (CARVALHO; GOMES, 2009; D'ALVA, 2007; ALVES; COELHO, 2008) e há similaridades no que se refere ao relato da precariedade dessas condições, especialmente quanto à jornada excessiva de trabalho e ausência de equipamentos de proteção individual, sem falar na inexistência de proteção trabalhista.

Esta situação é conflitante visto que o mercado da cera de carnaúba tem grande relevância para a economia nordestina, especialmente para os estados do Piauí e Ceará. No ano de 2015, por exemplo, o Brasil exportou 16.059,6 toneladas do produto, totalizando US\$ 122,58 milhões (ALICEWEB, 2016).

No ano de 2013, iniciou-se uma reação ao cenário de informalidade e de precárias condições de trabalho no extrativismo da palha de carnaúba, por meio da primeira Convenção coletiva de trabalho do segmento, celebrada entre a Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado do Piauí (FETAG/PI) e a Federação da Agricultura e Pecuária do estado do Piauí (FAEPI).

O objetivo do artigo é analisar a regulamentação das relações de trabalho no extrativismo da palha de carnaúba no estado do Piauí com base nas Convenções Coletivas de Trabalho do período de 2013 a 2016.

O artigo encontra-se estruturado em três seções, além dessa introdução. Na segunda seção, apresenta-se o referencial teórico. A seção seguinte descreve os procedimentos metodológicos. A quarta seção analisa as cláusulas das Convenções coletivas do trabalho. Finalmente são expostas as considerações finais e as referências utilizadas.

2. Relações de trabalho no meio rural

A formalidade nas relações de trabalho é definida em relação ao cumprimento das normas legais que organizam a atividade econômica e o mercado de trabalho. No caso brasileiro, a formalidade é explicada pela existência da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para os assalariados e o cumprimento ou não das normas legais explica uma segmentação do mercado de trabalho entre formal e informal (DEDECCA, 1998).

Nessa direção, Campos (2009) ressalta que a CTPS faz com que os empregados tenham garantias de acesso a inúmeros benefícios econômicos, sociais e políticos, entre eles: a) as perspectivas de permanência no trabalho; b) as limitações de tempo despendido no trabalho; c) as possibilidades de descanso e recuperação do trabalho; d) as proteções à segurança e à saúde no trabalho; e) as garantias de remuneração pelo trabalho realizado; f) as compensações pelo tempo despendido no trabalho; g) as garantias de manutenção do trabalho; h) as proteções contra a perda repentina do trabalho; i) os recursos para sobreviver à perda do trabalho; j) as possibilidades de organização e negociação coletivas; k) as proteções a grupos específicos. Todos esses benefícios elencados pelo autor são exclusivos aos trabalhadores que possuem registro em Carteira de Trabalho e são comuns a trabalhadores urbanos e rurais. Portanto, a formalização do trabalhador é essencial para garantia de sua cidadania.

Segundo De Benedicto et al (2007), a exemplo dos demais trabalhadores, as relações de trabalho do homem do campo passam, nas últimas décadas, por uma metamorfose cujas raízes remontam ao processo de flexibilização e reestruturação produtiva. O Brasil observa uma

diminuição do trabalho permanente no campo, tendo em vista o processo de modernização tecnológica e a política de governo adotada. Neste contexto, cresceu a utilização do trabalho sazonal no meio rural, cujas principais características são a quase total informalidade dos contratos de trabalho e a curta duração dessas relações.

Nessa direção, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) ratifica que a diminuição da ocupação rural é reflexo das mudanças ocorridas no campo, que se caracterizam, entre outros aspectos, pela contínua especialização e mecanização do processo agrícola, com a conseqüente redução do número de postos de trabalho, uma das expressões mais visíveis da modernização da agricultura (DIEESE, 2014).

Em 2013, entre os 4,0 milhões de ocupados empregados (ou assalariados), a maioria (59,4% ou 2,4 milhões) encontrava-se como empregado sem carteira de trabalho assinada, e 40,6% (1,6 milhão) como empregados com carteira de trabalho assinada. Ou seja, a maior parte dos trabalhadores assalariados rurais no Brasil está em situação de trabalho ilegal (ou informal), isto é, sem qualquer das proteções garantidas pelo vínculo formal. Esta taxa de ilegalidade ou informalidade está acima da taxa geral do país, em torno dos 50,0% (DIEESE, 2014).

Os dados das regiões Norte e Nordeste são ainda mais desafiadores. Em cada uma das regiões, 77,1% dos ocupados no meio rural encontram-se na informalidade. Esse percentual representa 263.301 trabalhadores na região Norte e 1.090.045 trabalhadores na região Nordeste. No Piauí, dos 70.094 assalariados ocupados no meio rural em 2013, apenas 15.955 (22,76%) possuem carteira de trabalho assinada. Já 54.139 (77,24%) trabalhadores não possuem registro em carteira (DIEESE, 2014).

Observa-se uma redução da taxa de informalidade/ilegalidade ao longo dos anos que, embora lenta, é um fato positivo para um mercado de trabalho como o rural, em que as taxas mostram-se tão elevadas. No entanto, a diminuição da informalidade parece estar mais associada à extinção dos postos de trabalho ou à migração para outros setores do que ao avanço da formalização dos postos existentes (DIEESE, 2014).

Para Kuhn e Batista (2012), o tema do trabalho informal coloca-se como um problema central à classe trabalhadora. Como em todas as atividades existem limites e possibilidades, ressalta-se neste os diversos danos /perdas ao trabalhador e à sua família, como a gratificação natalina, o depósito mensal do fundo de garantia por tempo de serviço, benefícios previdenciários (auxílio saúde, acidente de trabalho e a aposentadoria), a identificação como trabalhador junto ao comércio e agentes financeiros, entre outras.

Não obstante as relações de trabalho em cada país tenham características particulares, há dois aspectos basais que as abrangem: as características da organização sindical e os procedimentos de negociação coletiva. Esses aspectos permitem contemplar as relações entre capital e trabalho em um determinado ambiente econômico, social e político. Dessa forma, as negociações coletivas são uma importante ferramenta de regulação do conflito entre capital e trabalho, pois restabelecem certas regras ao processo, sendo consideradas um dos eixos da relação de trabalho (CONFORTO; RIBEIRO, 2005).

A negociação coletiva de trabalho refere-se ao ajuste entre as entidades sindicais e as entidades patronais ou empresas individuais ou agrupadas, com o objetivo de estabelecer condições de trabalho para todos os trabalhadores compreendidos na base territorial das entidades negociantes, vinculando todos os trabalhadores e empregadores na referida base (LIMA, 2013).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui duas Convenções (98 e 154) que destacam a necessidade dos países fomentarem as negociações coletivas como ambiente eficaz para estabelecer as condições do trabalho e amenizar conflitos entre o capital e trabalho. Ressalte-se que as duas Convenções foram ratificadas pelo Brasil.

As etapas das negociações coletivas no Brasil são respaldadas nas Consolidações das Leis Trabalhistas (CLT). A CLT surgiu por meio do Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943 e corresponde ao principal instrumento de regulamentação das relações de trabalho no Brasil,

tanto urbanas como rurais.

Segundo Lima (2013), a negociação compreende basicamente três instrumentos: Contrato coletivo de trabalho; Convenção coletiva de trabalho e Acordo coletivo de trabalho. Conforme o autor (p. 284), o Contrato coletivo de trabalho é “o instrumento normativo negociado entre as entidades sindicais de nível superior para viger sobre a base territorial que estabelecer e vinculando as empresas ou categorias econômicas e categorias profissionais que especificar”.

A Convenção coletiva de trabalho é definida no art. 611 da CLT como um acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. Já o Acordo coletivo de trabalho é um pacto de caráter normativo celebrado entre sindicato da categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica.

Quanto aos procedimentos da negociação coletiva, a primeira etapa precede a negociação propriamente dita e se refere à solicitação de reuniões, por qualquer uma das partes envolvidas, para dá início efetivamente à negociação. Normalmente, a iniciativa parte do sindicato representante dos trabalhadores, que organizam suas pautas de reivindicações, promulgando os anseios da categoria em relação às diferentes dimensões de suas condições de trabalho (DANOSO; HORN, 2006; ALVES, 2011).

No caso das conversações diretas resultarem em acordo das partes envolvidas, procede-se ao depósito de uma via do contrato (que pode ser um Acordo Coletivo ou uma Convenção Coletiva), para fins de registro e arquivo na Delegacia Regional do Trabalho/DRT de circunscrição das partes. Portanto, o conflito trabalhista se encerra nesta etapa da fase administrativa. Por outro lado, não havendo essa composição pela via direta, uma das partes (ou ambas) solicita a mediação da DRT, que conduzirá uma ou mais mesas-redondas ou reuniões de negociação visando o acerto entre as partes. No caso de êxito nessa fase, a DRT homologa o documento resultante desse acerto. Quando também não há acordo nessa segunda fase, uma das partes, ou, as duas, ou ainda, o Ministério Público do Trabalho, entra (ão) com o pedido de Dissídio Coletivo de Trabalho, no Tribunal Regional do Trabalho/TRT (ALVES, 2011).

Os Dissídios Coletivos correspondem à fase judicial dos conflitos coletivos de natureza jurídica e não poderão ser instaurados antes de se esgotarem as possibilidades de formalização do Acordo ou Convenção Coletiva por meio de negociação coletiva. Depois de instaurado, o Dissídio Coletivo, sua fase inicial ainda possui caráter conciliatório, momento em que os juízes do TRT buscam mediar as negociações com interesse na celebração de uma solução negociada entre as partes envolvidas. Caso não ocorra o acerto entre as partes, encerra-se a fase de conciliação, passando-se à etapa de julgamento, em que os juízes arbitrarão uma solução ao caso (DANOSO; HORN, 2006; ALVES, 2011).

Conforme o DIEESE (2016), as negociações coletivas são um aspecto importante no mercado de trabalho rural, muito embora existam inúmeros fatores que tornam complexas as campanhas salariais no meio rural, dos quais podem ser citados: 1) as acentuadas diferenças entre os períodos de safra e entressafra; 2) as formas variáveis de remuneração do trabalho; 3) elevada rotatividade da mão de obra; 4) elevada informalidade. Não obstante esses fatores – que conformam a conjuntura em que se dão as negociações rurais – questões como jornada de trabalho, hora *in itinere*, equipamentos de segurança, salário e remuneração, relações de trabalho e relações sindicais, entre outros, são exemplos de cláusulas que compõem grande parte dos documentos de negociação coletiva recorrentes no mundo rural.

São exíguos os estudos voltados à análise das negociações coletivas no meio rural. Destacam-se os estudos de BRITO; P. BRITO; CAPELLE (2004); DIEESE/MDA (2007); CAMARGO (2010); VITAL et al (2011) e MASULO; MORAIS (2015).

No estado do Piauí, as negociações coletivas no meio rural iniciaram no ano de 1994, por meio da primeira Convenção coletiva de trabalho rural firmada entre os produtores de grãos dos cerrados piauienses e os sindicatos dos trabalhadores rurais de seis municípios (Uruçuí, Baixa

Grande do Ribeiro, Bertolínia, Ribeiro Gonçalves, Antônio Almeida, Sebastião Leal). Já ano de 2003, iniciam as negociações coletivas no setor canavieiro e; em 2013, no setor da palha de carnaúba (MASULLO; MORAIS, 2015).

Logo, verifica-se que a negociação coletiva é o resultado de uma atuação sindical enérgica conjuntamente a empregadores que reconhecem a importância da democratização das decisões e estão dispostos a proporcionar melhorias às condições de trabalho em seu setor de atuação. Além disso, atualmente, a negociação coletiva é uma prática já reconhecida pela sociedade como uma forma ágil e eficaz para resolução de conflitos nas relações de trabalho.

3. Metodologia

A metodologia da pesquisa consistiu em pesquisa documental (GIL, 2010), consubstanciada pela coleta, tabulação e análise dos documentos das Convenções Coletivas de Trabalho celebradas pela FETAG/PI e FAEPI no extrativismo da palha de carnaúba no período de 2013 a 2016. A coleta dos documentos das Convenções foi realizada no *site* do Ministério do Trabalho e Previdência Social, por meio do Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho (Sistema MEDIADOR).

Para a análise das cláusulas das convenções, fez-se uma adaptação ao manual de cláusulas do DIEESE (2008), que as classifica segundo os tópicos temáticos. O quadro 1 descreve como foram organizadas as cláusulas constantes nos documentos das Convenções coletivas do extrativismo da palha de carnaúba.

Quadro 1 – Descrição das cláusulas das Convenções Coletivas segundo os tópicos temáticos

Tópico temático	Descrição
Salário e Remuneração	Cláusulas que definem os valores, prazos e formas de pagamento dos itens remuneratórios contidos no contrato, tais como reajustes salariais, pisos salariais, salários indiretos, auxílios, adicionais e gratificações.
Condições de Trabalho	Cláusulas sobre a jornada de trabalho e sobre segurança e saúde do trabalho.
Relações de Trabalho	Cláusulas que regulamentam a relação entre trabalhador e empresa, como contrato de trabalho, critérios para admissão e demissão, situação funcional e normas de pessoal.
Relações Sindicais	Cláusulas que tratam da relação entre entidades sindicais de trabalhadores e empresas, e estabelecem parâmetros e garantias para a ação sindical dos trabalhadores, bem como as formas de financiamento sindical.

Fonte: Adaptado de DIEESE (2008)

4. Dinâmica das Convenções coletivas de trabalho no extrativismo da palha de carnaúba

Historicamente, os extrativistas assalariados que atuam no extrativismo da palha da carnaúba

não possuíam direitos trabalhistas e ficavam desamparados em relação aos riscos de acidentes de trabalho, a previdência social e a assistência social. A partir da mobilização da FETAG/PI, dos sindicatos de trabalhadores rurais e do poder público, esses trabalhadores vêm inserindo-se, paulatinamente, num processo de reconhecimento de seus direitos.

As Convenções coletivas de trabalho abrangeram todos os extrativistas assalariados que exercem atividades produtivas e econômicas no setor da palha de carnaúba (corte, manejo, produção, transporte, armazenamento, venda e demais atividades correlatas e afins).

No ano de 2013, apenas 17 sindicatos assinaram a primeira Convenção coletiva de Trabalho. Em 2014, subiu para 18 e, em 2015, chegou a 21 sindicatos. Já em 2016, 29 sindicatos assinaram a Convenção. Contudo, deve-se esclarecer que não é obrigatória a assinatura de todos os sindicatos de trabalhadores rurais nas Convenções coletivas de trabalho, já que a FETAG/PI os representam na mesa de negociação, via procuração. Todavia, não restam dúvidas que a participação dos sindicatos e, principalmente, a mobilização dos trabalhadores rurais dos diferentes municípios que exploram a carnaúba é fundamental para a efetividade das negociações coletivas.

Destaca-se que a negociação, propriamente dita, conta com a participação do mediador do Ministério do Trabalho, além da assessoria jurídica da representação tanto profissional como patronal. Feitas essas exposições preliminares, passa-se a análise das Convenções Coletivas de Trabalho.

4.1 Análise das Convenções coletivas de trabalho do período de 2013 a 2016

Na primeira Convenção coletiva de trabalho do extrativismo da palha de carnaúba (2013-2014) foram estabelecidas 29 cláusulas entre as partes, número que se manteve inalterado nas Convenções seguintes (2014-2015, 2015-2016, 2016-2017). Portanto, ao longo dos anos, não houve diversificação dos temas tratados nesses instrumentos de negociação coletiva.

4.1.1 Salário e Remuneração

As cláusulas salariais têm ocupado uma posição de destaque nas negociações coletivas no Brasil. Sua importância para o movimento sindical, além, evidentemente, de seu caráter essencial nas relações de trabalho, é consequência, entre outros fatores, da má distribuição da renda nacional (DIEESE/MDA, 2007).

Uma importante conquista para os trabalhadores do extrativismo da palha de carnaúba foi o estabelecimento do piso salarial. De acordo com o DIEESE (2010), a estipulação de pisos reflete sobre as faixas salariais imediatamente subsequentes, que tendem também a elevar-se. Os pisos podem, ainda, desempenhar um papel fundamental para a contenção da rotatividade da mão de obra, na medida em que inibem a substituição dos trabalhadores de menores salários para redução de custos.

Em conformidade com a Convenção coletiva 2013/2014, o valor do piso salarial estabelecido foi R\$ 737,00 (1,09 salários mínimos); na Convenção 2014/2015 o piso foi de R\$ 803,00 (1,11 salários mínimos); a de 2015/2016 reajustou para R\$ 970,00 (1,23 salários mínimos) e, a Convenção de 2016/2017 o valor do piso salarial foi fixado em R\$ 1.087,00 (1,23 salários mínimos). Observa-se que durante o período de análise, o piso salarial negociado manteve-se acima do valor do salário mínimo oficial, decretado pelo governo federal (Gráfico 1).

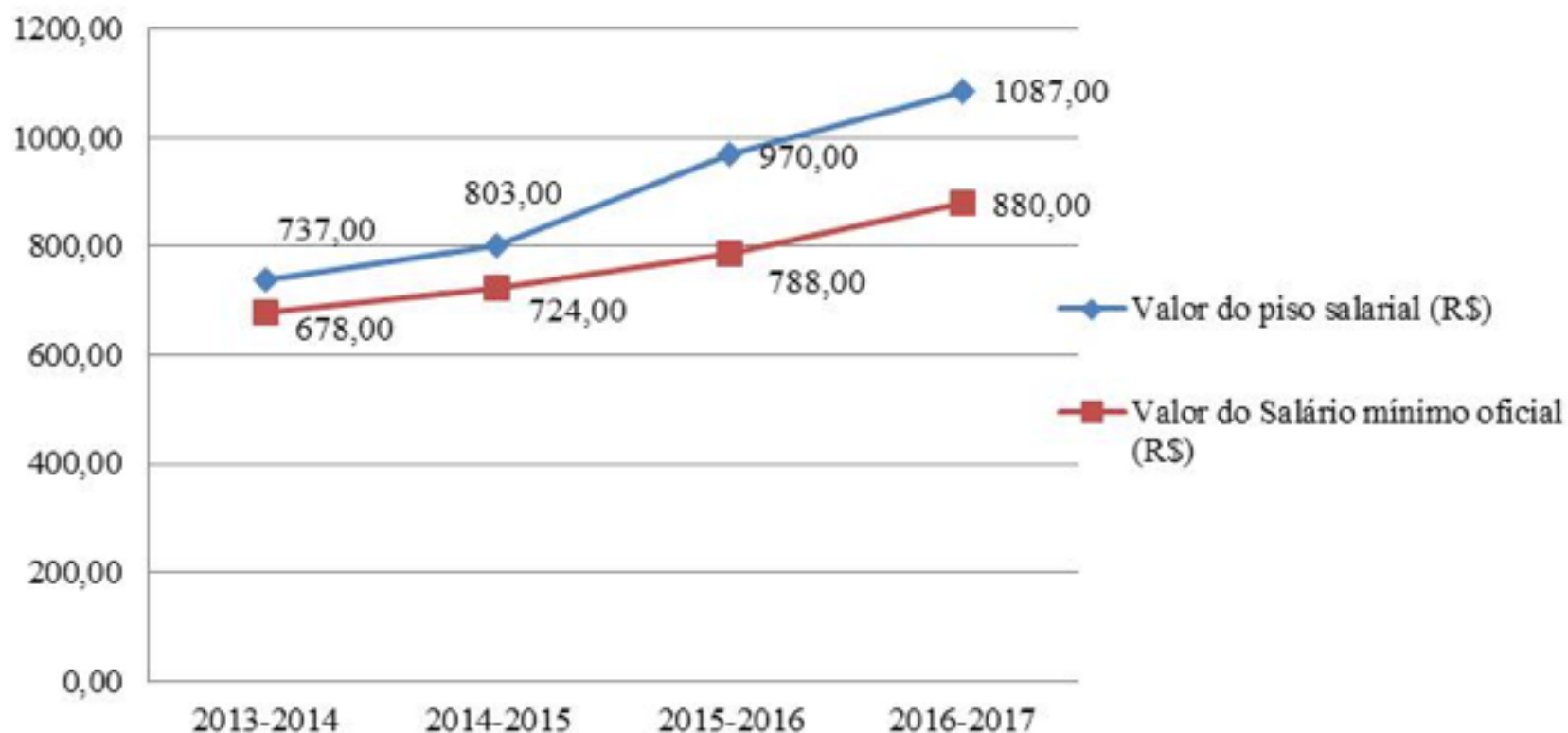


Gráfico 1 – Comparativo entre o piso salarial no extrativismo da carnaúba e o salário mínimo oficial
 Fonte: Organizado pelos autores com base nas Convenções Coletivas (2013-2016)

Conforme a Tabela 01 percebe-se que os trabalhadores possuem pisos salariais diferenciados conforme o posto desempenhado no processo produtivo. Essa diferenciação se dá em função da intensidade do trabalho, esforço despendido e habilidade dos trabalhadores.

Tabela 01 – Piso salarial dos trabalhadores conforme função no processo produtivo da carnaúba

Função no processo produtivo	Piso salarial			
	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Aparador e Feixador	R\$ 737,00	R\$ 803,00	R\$ 970,00	R\$ 1.087,00
Foiceiro e Carregador	R\$ 880,00	R\$ 959,00	R\$ 1.150,00	R\$ 1.288,00
Bagaceiro e Touxeiro	R\$ 880,00	R\$ 959,00	R\$ 1.150,00	R\$ 1.288,00
Sevador	R\$ 1.100,00	R\$ 1.199,00	R\$ 1.400,00	R\$ 1.568,00
Palheiro	—	R\$ 959,00	R\$ 1.150,00	R\$ 1.288,00
Cozinheiro	R\$ 880,00	R\$ 959,00	R\$ 1.000,00	R\$ 1.120,00
Encarregado de campo	—	R\$ 1.200,00	R\$ 1.400,00	R\$ 1.568,00

Fonte: Organizado pelos autores com base nas Convenções Coletivas (2013-2016).

Para a negociação do reajuste do piso salarial é aplicado, anualmente, o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC/IBGE). Esse Índice foi criado com o objetivo de orientar os reajustes de salários dos trabalhadores e mede a variação dos custos dos gastos com alimentação, bebidas, transporte, habitação, saúde, despesas pessoais, vestuário, comunicação, artigos de residência e comunicação no período do primeiro ao último dia de cada

mês de referência. Dessa forma, evitam-se perdas salariais e garante o poder de compra dos trabalhadores.

Verificou-se que as Convenções Coletivas acordaram reajustes superiores ao INPC, ou seja, com aumentos reais nos salários (Gráfico 2). Esse fato diverge da realidade nacional, já que segundo o DIEESE (2016), uma das principais características das negociações salariais, especialmente no ano de 2015, foi o aumento na proporção dos reajustes em valor igual e abaixo da variação do INPC. Uma possível explicação para a deterioração dos reajustes salariais em 2015 pode ser encontrada no agravamento do quadro econômico nacional .

Deve-se ressaltar que, o piso salarial, assegurado aos trabalhadores no extrativismo da palha carnaúba, é uma das conquistas mais importantes estabelecidas nos instrumentos que passaram a regulamentar as relações de trabalho nessa atividade, já que historicamente os trabalhadores foram submetidos a baixas remunerações. Nesse aspecto, é preciso destacar o papel do movimento sindical nas negociações salariais, o rebaixamento do poder aquisitivo dos salários dos trabalhadores no campo e na cidade.

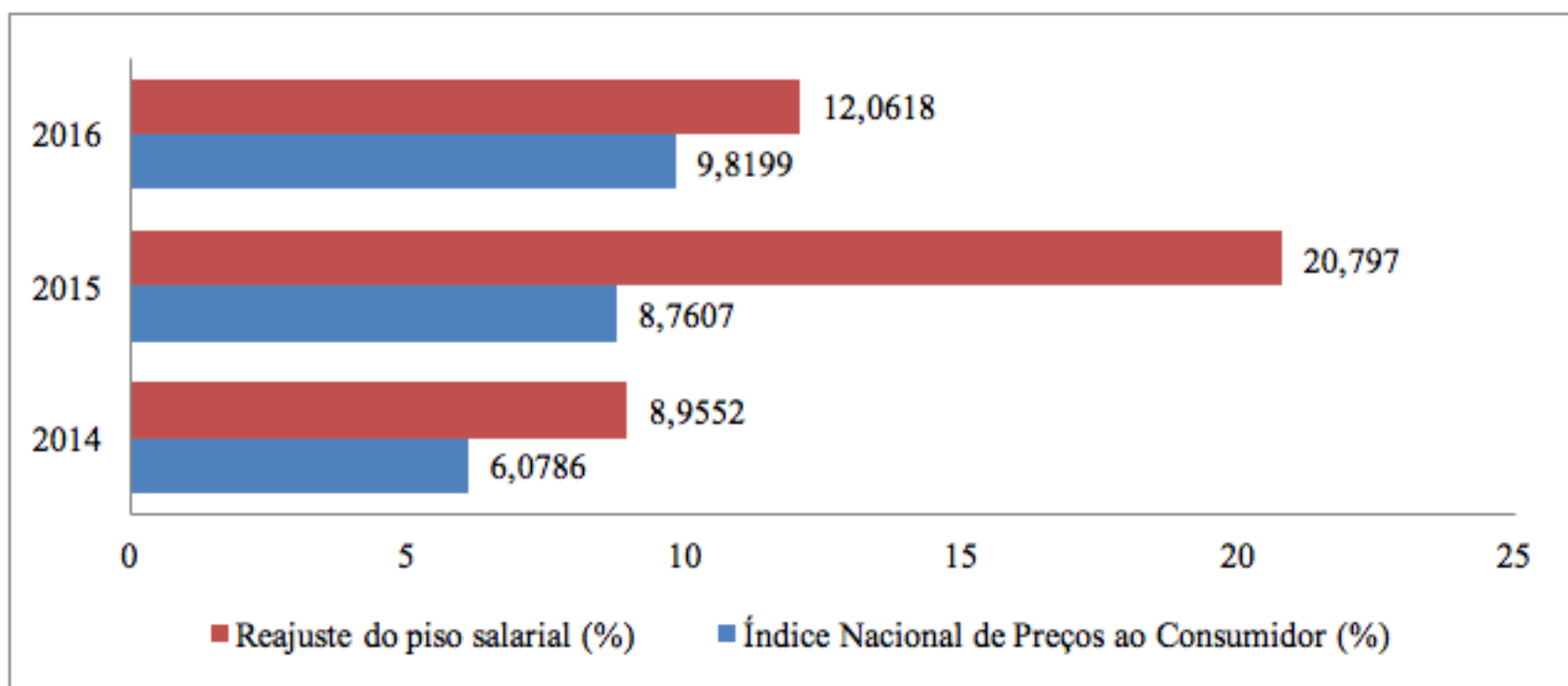


Gráfico 2 – Comparativo entre o reajuste do piso salarial no extrativismo da palha de carnaúba e o INPC/IBGE
Fonte: Organizado pelos autores com base nas Convenções Coletivas (2013-2016)

Tendo em vista o reconhecimento de que o exercício da atividade extrativa da palha de carnaúba é realizado em condições de insalubridade (ao céu aberto e exposto ao sol) ficou estabelecido o acréscimo de 10 % (dez por cento) incidente sobre o salário mínimo vigente. A legislação que trata da insalubridade é a Norma Regulamentadora (NR) nº 15, que assegura ao trabalhador a percepção de adicional, incidente sobre o salário mínimo da região, equivalente a: 40% (quarenta por cento), para insalubridade de grau máximo; 20% (vinte por cento), para insalubridade de grau médio e; 10% (dez por cento), para insalubridade de grau mínimo. Portanto, no extrativismo da palha de carnaúba, considerou-se o grau mínimo de insalubridade, no entanto, não há esclarecimentos quanto aos critérios adotados para essa classificação.

Ressalte-se que nas Convenções 2013-2014 e 2014-2015, ficou instituído ainda o fornecimento mensal de uma cesta básica alimentar, sem caráter remuneratório, no valor de R\$ 75,00. Na Convenção 2015-2016 o valor foi reajustado em 40%, atingindo a quantia de R\$ 105,00, permanecendo inalterado na Convenção 2016-2017. Portanto, a cesta básica configura-se como uma parcela de cunho social impedindo sua integração ao salário para fins de pagamento de verbas rescisórias.

4.1.2 Condições de trabalho

No que tange às condições de trabalho, conforme as Convenções analisadas, a jornada de

trabalho dos trabalhadores deverá ser de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, acrescidas de, no máximo, 02 (duas) horas extras diárias, e quando ocorrerem, serão pagas em conformidade com a legislação vigente. O artigo 59 da CLT, que normatiza as horas extras, orienta que, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal; a Constituição Federal (art. 7º inciso XVI), por sua vez, elevou esse percentual mínimo para 50% (cinquenta por cento).

Conforme Carvalho e Gomes (2009), comumente, os trabalhadores que atuam no extrativismo da carnaúba são submetidos à carga de trabalho extenuante, com duração de até doze horas diárias, com breve pausa para o almoço. Esse cenário passa a ser modificado a partir das Convenções, uma vez que o horário de trabalho passa a ser de oito horas diárias, de segunda-feira a sexta-feira e quatro horas no sábado. Com relação às horas extras, o que se observa é que a sua realização não tinha o caráter de excepcionalidade, sendo empregada sistematicamente.

Com relação aos dias trabalhados, a fim de garantir o descanso dos trabalhadores, as Convenções vedaram o trabalho aos domingos e feriados, incluindo os feriados federais, estaduais e municipais, conforme decreto de cada município, assim como a terça-feira de carnaval, sexta-feira Santa e sábado de Aleluia.

Outro aspecto importante referente às condições de trabalho, é que habitualmente, a água oferecida aos trabalhadores era coletada em cacimbas ou poços, em volume insuficiente e irregular para o atendimento das necessidades básicas diárias. Já é consenso que a falta de acesso a fontes seguras de água é um fator agravante das condições precárias de vida tornando-se um perigo sanitário potencial.

Portanto, com o intuito de preservar a saúde do trabalhador, as Convenções estabeleceram que o empregador deverá fornecer um local coberto e dotado de água potável e fresca para a realização das refeições dos trabalhadores. Além do mais, o empregador ficará obrigado a colocar filtros para água na torneira que abastece a cozinha para o preparo dos alimentos e refeições e nos recipientes de água para uso humano. O empregador ficará obrigado ainda, a entregar uma garrafa térmica individual com capacidade de cinco litros de água a cada empregado em serviço no campo.

Já para evitar esse risco de acidentes ocupacionais, as Convenções estabeleceram que o equipamento de proteção individual - EPI será fornecido gratuitamente e obrigatoriamente pelo empregador. Caso se recuse a cumprir tal obrigação, o empregado será advertido, formalmente, por duas vezes; persistindo na recusa, estará sujeito à punição mais severa. Os EPIs devem ser entregues mediante assinatura do empregado na ficha de entrega de EPI's e após treinamento para o uso adequado.

Essa cláusula é importante no trabalho de extração da carnaúba, já que não havia a preocupação com a proteção do trabalhador, mesmo com funções bastante suscetíveis à ocorrência de acidentes de trabalho, no processo produtivo. Também, como a execução das tarefas é realizada em campo aberto, normalmente há exposição dos trabalhadores a condições climáticas desconfortantes, particularmente as altas temperaturas.

Por outro lado, deve-se registrar que as cláusulas das Convenções são omissas quanto à descrição dos EPIs a serem fornecidos aos trabalhadores, bem como o período de sua substituição. Entende-se que os EPIs devem ser adequados ao tipo de trabalho realizado, sob pena de provocar dificuldades operacionais em determinadas situações de trabalho, além de desconforto ao trabalhador. A qualidade e ergonomia desses equipamentos também são fundamentais para o bom desempenho das suas funções.

Já o transporte dos trabalhadores, no percurso ida e volta ao local de trabalho, quando assumido pelo empregador ou por terceiros por ele autorizados, deverá observar a lotação do veículo e sua capacidade de transporte, previsto legislação pertinente, observando as determinações da NR-31, do Ministério do Trabalho e Emprego. Essa cláusula é relevante ao trabalho com a carnaúba, já que muitas vezes os carnaubais estão localizados em áreas

distantes da sede dos municípios.

Os documentos das Convenções também asseguraram aos trabalhadores a liberação remunerada nas seguintes situações: 1) para a trabalhadora rural: liberação de dois dias por ano, para fins de exames preventivos de câncer, mediante a comprovação da consulta por meio do requerimento para os exames laboratoriais; 2) para o trabalhador rural: desde que possua idade superior a 40 anos, poderá solicitar liberação de uma vez por ano, para submeter-se a exames preventivos de câncer de próstata. Novas liberações serão permitidas, sem prejuízo na remuneração, desde que sejam decorrentes de recomendação médica. Com relação à trabalhadora com mais de 40 anos de idade, a liberação remunerada para fim preventivo dos casos acima, será de dois dias a cada seis meses.

O empregador deve reconhecer o atestado médico e odontológico, desde que expedidos por profissionais credenciados pelo Sistema Único de Saúde – SUS, como também, o pagamento dos dias em que o trabalhador ficar impossibilitado de trabalhar, até o limite de 15 dias, podendo o empregador exigir o assentimento do atestado por médicos contratados pela empresa.

Determinou-se ainda que o custeio do atestado de saúde ocupacional da admissão, demissão e periódico do empregado (a) deverá ser arcado pelo empregador, bem como, qualquer exame médico complementar determinado pela CLT. O médico que emitir o Atestado de saúde ocupacional deve diagnosticar as condições de saúde do empregado (a), verificando a coluna vertebral, evidências de hérnias, eminência de alergias a picadas de inseto, abelhas, maribondos e outros. Essa precaução deve-se ao fato do trabalho realizado no extrativismo da palha da carnaúba requerer boa aptidão física e, como é desenvolvido no campo, está sujeito a picadas de animais, mesmo com o uso do EPI.

Logo, observa-se que no tocante às condições de trabalho, as cláusulas constantes nos documentos das Convenções somente reforçaram direitos já garantidos pela CLT, Constituição Federal e Normas Regulamentadoras do MTE. Tal constatação também foi encontrada nos trabalhos do DIEESE/MDA (2007) e BRITO; P. BRITO; CAPELLE (2004) corroborando que essa prática ainda é bastante comum em diversas categorias profissionais, no intuito reforçar a necessidade do efetivo cumprimento desses direitos.

4.1.3 Relações de trabalho

A atividade de extração do pó cerífero da carnaúba historicamente foi realizada de maneira informal, por meio de acordos verbais (CARVALHO; GOMES, 2009; D'ALVA, 2007). No entanto, deve-se ressaltar que a informalidade observada nessa atividade segue a mesma dinâmica do mercado de trabalho assalariado rural do Brasil e da região Nordeste, que possuem 59,4% e 77,2% de taxa de informalidade no meio rural (DIEESE, 2014).

A partir da realização das Convenções coletivas, todos os trabalhadores que exerçam suas atividades no extrativismo da palha de carnaúba deverão entregar a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para o empregador realizar o devido registro, mediante recibo em duas vias, com devolução no prazo de 48 horas de sua admissão. De acordo com as Convenções, a retenção da CTPS do trabalhador, após o prazo de 48 horas, importa em pagamento de multa corresponde ao valor de um salário diário da categoria, por dia de atraso, sendo revertida em favor do trabalhador prejudicado.

A anotação em CTPS foi um avanço na atividade extrativa da carnaúba, já que é a condição básica para a sua regulamentação. Deve-se destacar, no entanto, que o uso da CTPS é obrigatório para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário. Deve ser observado, no entanto, se o registro na CTPS dos trabalhadores está sendo realizado como *trabalhador da exploração da carnaúba* [4]. Caso o registro seja efetivado genericamente como trabalhador rural, impossibilitará o acompanhamento da formalização dessa categoria, via estatísticas do Ministério do Trabalho e Emprego.

Portanto, a formalização do trabalhador rural que atua no extrativismo da palha de carnaúba

garantirá uma série de benefícios, conforme descrito por Campos (2009): limitação de tempo despendido no trabalho; as possibilidades de descanso e recuperação do trabalho; as proteções à segurança e à saúde no trabalho, dentre outros.

Através das Convenções, determinou-se que a rescisão contratual apenas será permitida a partir de 90 (noventa) dias de contratação, além de efetuada obrigatoriamente no sindicato de trabalhadores rurais. Essa cláusula garante ao trabalhador o pagamento integral de seus direitos trabalhistas, eliminando a possibilidade de acordos informais.

Outro aspecto de fundamental importância foi a proibição da contratação de trabalhadores pelos empregadores através de interpostos, pessoas como empreiteiros e fornecedores de mão de obra de outros municípios e/ou estados, "gatos" e assemelhados, exceto por pessoa contratada pelo empregador com carta de preposto. Essa figura intermediadora na contratação da mão de obra colabora para a precariedade das relações de trabalho, já que omite o verdadeiro empregador, afastando-o de suas obrigações trabalhistas. Assim, ao longo dos anos, a omissão do empregador constituiu-se como elemento benéfico ao capital, reduzindo os custos diretamente.

Embora não seja comum a utilização de mão de obra feminina na extração do pó de carnaúba, as Convenções coletivas já asseguraram os direitos das trabalhadoras rurais gestantes, com a proibição da despedida imotivada do emprego desde a conformação da gravidez até o sexto mês após o parto, bem como a garantia de licença maternidade de cento e oitenta dias. Ficou garantido ainda o direito de afastamento do trabalho, sem desconto de remuneração, sempre que necessário para consultas médicas e pré-natal devidamente comprovados.

As Convenções reafirmaram a proibição do trabalho de crianças e adolescentes na atividade extrativa da carnaúba, em consonância com as normas da CLT, Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e princípios constitucionais vigentes. A propósito, a ausência de trabalho infantil é condição básica para a garantia de trabalho decente. A questão do trabalho infantil sempre foi tema de muitas discussões. Infelizmente, a realidade do Nordeste aponta para uma grande incidência de crianças e adolescentes atuando no labor rural, e, na maioria dos casos, são membros das famílias de trabalhadores rurais. Além do que, as condições de pobreza e miséria rural contribuem para a intensificação desses fenômenos.

Outra garantia relevante das Convenções foi o pagamento do salário ao trabalhador (a) estudante, durante os dias de afastamento para exames de 1º e 2º grau, supletivo, vestibular ou similar e ainda, quando for o caso, para submeter-se a exames de habilitação profissional. Essa cláusula, presente nas Convenções, é de fundamental importância, posto que os trabalhadores rurais geralmente ficam impossibilitados de acessar o sistema educacional devido à incompatibilidade com o trabalho.

Portanto, as Convenções Coletivas de Trabalho, embora reforcem as garantias mínimas legais em vigor, proporcionaram modificações nas relações de trabalho no extrativismo da palha de carnaúba, historicamente desregulamentadas.

4.1.4 Relações sindicais

No que tange às relações sindicais, as Convenções asseguraram o livre acesso dos diretores (as) sindicais aos locais de trabalho, nas empresas ou fazendas, desde que não interrompa a atividade laboral. Dessa forma, pode-se verificar *in lócus*, o cumprimento das cláusulas firmadas nas Convenções.

Para incentivar a participação dos trabalhadores nas atividades sindicais, garantiu-se ao trabalhador a remuneração do dia não trabalhado e a integração do repouso semanal remunerado e outros direitos, quando de sua falta para participar das eleições do sindicato da categoria e assembleia ordinária anual da categoria. Serão liberados os trabalhadores sindicalizados que manifestarem o desejo de participar das assembleias gerais dos sindicatos, descontados os dias faltados sem prejuízo da gratificação natalina, férias e repouso semanal remunerado.

Quanto à forma de financiamento sindical, os documentos das Convenções estabeleceram que as empresas deverão descontar de seus trabalhadores, em folha de pagamento, a título de contribuição assistencial, em uma única vez, no mês seguinte ao do registro e arquivo das Convenções Coletivas de Trabalho na SRTE/PI, o valor correspondente a dois por cento do salário base, conforme autorização das assembleias gerais extraordinárias promovidas pelos sindicatos. Os valores arrecadados serão depositados pelas empresas, dentro do prazo de dez dias após a retenção, na conta da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG).

As empresas deverão descontar ainda, via folha de pagamento dos empregados filiados aos sindicatos, a contribuição mensal denominada de mensalidade sindical/associativa, correspondente a dois por cento do salário mínimo vigente, em consonância com o estatuto dos respectivos sindicatos e mediante autorização do empregado. Os valores arrecadados serão depositados pelas empresas, dentro do prazo de dez dias após a retenção na conta dos sindicatos ou repassados diretamente às tesourarias daqueles sindicatos, mediante recibos.

Para que os trabalhadores tenham oportunidades de êxito nos processos negociais, suas entidades representativas necessitam dispor de recursos – políticos e financeiros – para se contraporem à força das corporações empresariais (DIEESE, 2015). Portanto, os recursos advindos da mensalidade sindical viabilizam a atividade dos sindicatos de trabalhadores rurais, ou seja, garantir a defesa dos direitos e mediar a luta dos trabalhadores.

5. Considerações Finais

A aplicação das Convenções coletivas de trabalho contribuirá para uma alteração na dinâmica das relações de trabalho até então prevalentes no extrativismo da palha de carnaúba. No entanto, constatou-se que a maioria das cláusulas negociadas representa o empenho da representação sindical dos trabalhadores em reafirmar direitos e garantias já instituídas na Constituição Federal, na Consolidação das Leis Trabalhistas e nas Normas Regulamentadoras do MTE.

No período analisado, o piso salarial negociado foi superior ao salário mínimo oficial e as negociações dos reajustes têm alcançado percentuais superiores à inflação, portanto, com aumentos reais nas remunerações. Todavia, para a efetividade das negociações coletivas, é fundamental que os trabalhadores rurais sejam sujeitos ativos neste processo, reivindicando a aplicação das Convenções Coletivas de Trabalho.

Ressalte-se ainda que, faz-se necessário a existência de um sistema eficaz de inspeção do trabalho, conduzido pelo Estado e com o apoio da representação sindical dos trabalhadores. Dessa forma, será possível combater a precarização do trabalho, promover a inclusão social e ampliar a cidadania no extrativismo da carnaúba.

Referências

- ALVES, J. S. (2011). **As negociações coletivas de trabalho frente à reestruturação produtiva**: um estudo do polo coureiro-calçadista paraibano a partir dos anos 1990. João Pessoa: UFPB, 2011. 330 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de Pós-graduação em Sociologia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.
- ALVES, M. O; COÊLHO, J. D. (2008). Extrativismo da carnaúba: o desafio de estimar os resultados econômicos. In. Congresso de Economia, Administração e Sociologia Rural, 46º, Rio Branco-AC, 2008. **Anais...** Julho de 2008, Rio Branco-AC. Disponível em: <<http://www.sober.org.br/palestra/9/756.pdf>>. Acesso em 15 jul. 2014.
- ALICEWEB (2015). Banco de dados do Ministério da Indústria e Comércio Exterior. **Volume das exportações 2015**. Disponível em: <<http://aliceweb2.mdic.gov.br>>. Acesso em: 30 Jan. 2015.
- BRITO, M. J.; BRITO, V. G. P.; CAPELLE, M. C. A. (2004) Processo de negociação coletiva no

espaço rural mineiro: uma análise retrospectiva da década de 1990. **O&S** - v.11 - n.30 - Maio/Agosto.

CAMARGO, A. L. (2010). O trabalhador canavieiro e suas relações de trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 81, out. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8430>. Acesso em: 09 out. 2016.

CAMPOS, A. G. (2009). **Novos aspectos da regulação do trabalho no Brasil**: Qual o papel do estado? Texto para discussão nº 1407. Rio de Janeiro: IPEA. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=4939>. Acesso em: 25 abr. 2016.

CARVALHO, J. N. F.; GOMES, J. M. A. (2009). Pobreza, emprego e renda na Economia da Carnaúba. In: **Revista Econômica do Nordeste**, Fortaleza, vol. 40, nº 02, p. 361-378, abr – jun.

CONFORTO, E.; RIBEIRO, E. P. (2005). Os determinantes da negociação coletiva: um olhar sobre o setor calçadista. **Ensaio FEE**, Porto Alegre, v. 26, Número Especial, p. 299-320. Disponível em: <<http://revistas.fee.tche.br/index.php/ensaios/article/view/2085/2467>>. Acesso em: 10 out. 2016.

DANOSO, V. R.; HORN, C. R. (2006). Negociações coletivas de trabalho: o caso do comércio varejista de Porto Alegre 1978-04. **Indicadores Econômicos FEE**, Porto Alegre, v. 34, n. 1, p. 115-134. Disponível em: <<http://revistas.fee.tche.br/index.php/indicadores/article/view/1449>>. Acesso em: 02 fev. 2016.

D'ALVA, O. A. (2007). **O extrativismo da carnaúba no Ceará**. Fortaleza: BNB. (Série BNB Teses e Dissertações, v. 4).

DEDECCA, C. S. (1998). Conceitos e estatísticas básicas sobre mercado de trabalho. In: OLIVEIRA, M. A. (Org.) **Economia & Trabalho**: textos básicos. Campinas, SP: UNICAMP.

De BENEDICTO, S. C.; SILVA, A. M. P.; STIEG, C. M.; ROMANIELLO, M. M. (2007). Precarização das Relações do Trabalho Rural no Brasil: Uma Abordagem Histórico-Analítica. In: **Encontro de gestão e relações de trabalho**, I, Natal. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/.../2007_ENGPR184.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2015.

DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. (2016). Balanço das negociações dos reajustes salariais de 2015. **Estudos e pesquisas**, n. 80, abril de 2016. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/balancodosreajustes/2016/estPesq80balancoReajustes2015.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2016.

_____. (2015). A importância da organização sindical dos trabalhadores. **Estudos e pesquisas**, Nota técnica n. 151, novembro. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/2015/notaTec151ImportanciaSindicatos.pdf>>. Acesso em: 08 out. 2016.

_____. (2014). O mercado de trabalho assalariado rural brasileiro. **Estudos e pesquisas**, Nota técnica n. 74, outubro. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2014/estpesq74trabalhoRural.pdf>> Acesso em: 17 mar. 2015.

_____. (2010). **Balanço dos pisos salariais dos trabalhadores rurais 2007 a 2009**. Disponível em: <<http://www.contag.org.br/imagens/f1385balanco-dos-pisos-rurais-2007-2009.pdf>>. Acesso em: 17 ago. 2016.

_____. (2008). **Relatório final da implantação do SAAC-RURAL**. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2008/relatorioFinalProduto6.3.pdf>>. Acesso em:

09 set. 2016.

DIEESE; MDA. (2007). **Estudo sobre as convenções coletivas de trabalho da categoria canavieira**: São Paulo Pernambuco e Goiás, 1989-2005. Brasília: MDA; São Paulo: DIEESE. Disponível em: <<http://www.cdes.gov.br/documento/806264/estudo-sobre-as-convencoes-coletivas-da-categoria-canavieira-.html>>. Acesso em: 14 abr. 2015.

GIL, A. C. (1999). **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas.

KUHN, S. L.; BATISTA, A. A. (2012). A Informalidade nas Relações de Trabalho na Construção Civil no Município de Cascavel - PR. In: BRAUN, M. B. S; BATISTA, A. A.; (Org.). In.: **Perspectivas do Agronegócio e Desenvolvimento Regional**. 1 ed., Toledo, PR: EDUNIOSTE, p. 61-92.

LIMA, F. M. M.; LIMA, F. P. R. M. (2013). **Elementos de Direito do Trabalho e Processo Trabalhista**. 14 ed. São Paulo: LTr.

MASULO, P. M. N.; MORAIS, M. D. C. (2015). **Negociação coletiva de trabalho no agronegócio no Piauí: um novo campo de disputas a partir dos anos 1990**. Disponível em: <http://eventos.livera.com.br/trabalho/98-1020748_30_06_2015_23-47-52_4481.PDF> Acesso em: 15 ago. 2015.

MTE. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. (2010). **Classificação Brasileira de Ocupações – CBO 2010**. Brasília: MTE. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/download?tipoDownload=3>>. Acesso em: 10 ago. 2016.

VITAL, T. W.; MOLLER, H. D.; FAVERO, L. A.; SAMPAIO, Y. S. B.; SILVA, E. (2011). A fruticultura de exportação do Vale do São Francisco e a crise econômica: efeitos sobre a Convenção coletiva de trabalho 2009-2010. **Revista em Agronegócios e Meio Ambiente**, v.4, n.3, p. 365-390, set/dez. Disponível em: <<http://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/rama/article/download/1933/1292>>. Acesso em: 04 mar. 2016.

1. Professor do Departamento de Ciências Econômicas e Quantitativas do CMRV/UFPI. Mestre e Doutorando em Desenvolvimento e Meio Ambiente – PRODEMA/UFPI. Email: natanaelfontenele@ufpi.edu.br

2. Professora do Departamento de Economia e dos Programas de Pós Graduação em Desenvolvimento e Meio Ambiente e Políticas Públicas da UFPI

3. Deve-se ressaltar que na pesquisa do DIEESE (2016), foram excluídos os reajustes conquistados pelas entidades representativas dos trabalhadores rurais e do funcionalismo público. Isto se deve às peculiaridades da dinâmica e dos resultados das negociações dessas categorias, que diferem significativamente das desenvolvidas nos demais setores econômicos.

4. Conforme a Classificação Brasileira de Ocupações (MTE, 2010).

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015
Vol. 38 (Nº 19) Año 2017

[Índice]

[En caso de encontrar algún error en este website favor enviar email a [webmaster](#)]

©2017. revistaESPACIOS.com • Derechos Reservados