



# FRUTAS DOCES VIDAS AMARGAS



A HISTÓRIA DOS TRABALHADORES POR  
TRÁS DAS FRUTAS QUE COMEMOS



As desigualdades no Brasil têm múltiplas origens e trazem sérias consequências para a garantia de direitos, o desenvolvimento sustentável e a justiça social. Um dos fatores que contribui para essas desigualdades é a concentração de renda. Entre a maioria da população que tem uma renda baixa, a situação de trabalhadores e trabalhadoras rurais, em especial safristas (aqueles empregados temporariamente apenas na época da colheita), chama a atenção. A fruticultura do Nordeste é um setor econômico vibrante que fornece produtos aos principais mercados do mundo, como a Europa e a América do Norte, assim como às principais capitais do Brasil. Porém, grande parte das mulheres e homens que trabalham na produção dessas frutas não têm salários dignos e vivem em situação de vulnerabilidade, sem condições de prover uma vida decente para suas famílias. Os maiores supermercados do Brasil e do mundo têm aumentado seu poder econômico nas cadeias de alimentos e ocupam um papel importante, especialmente nas cadeias produtivas de frutas. Os supermercados deveriam reconhecer a situação de vulnerabilidade a qual estão submetidos os trabalhadores e trabalhadoras rurais e assumir um papel de liderança com seus fornecedores para que as frutas vendidas aos consumidores sejam plantadas e colhidas de forma a contribuir para a dignidade de quem as produz.

© Oxfam Brasil, outubro de 2019

Este Informe foi escrito por Gustavo Ferroni e contou com as contribuições de Fernando Junqueira, Jorge Cordeiro, Katia Maia, Maitê Gauto, Marina Marçal, Muana Martins, Peter Williams, Poliana Dallabrida e Samantha Federici. Parte das pesquisas que deram base a esse documento foram realizadas pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e pela Papel Social a pedido da Oxfam Brasil. A diagramação foi feita por Brief Comunicação.

Esta publicação parte de uma série de informes produzidos para contribuir com o debate público sobre os temas de desigualdades, desenvolvimento e direitos humanos.

O Informe pode ser utilizado livremente para fins de educação, pesquisa, campanha e incidência política desde que se indique a fonte de forma completa. Para mais informações sobre as questões aqui abordadas, por favor, envie um e-mail para [contato@oxfam.org.br](mailto:contato@oxfam.org.br).

Foto da capa: Mãos de um trabalhador rural de Petrolina - Tatiana Cardeal / Oxfam Brasil

# ÍNDICE

<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>5</b>
<b>1. MÃOS CALEJADAS E ROSTOS MARCADOS: QUEM PERDE COM AS DESIGUALDADES NO BRASIL</b>	<b>9</b>
O TRABALHO RURAL É UM DOS VETORES PARA AS DESIGUALDADES NO PAÍS	9
DESIGUALDADES DE RAÇA E GÊNERO	17
A IMPORTÂNCIA DA VALORIZAÇÃO DO SALÁRIO MÍNIMO PARA REDUZIR A POBREZA E AS DESIGUALDADES	18
Salário Digno	19
REFORMA TRABALHISTA, MAIS RISCOS E MENOS DIREITOS	20
<b>2. DESENVOLVIMENTO NAS REGIÕES DA FRUTICULTURA: A RIQUEZA QUE NÃO FICA</b>	<b>21</b>
DESIGUALDADES E DESENVOLVIMENTO NAS CIDADES CAMPEÃS DA FRUTICULTURA	21
<b>3. EFEITO DOMINÓ: UMA VULNERABILIDADE LEVA A OUTRA, E LOGO CHEGAM OS ABUSOS</b>	<b>25</b>
DESRESPEITO, INTIMIDAÇÃO E DUPLA JORNADA PARA AS MULHERES	26
POBREZA E ATÉ FOME	29
MÁS CONDIÇÕES DE TRABALHO	32
SAÚDE E CONTAMINAÇÃO	34
Governo Bolsonaro e os Agrotóxicos	34
<b>4. É POSSÍVEL MUDAR: BOAS PRÁTICAS QUE VÊM DO CAMPO</b>	<b>39</b>
EXEMPLOS DE BOAS PRÁTICAS ADOTADAS POR PRODUTORES	40
UM ACORDO COLETIVO QUE APONTA O CAMINHO PARA O TRABALHO DECENTE	41
A CONEXÃO COM SUPERMERCADOS	43
Supermercados da Europa e dos Estados Unidos	45
<b>CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES</b>	<b>47</b>
SUPERMERCADOS	47
PRODUTORES	48
GOVERNO	48
<b>NOTAS</b>	<b>50</b>
<b>OXFAM</b>	<b>54</b>



Parreiral em Petrolina (PE)  
Foto: Vitor Shimomura / Oxfam Brasil

# INTRODUÇÃO

*A b c das frutas  
Diga que tá bom, diga que tá bom  
Diga que tá  
Abacate é forte, açaí do norte  
De lado não deixa. Ameixa, acerola  
Araçá e amora, avelã e aí  
Quem vai descascar esse abacaxi?*

**(ABC das Frutas, Moraes Moreira)**

Esta é uma história sobre comida, sobre as frutas que gostamos de comer em nosso dia-a-dia. Mas não é uma história bonita, nem divertida. É uma história sobre dificuldades e superação, sobre a vida de mulheres e homens que trabalham na produção de frutas no Brasil.

Quando vamos aos supermercados comprar frutas para nossas famílias, esperamos um produto de qualidade, e, em geral, este é o caso para o sabor e a aparência da fruta; mas, muitas vezes não o é para a vida de quem a produziu.

A fruticultura do Nordeste brasileiro é um setor vibrante, que fornece produtos aos principais mercados do mundo e do Brasil. Ao mesmo tempo, é permeado por problemas estruturais que impedem milhares de homens e mulheres que ali trabalham de terem uma vida digna.

Os supermercados são um dos principais locais onde as frutas são compradas. Para que elas estejam nas mesas dos consumidores, milhares de pessoas trabalham no seu plantio, colheita e processamento. Se a fruta que comemos é doce e bonita, é porque alguém cuidou dela e garantiu que estivesse do jeito que gostamos. Mas a vida de muitas pessoas que plantam, colhem e processam essas frutas não tem a mesma beleza e doçura. Pelo contrário, muitas destas pessoas vivem em situação de pobreza, com risco de passar fome, de serem contaminadas por agrotóxicos, ou mesmo sem poderem sonhar e com medo do futuro.

Por trás das frutas vendidas pelos três maiores supermercados do Brasil, - Carrefour, Pão de Açúcar e Grupo Big (ex-Walmart Brasil) - estão milhares de trabalhadores e trabalhadoras safristas que ano após ano são contratados por grandes produtores, em períodos curtos, demitidos no final da safra e depois recontratados (ou não) pelas mesmas fazendas, vivendo na incerteza de como será seu futuro.

Em geral, trabalhadores safristas são contratados por períodos que podem variar entre 30 dias, 3 meses e até 6 meses. Uma vez demitidos ao término da safra não existem muitas opções, já que nas regiões em que vivem o trabalho no campo é uma das poucas - senão a única - alternativa que têm. Para as mulheres é ainda pior porque, em geral, elas têm contratos mais curtos, já que trabalham no empacotamento e limpeza de frutas - o que demanda menos tempo durante o ano. Além disso, as mulheres têm a carga de trabalho não remunerado, cuidando dos filhos e da casa. Sem outras opções de emprego na região, elas buscam emprego no setor de frutas. São contratadas e demitidas, várias vezes por ano - em um círculo vicioso de expectativa, angústia e insegurança.

As mulheres e os homens não ganham o suficiente para sustentar a família. Os trabalhadores do melão, manga e uva na Bahia, Pernambuco e Rio Grande do Norte recebem, na média, um salário que é apenas 56% do que seria considerado um salário digno pela Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>1</sup>. Estão em uma situação de alta vulnerabilidade, pela insegurança e dependência das empresas produtoras de fruta. Além disso, estas pessoas são expostas a um alto risco de contaminação por agrotóxico e nem sempre encontram as melhores condições para o trabalho. Essas pessoas estão no início da cadeia produtiva de frutas e é duro saber que é assim que começa o caminho das frutas até a mesa dos consumidores.

Na outra ponta, os supermercados possuem cada vez mais influência nas cadeias produtivas de alimentos frescos como as frutas. O Carrefour, Pão de Açúcar e Grupo Big controlam 46,6% do setor<sup>2</sup> e são empresas reconhecidas por seus esforços em sustentabilidade<sup>3</sup>. Elas podem liderar uma reformulação nas condições de trabalho no plantio, colheita e processamento das frutas de seus fornecedores, a partir da implementação de políticas e práticas.

As empresas produtoras, que fornecem aos supermercados no Brasil e no exterior, são importantes exportadoras do agronegócio brasileiro e a cadeia produtiva das frutas gera quase R\$ 40 bilhões por ano<sup>4</sup>. Estudos da Oxfam<sup>5</sup> mostram, contudo, que nas últimas décadas os maiores supermercados do mundo têm ficado com uma fatia cada vez maior do valor gerado pelas frutas e vegetais que vendem. As cadeias produtivas de alimentos estão mais concentradas (Figura 1), gerando um desequilíbrio de poder e colocando trabalhadores e trabalhadoras rurais em uma situação de maior vulnerabilidade

FIGURA 1 – CONCENTRAÇÃO NA CADEIA DE PRODUÇÃO DE ALIMENTOS



i Bayer-Monsanto, Dupont-Dow e Chem-China Syngenta. Fonte: Friends of the Earth Europe, Heinrich Boll Foundation and Rosa Luxemburg Foundation. (2017). Agrifood Atlas: Facts and Figures about the Corporations that Control what we Eat. ii S.J Lowder, J. Scoet, T. Roney. (2017). The Number, Size and Distribution of Farms, Smallholder Farms and Family Farms Worldwide. *World Development*, 87, 16–29. UN Food and Agriculture Organisation. (2008). The State of Food and Agriculture 2008. Rome: FAO iii Archer Daniels Midland (ADM), Bunge, Cargill e Louis Dreyfus Co. Fonte: Friends of the Earth Europe, Heinrich Boll Foundation and Rosa Luxemburg Foundation. (2017). Agrifood Atlas: Facts and Figures about the Corporations that Control what we Eat. Op Cit. iv Friends of the Earth Europe, Heinrich Boll Foundation e Rosa Luxemburg Foundation. (2017). Agrifood Atlas: Facts and Figures about the Corporations that Control what we Eat. v Ibid.

Fonte: A Hora de Mudar, Oxfam 2018.

Entre 2018 e 2019, a Oxfam Brasil foi a campo escutar o que estas mulheres e homens que trabalham na produção de frutas tinham a dizer, e o resultado foi preocupante<sup>6</sup>. Se há riqueza na cadeia produtiva das frutas, por que então os trabalhadores dizem que não estão bem? Esse é um exemplo de como as desigualdades acontecem. O sofrimento destas pessoas dá rosto e voz a quem perde com as desigualdades no Brasil. Elas são exemplos dos 20% mais pobres da população brasileira, que vivem sem ter seus direitos básicos garantidos e com uma renda média mensal que não passa de cerca de R\$ 680<sup>7</sup>.

O Brasil é o terceiro maior produtor de fruta no mundo e vem se tornando um dos maiores exportadores. Nos últimos anos, a exportação de frutas gerou cerca de US\$ 800 milhões anuais, aproximadamente R\$ 3,5 bilhões<sup>8</sup>. Durante o segundo semestre de cada ano, o país se torna o principal fornecedor de frutas tropicais para a Europa e os Estados Unidos. São exportadas frutas como manga, mamão, melão, uva e melancia, entre outras<sup>9</sup>.

A produção de frutas em larga escala no Nordeste só é possível pelos projetos de irrigação desenvolvidos a partir dos anos 1970, tanto no vale do Rio São Francisco, como na fronteira da Bahia com Pernambuco, e no Rio Grande do Norte e Ceará. A construção desses polos teve sucesso em termos comerciais e econômicos, mas também foi marcada por um processo de exclusão de agricultores familiares que ali viviam e por conflitos de terras e de água, alguns dos quais persistem até hoje<sup>10</sup>.

Hoje, os estados de Pernambuco e Bahia são responsáveis por 62% das mangas produzidas no país e por 35% da produção de uvas. O Ceará e o Rio Grande do Norte respondem por 75% da produção nacional de melão<sup>11</sup>.

Para cada 10 hectares de fruta, cerca de 25 pessoas são empregadas. Em comparação, a soja emprega, na média, apenas uma pessoa a cada 10 hectares<sup>12</sup>. Isso mostra que as frutas geram mais empregos em áreas rurais do país, particularmente no Nordeste, onde postos de trabalho são mais escassos. Só no ano de 2017, a produção de manga, melão e uva foi responsável pela criação de cerca 88 mil postos de trabalho. No entanto, cerca de 45% desses postos não duraram mais que seis meses no ano<sup>13</sup>, como se pode ver na Figura 2.

\*\*\*

**“SE A MARGEM DE LUCRO É TÃO GRANDE, POR QUE NÃO MELHORAR O SALÁRIO? POR QUE NÃO MELHORAR AS CONDIÇÕES DE TRABALHO? EU IMAGINO QUE DARIA. POR QUE SE DESTRÓI TANTO A NATUREZA COM A APLICAÇÃO DE AGROTÓXICOS, POR QUE NÃO MUDA UM POUCO PARA USAR MENOS VENENO? EU ACREDITO QUE É POSSÍVEL PRODUZIR SEM USAR MUITO VENENO E VALORIZANDO MAIS O TRABALHADOR.”**

\*\*\*

Jocelino Dantas - secretário de políticas agrícolas - FETARN (RN)

FIGURA 2 - VÍNCULOS FORMAIS DE EMPREGOS ATIVOS E VÍNCULOS ENCERRADOS EM 31 DE DEZEMBRO DE 2017

FRUTA	Nº DE EMPREGOS GERADOS	Nº DE EMPREGOS MANTIDOS ATÉ O FINAL DE ANO	Nº DE DEMITIDOS AO LONGO DO ANO	VARIAÇÃO
 MELÃO	22.790	12.053	10.737	47%
 MANGA	22.172	10.310	11.862	53,5%
 UVA	43.507	21.805	21.702	49,8%

O trabalho por safra impede que os trabalhadores possam garantir o sustento de suas famílias com dignidade. Com as demissões periódicas, muitos passam a depender de parentes, bicos e de programas governamentais de transferência de renda.

A pesquisa realizada ainda identificou condições ruins de trabalho, e alguns abusos, inclusive em produtores com selos de certificação, indicando que ainda há muito a caminhar para o estabelecimento de relações que respeitem os direitos dos trabalhadores rurais.

Os Princípios Orientadores da Organização das Nações Unidas (ONU) para Empresas e Direitos Humanos<sup>14</sup> estabeleceram a responsabilidade das empresas em realizar a devida diligência em suas cadeias de fornecimento para identificar, prevenir e remediar quaisquer casos de abusos de direitos. Os Princípios são claros ao estabelecer que as empresas devem “saber e demonstrar” que respeitam os direitos humanos<sup>15</sup> além de terem uma responsabilidade compartilhada pelo que ocorre em suas cadeias produtivas: “empresas podem ser percebidas como cúmplices nas ações de uma outra parte onde, por exemplo, elas se beneficiaram disto”<sup>16</sup>. Assim sendo, as situações vividas pelos trabalhadores na produção de frutas também dizem respeito àquelas empresas que compram o que por eles foi plantado, colhido e processado.

Um outro elemento nesse contexto é a pouca transparência na cadeia das frutas, o que torna mais difícil identificar fornecedores que não respeitam os direitos humanos. Alguns esforços estão sendo feitos pelo Carrefour, Pão de Açúcar e Grupo Big para garantir a rastreabilidade das frutas que vendem. Em suas lojas, o consumidor poderá ver que algumas frutas já possuem um *QR Code*<sup>17</sup> que mostra a fazenda onde foi produzida. Mas o que o *QR Code* não mostra são as condições de vida desses trabalhadores, se eles são capazes de dar moradia, alimentar e educar seus filhos e de viver com dignidade.

Este Informe não pretende atacar a reputação dos supermercados, mas sim estimular que eles melhorem suas políticas e práticas exigidas de seus fornecedores. E isso não é tão difícil: existem boas práticas na fruticultura do Nordeste. Algumas empresas pagam mais aos seus trabalhadores do que o estabelecido pela convenção coletiva, outras subsidiam transporte, alimentação, oferecem melhores condições de trabalho e buscam proteger as mulheres grávidas, lactantes e mães recentes. A ideia de que “é melhor ter um emprego com poucos direitos que nenhum emprego” não cabe em um mundo ou em um país onde a riqueza segue gerando mais riqueza e mais concentração.

O documento está dividido em quatro partes. A primeira parte mostra a situação socioeconômica destes trabalhadores e trabalhadoras e sua conexão com a desigualdade no Brasil. A segunda parte aborda o desenvolvimento local nos principais municípios da fruticultura do Nordeste. A terceira parte traz relatos e histórias da vida desses trabalhadores e trabalhadoras e as dificuldades que eles enfrentam. E por fim, a última parte traz recomendações para os supermercados, produtores e governo.

\* \* \*

**“AS REDES DE SUPERMERCADOS, COMO QUALQUER GRANDE CORPORAÇÃO, EXERCEM UM PODER MUITO GRANDE DENTRO DA SOCIEDADE, E DEVEM USAR ESSE PODER PARA O BEM.”**

\* \* \*

Ileana Neiva Mousinho -  
procuradora - Ministério  
Público do Trabalho (RN)





Mãos segurando uma manga  
Foto: Tatiana Cardeal / Oxfam Brasil

# 1. MÃOS CALEJADAS E ROSTOS MARCADOS: QUEM PERDE COM AS DESIGUALDADES NO BRASIL

## O TRABALHO RURAL É UM DOS VETORES PARA AS DESIGUALDADES NO PAÍS

Infelizmente, o Brasil segue sendo um dos países mais desiguais do mundo. Cerca de 8% de nossa população vive abaixo da linha de pobreza extrema do Banco Mundial<sup>18</sup>. Já os 20% mais pobres vivem com uma renda média familiar de R\$ 682<sup>19</sup>.

Porém, entre 2002 e 2016 ocorreu uma valorização real de quase 80% do salário mínimo que, segundo o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), teve um efeito duas vezes maior na redução das desigualdades que os programas de transferência de renda<sup>20</sup>.

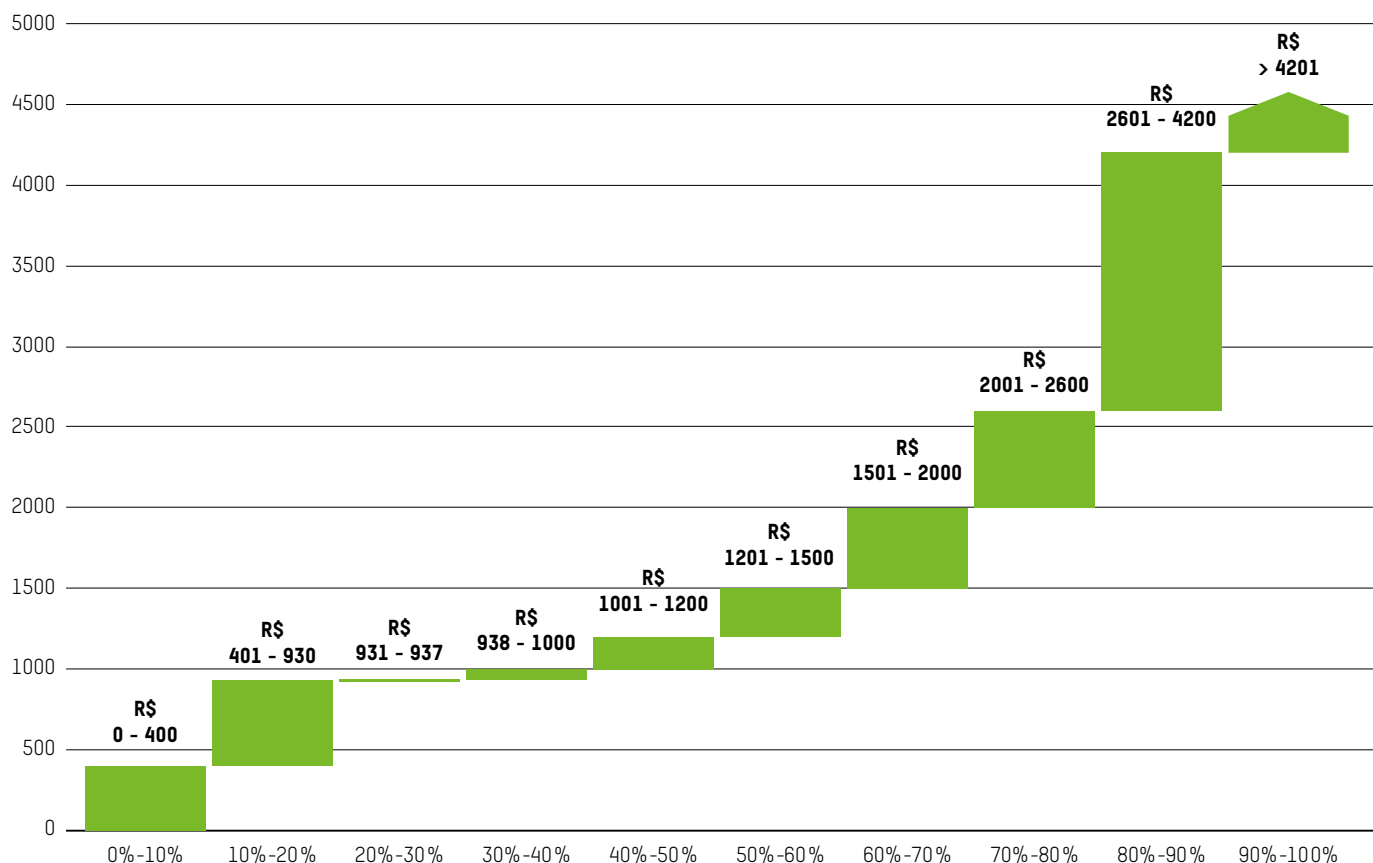
\*\*\*

“A GENTE COSTUMA DIZER QUE O TRABALHADOR RURAL SÓ COME 15 DIAS. PORQUE COM O QUE GANHA, NÃO DÁ PARA PASSAR O MÊS. VEM CONTA, VEM REMÉDIO, VEM CALÇADO. SE CHEGAR UM MÊS QUE UM FILHO MEU ADOECER, A GENTE VAI PASSAR FOME, PORQUE EU NÃO VOU DEIXAR O MEU FILHO DOENTE.”

\*\*\*

Robson – trabalhador – Vale do São Francisco

FIGURA 3 – DECIS, POR RENDA, DA POPULAÇÃO BRASILEIRA QUE TRABALHA. 2017



Fonte IBGE, PNAD Contínua 2017. Cálculo próprio

O trabalho é a fonte mais importante de renda para a maioria das famílias no Brasil e no mundo<sup>21</sup>. Cada vez mais, no entanto, ter um emprego não significa escapar da pobreza. Estimativas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) apontam que um entre cada três trabalhadores de países em desenvolvimento vive em situação de pobreza<sup>22</sup>.

Esta é a situação de muitas pessoas que trabalham na produção de frutas como o melão, a manga e a uva no Nordeste brasileiro. Como muitas das ocupações na produção de frutas são temporárias, as pessoas só conseguem permanecer no emprego durante o período de safra, que normalmente vai de três a seis meses por ano. Esse período não é suficiente para garantir uma renda média anual que propicie uma vida digna para a trabalhadora ou o trabalhador e sua família. Cerca de 50% dos trabalhadores destas três frutas foram contratados e demitidos no mesmo ano<sup>23</sup>.

Utilizando o exemplo uma trabalhadora safrista do melão no Rio Grande do Norte<sup>24</sup>, ela é a principal provedora de sua família, mas tem um contrato de apenas 3 meses. Por seu trabalho neste período receberá, em média, R\$ 4.127,25 (excluindo possíveis descontos ou benefícios). Se for a única ocupação no ano, sua renda mensal média será de R\$ 343,94.

\*\*\*

**“ACONTECE MUITO AQUI NO ESTADO A QUESTÃO DO SAFRISTA. ISSO É UM NEGÓCIO MUITO COMPLICADO PORQUE O TRABALHADOR É CONTRATADO POR UM PERÍODO DO ANO, E NO OUTRO ANO ELE NÃO SABE SE VOLTA. É UM PROCESSO DE VULNERABILIDADE MUITO GRANDE.”**

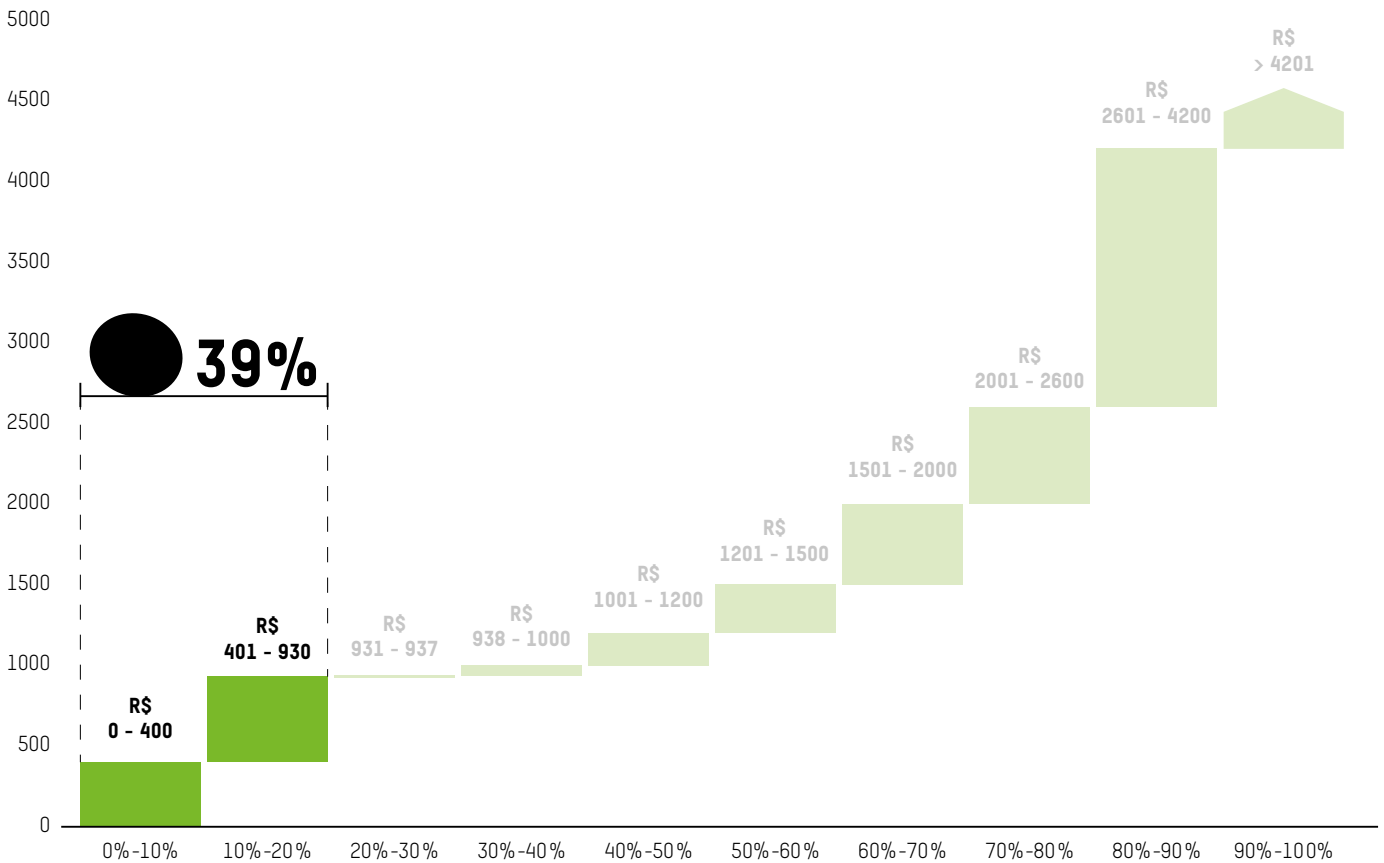
\*\*\*

Jocelino Dantas - secretário de políticas agrícolas - FETARN (RN)



Mãos segurando um melão  
Foto: Tatiana Cardeal / Oxfam Brasil

FIGURA 4 – DECIS, POR RENDA, DA POPULAÇÃO BRASILEIRA QUE TRABALHA. 2017.  
RENDA DO MELÃO



Fonte: IBGE, PNAD Contínua 2017 e RAIS/Ministério da Economia com base no número de vínculos ativos e inativos em 31 de dezembro de 2017. Subclasse CNAE (IBGE): 0119-9/07 Cultivo de melão. Cálculo próprio.

Se sua ocupação na produção de melão durar seis meses no ano, a mesma trabalhadora terá recebido R\$ 8.254,50 pelo período trabalhado. Caso não tenha outra renda no ano, sua renda mensal média será de R\$ 687,88 - excluindo possíveis descontos ou benefícios.

Estes valores revelam que a renda proveniente do trabalho na produção do melão coloca esta trabalhadora entre as pessoas mais pobres do país. Se ela conseguir um contrato de três meses estará, potencialmente, no nível mais baixo da distribuição de renda do Brasil. Se o contrato for de seis meses, ela estará no segundo nível mais baixo. Na produção do melão, o tempo de contratação de 39% dos trabalhadores é de até 5,9 meses<sup>25</sup>.

## MULHERES DO MELÃO: MATERNIDADE E INCERTEZA DO FUTURO

Eridenes Cândida de Lima, 40 anos, é mãe e trabalha como safrista na produção do melão no Rio Grande do Norte. Há quatro safras ela vive a mesma expectativa de ser recrutada na época da colheita e a ansiedade de saber que será demitida ao final da mesma dela.



Eridenes (de camisa cinza),  
trabalhadora do melão no Rio  
Grande do Norte com sua mãe e filha  
Foto: Tatiana Cardeal / Oxfam Brasil

Quando é demitida após as safras, Eridenes vive de bicos. “Se tiver seguro desemprego, dá uma aliviada enquanto eles não chamam. Se não tiver, tem que se virar”. Além dos bicos, ela precisa da ajuda da mãe, Terezinha, 59 anos, atualmente aposentada e que também trabalhou em empresas de frutas da região. “Quando eu não estou trabalhando, minha mãe ajuda com dinheiro”.

Carmem Priscilla, trabalhadora do melão no Rio Grande do Norte  
Foto: Tatiana Cardeal / Oxfam Brasil



Cinco meses por ano, Carmem Priscila Silva Souza, 25 anos, acorda às 5 horas da manhã, se despede do esposo e dos filhos gêmeos Valentina e Vinícius, de 4 anos, e segue de moto para trabalhar na produção do melão no Rio Grande do Norte por apenas cinco meses por ano.

Ela trabalha no campo, debaixo do sol, garantindo a qualidade e a beleza do melão. “Gente que não é acostumada a trabalhar, acha que é muito serviço, muito puxado, aí desiste no primeiro dia.”

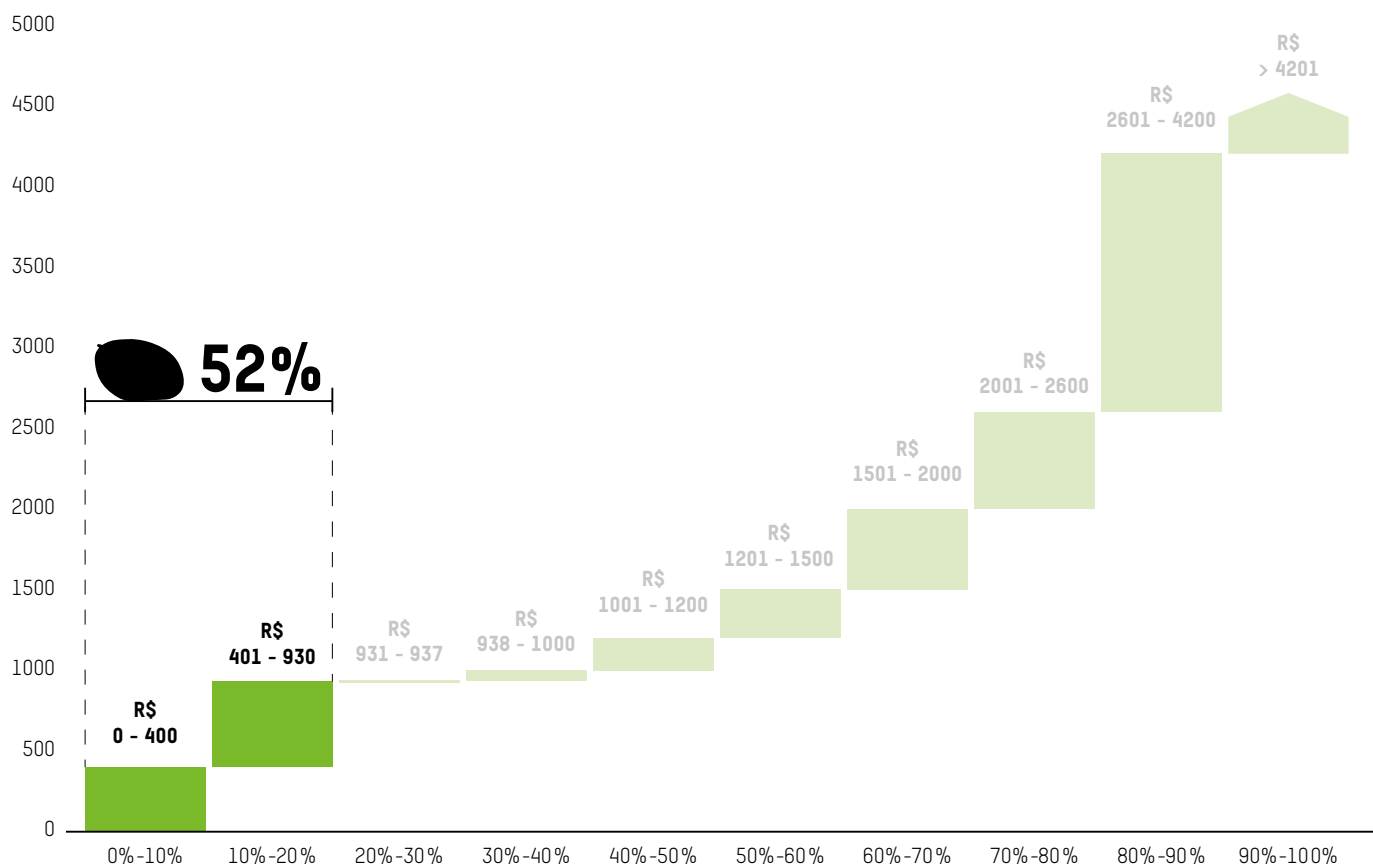
A vida de safrista não é fácil. “Se eu não arrumar outro trabalho, fico esperando até começar outra safra. Nesse último ano eu só fiquei em casa mesmo.” Durante o período que está empregada, Priscila recebe R\$ 998. A região é dominada pela fruticultura e as oportunidades fora de safra não são muitas. “Para qualquer trabalhador, esse valor é muito pouco, mas é melhor do que estar parado sem ganhar nada. Aqui é muito ruim de emprego.”

Saindo do melão e mudando para a manga, o exemplo seria de um trabalhador da Bahia<sup>26</sup>. Ele também é o principal provedor de sua família, mas seu contrato de safrista dura apenas três meses. Ao final deste período, ele receberá, em média, R\$ 3.561<sup>27</sup> (excluindo possíveis descontos e/ou benefícios). Caso esta seja sua única renda no ano, isto significará que ele deverá se manter e manter sua família com R\$ 296,75 por mês.

Caso seu contrato seja de seis meses, ao final do período de trabalho terá recebido R\$ 7.122 (excluindo possíveis descontos e/ou benefícios) e se não tiver outra ocupação no ano, terá uma renda mensal média de R\$ 593,50.

Esta remuneração média para os trabalhadores da manga na Bahia colocaria, potencialmente, esse trabalhador no nível mais baixo da distribuição de renda do Brasil. Se o contrato for de seis meses, ele estaria potencialmente no segundo nível mais baixo. Em 2017, 52% dos trabalhadores da manga estavam entre esses dois níveis.

FIGURA 5 – DECIS, POR RENDA, DA POPULAÇÃO BRASILEIRA QUE TRABALHA. 2017. RENDA DA MANGA



Fonte: IBGE, PNAD Contínua 2017 e RAIS/Ministério da Economia com base no número de vínculos ativos e inativos em 31 de dezembro de 2017. Subclasse CNAE (IBGE): 0133-4/10 Cultivo de manga. Cálculo próprio.

\*\*\*

**“QUANDO EU ERA MAIS NOVO, NÃO ERA ISSO QUE EU SONHAVA PARA MIM. NINGUÉM VAI TER UM SONHO DE TRABALHAR NESSAS CONDIÇÕES. COM OS MEUS 19 ANOS, EU ESTUDAVA, EU PENSAVA EM CRESCER NA VIDA COM O ESTUDO, MAS AS CONDIÇÕES NÃO DERAM. O JEITO FOI ENCARAR ESSE TRABALHO MESMO. O CARA QUE TRABALHA NUM NEGÓCIO DESSE E TEM FILHO PARA SUSTENTAR, VISA ARRUMAR UM SERVIÇO MELHOR”.**

\*\*\*

Pedro - trabalhador - Rio Grande do Norte



Plantação de manga  
Foto: Tatiana Cardeal / Oxfam Brasil



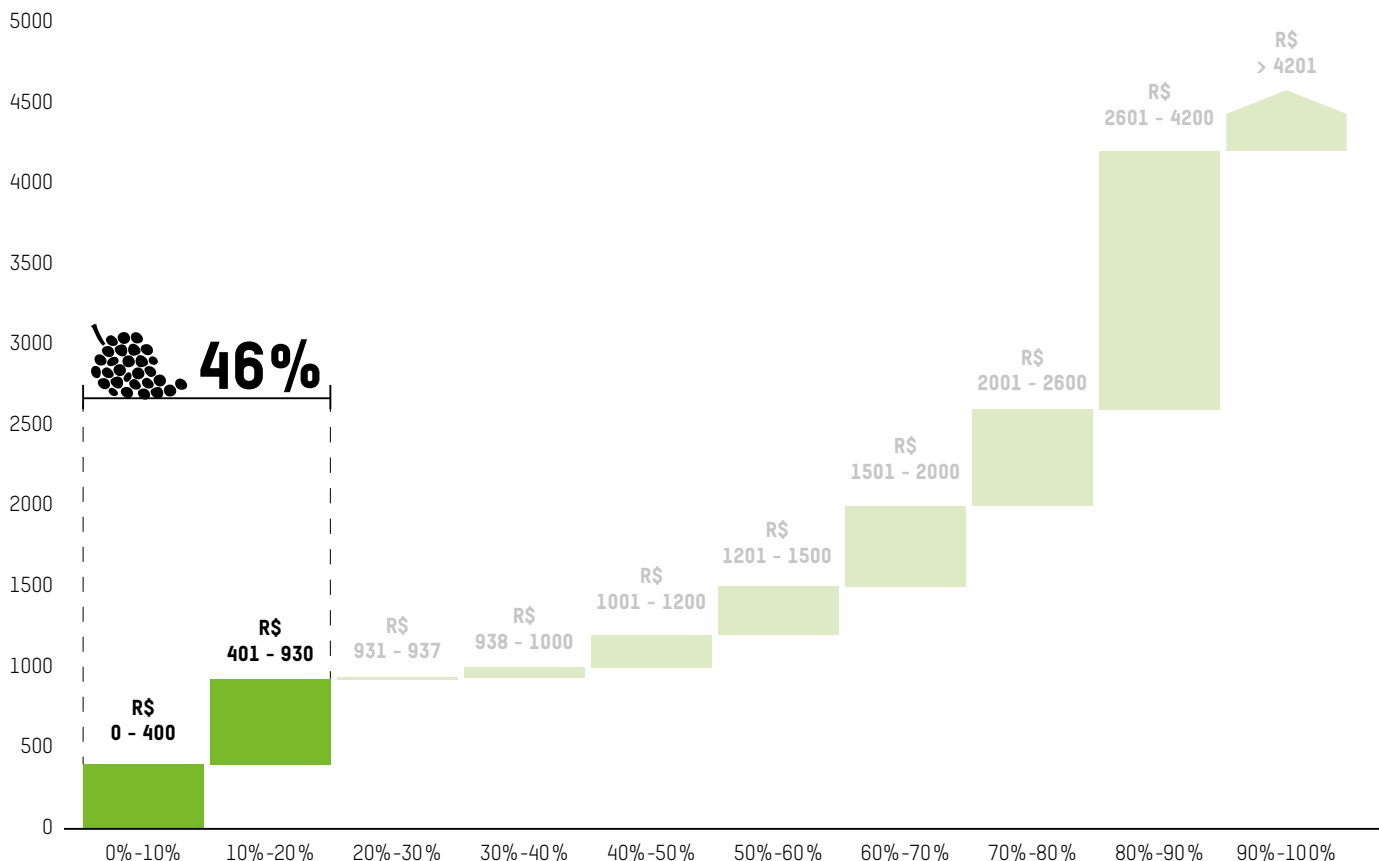
Trabalhador rural segurando uva  
Foto: Tatiana Cardeal / Oxfam Brasil

Partindo para a produção da uva, pode-se ter o exemplo de uma trabalhadora de Pernambuco que permanece durante três meses com uma remuneração média mensal de R\$ 1.181,92. Ela receberá, ao fim do contrato, R\$ 3.545,76 (excluindo possíveis descontos e/ou benefícios). Se for a única ocupação no ano, sua renda média mensal no período de um ano será de R\$ 295,48.

Em um contrato de seis meses, ela terá recebido R\$ 7.091,52 (excluindo descontos e/ou benefícios) e, se não tiver outra ocupação no ano, terá uma renda mensal média de R\$ 590,96.

Considerando o contrato de três meses, a renda do trabalho na produção de uva colocaria essa trabalhadora potencialmente no nível mais baixo da distribuição de renda do Brasil. Se o contrato for de seis meses, ela estaria potencialmente no segundo nível mais baixo. Em 2017, essa era a realidade de 46% dos trabalhadores da uva.

FIGURA 6 – DECIS, POR RENDA, DA POPULAÇÃO BRASILEIRA QUE TRABALHA. 2017.  
RENDA DA UVA



Fonte: IBGE, PNAD Contínua 2017 e RAIS/Ministério da Economia com base no número de vínculos ativos e inativos em 31 de dezembro de 2017. Subclasse CNAE (IBGE): 0132-6/00 Cultivo de uva. Cálculo próprio.

\*\*\*

**“EU ME SINTO TRISTE EM RELAÇÃO AO MEU SALÁRIO. EU PODERIA DAR UMA VIDA MAIS DIGNA PARA A MINHA FAMÍLIA. É TRISTE VOCÊ CHEGAR AO FINAL DO MÊS, TER QUE FAZER SUAS COMPRAS E CHEGAR EM CASA, OLHAR PARA OS FILHOS, E NÃO TER MAIS NADA NO BOLSO.”**

\*\*\*

Robson – trabalhador – Vale do São Francisco



## DESIGUALDADES DE RAÇA E GÊNERO

A desigualdade de renda no Brasil é marcada por questões estruturais ainda não resolvidas como o racismo e o machismo. Em 2017, a renda de uma pessoa negra foi em média 53% menor que de uma pessoa branca. As mulheres ganharam, em média, 38% menos que os homens.<sup>28</sup>

Os dados preliminares do Censo Agropecuário de 2017 apontam que a maioria das pessoas ocupadas no Brasil rural são pretos e pardos, cerca de 53%<sup>29</sup>. Utilizando os dados da Pesquisa Nacional de Amostragem Domiciliar Contínua (PNADC) é possível estimar que para os estados do Rio Grande do Norte, Pernambuco e Bahia cerca de dois terços das pessoas ocupadas na agricultura são negras<sup>30</sup>. Infelizmente, faltam dados desagregados sobre o perfil racial dos trabalhadores das frutas no Nordeste.

Os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2017 mostram que as mulheres trabalhadoras do melão recebiam 88% do rendimento masculino, enquanto as da uva receberam 85% da remuneração dos homens. Já as mulheres trabalhadoras da manga apenas 5% a menos que os homens. Estes números mostram que apesar de manter a injustiça de gênero na diferença de pagamento, a situação destas frutas é melhor que a média nacional geral. Mas isto não deve ser comemorado, afinal receber 88% da média do rendimento masculino não é uma conquista, ainda mais tomando em conta que o rendimento masculino já é muito baixo e não é suficiente para prover as condições para uma vida digna. Além disso, a presença de mulheres trabalhando nestas frutas, em especial no melão e na manga, é consideravelmente mais baixa que a dos homens. Ao final de 2017 havia apenas 12% de mulheres empregadas no melão, 25% na manga e 38% na uva<sup>31</sup>.

De acordo com um estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), a maioria das famílias chefiadas por mulheres no Brasil rural estava localizada no Nordeste<sup>32</sup>.

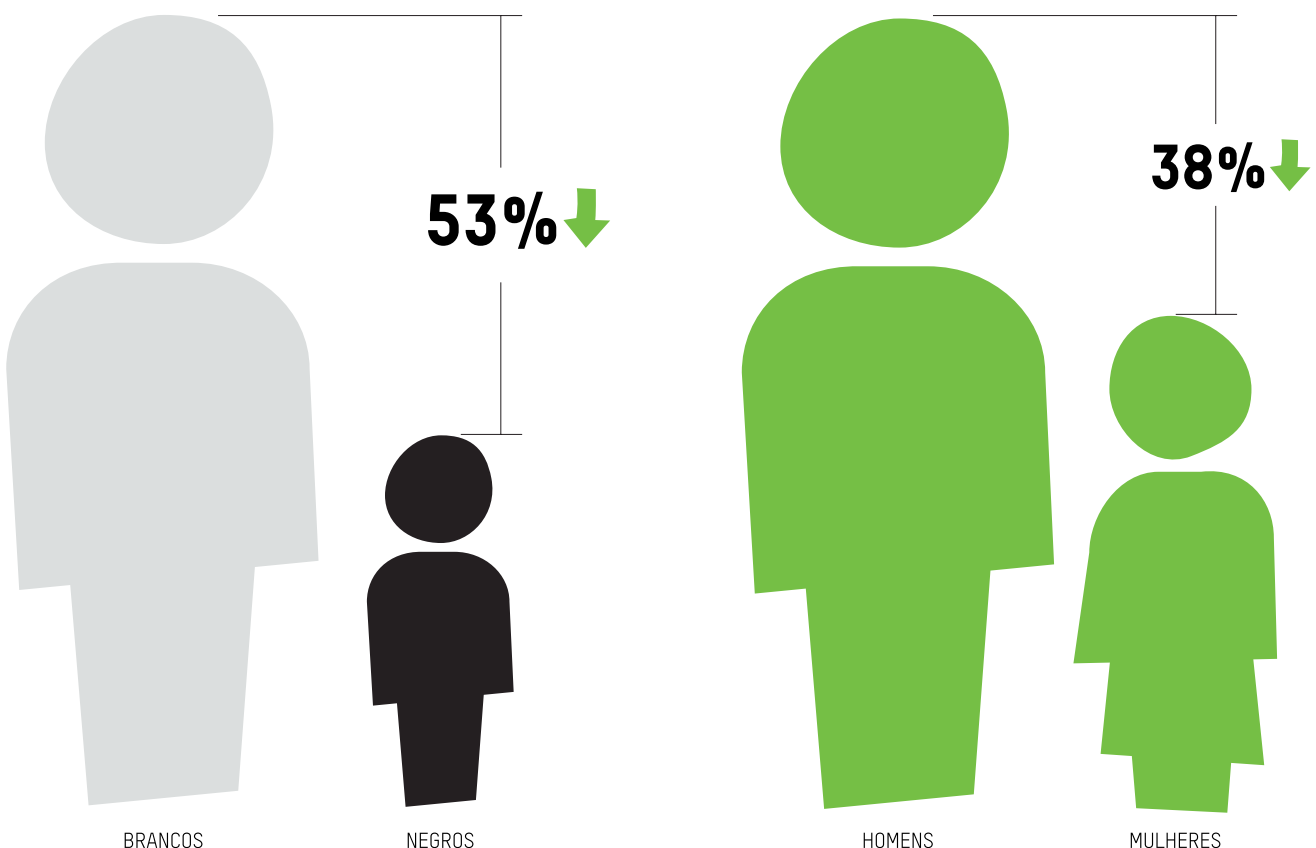
\*\*\*

**“TEM COISAS QUE MULHER FAZ E O HOMEM É CHEIO DE FRESCURINHA E NÃO FAZ, MAS A EMPRESA DÁ MAIS VALOR PARA OS HOMENS, MAS QUEM BOTA O SERVIÇO PARA GERAR SOMOS NÓS.”**

\*\*\*

Eridenes - trabalhadora - Rio Grande do Norte

MÉDIA DA DESIGUALDADE DE RENDA NO BRASIL EM 2017.



## A IMPORTÂNCIA DA VALORIZAÇÃO DO SALÁRIO MÍNIMO PARA REDUZIR A POBREZA E AS DESIGUALDADES

Entre 2002 e 2016, o Brasil viveu um período de consistente valorização do salário mínimo. O governo federal e Congresso Nacional garantiram o aumento acima da inflação como forma de redistribuir a riqueza, reduzir a desigualdade de renda e, em especial, combater a pobreza. Esta política apresentou resultados e foi um dos fatores que impulsionaram a retirada de 36 milhões de pessoas da situação de pobreza<sup>33</sup>.

### O aumento sistemático do salário mínimo e a dignidade do trabalhador rural

Os homens e mulheres que trabalham para produzir alimentos no Brasil rural, ao menos aqueles formalmente empregados, geralmente ganham em torno de um salário mínimo. Este é o caso dos trabalhadores da fruticultura do vale do São Francisco e do Rio Grande do Norte<sup>34</sup>.

Portanto, a política de valorização do salário mínimo é um mecanismo que tem impacto direto na vida dessas pessoas<sup>35</sup>. As declarações do atual governo indicam que essa política não será retomada e isso reduz a capacidade do país de enfrentar a pobreza e as desigualdades, deixando os trabalhadores rurais da fruticultura ainda mais vulneráveis<sup>36</sup>.

Mesmo sendo valorizado ano após ano, o salário mínimo ainda está muito distante de ser um salário digno. De acordo com a *Global Living Wage Coalition*, um salário digno “*deve ser suficiente para garantir um padrão de vida decente para o trabalhador e sua família. Elementos de um padrão de vida decente incluem alimentação, água, moradia, educação, saúde, transporte, vestuário, outras necessidades essenciais e provisões para eventos inesperados*”<sup>37</sup>.

Independente das ações governamentais, as empresas que fazem parte da cadeia produtiva das frutas podem ter iniciativas que promovam salários mais dignos para os trabalhadores e trabalhadoras que planta, colhem e processam as frutas.

### Salário digno para os trabalhadores da fruticultura

A OIT e a *Global Living Wage Coalition* propõem que o cálculo do salário digno (ou decente ou de bem-estar – o termo varia conforme a metodologia e tradução escolhida) deveria ser feito com base na metodologia Anker<sup>38</sup>. De uma maneira geral, essa metodologia propõe que se estime os gastos das famílias dos trabalhadores com base em uma cesta de custos: comida nutritiva, moradia decente, outras necessidades essenciais e uma pequena quantia para emergências. Estes custos são então divididos pelo número médio de trabalhadores em período integral em uma típica família da região e se inclui potenciais deduções e impostos.

Algumas certificações agrícolas já abordam a questão do salário digno: a norma *Rainforest Alliance* propõe que as fazendas avancem em direção ao salário digno, indicando como calculá-lo<sup>39</sup>; a norma *Fairtrade* também está estudando como estabelecer diretrizes para isto<sup>40</sup>.

\* \* \*

**“SE EU GANHASSE MAIS QUE UM SALÁRIO JÁ TINHA LEVANTADO UMA CASINHA PARA MIM. UMA CASA PRÓPRIA. HOJE EU TENHO A MINHA FAMÍLIA. EU QUERIA UMA CASA PARA MIM E MEUS FILHOS. DOIS QUARTOS, UMA SALA, COZINHA, BANHEIRO. UM LUGAR PARA EU FAZER AS MINHAS COISAS PARA VENDER, PORQUE EU GOSTO DE COZINHAR. (...) DEPOIS QUE A GENTE CASA, TEM FILHOS, A GENTE PENSA O MELHOR PARA ELES. ”**

\* \* \*

Priscila - trabalhadora - Rio Grande do Norte



Trabalhador rural cuidando das feridas nas mãos  
Foto: Tatiana Cardeal / Oxfam Brasil

## SALÁRIO DIGNO

A discussão sobre salário digno, salário de bem-estar ou salário mínimo necessário encontra respaldo no artigo 7, inciso IV da Constituição Federal que define que o salário mínimo deveria ser “capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo”. Globalmente a discussão de um *living wage*<sup>41</sup> tem avançado para os trabalhadores em cadeias de fornecimento agrícolas.

A pedido da Oxfam Brasil, o DIEESE realizou uma análise preliminar sobre como definir este valor para a fruticultura do Nordeste<sup>42</sup>. Cálculos específicos devem ser desenvolvidos para cada localidade e este deve ser um processo participativo, com envolvimento dos sindicatos rurais locais. É preciso que as empresas que fazem parte das cadeias produtivas agrícolas avancem na discussão do salário digno.

### Rio Grande do Norte | Jandaíra

No Rio Grande do Norte foi feito o cálculo, com base na metodologia Anker, tendo como parâmetro a cidade de Jandaíra. O valor obtido foi de R\$ 1.820,62.



### Vale do São Francisco | Petrolina e Juazeiro

No polo irrigado do Vale do São Francisco, o cálculo também seguiu a metodologia Anker e teve como base as cidades vizinhas de Petrolina (PE) e Juazeiro (BA). O valor obtido foi de R\$ R\$ 1.856,25 para Petrolina e de R\$ 1.943,17 para Juazeiro.



Considerando o salário médio do trabalhador da manga, do melão e da uva nos estados da Bahia, Rio Grande do Norte e de Pernambuco, a diferença para o salário minimamente digno com base na metodologia Anker será de 40% para Jandaíra, 43% para Petrolina e 50% para Juazeiro – e 44% na média<sup>43</sup>.

## REFORMA TRABALHISTA, MAIS RISCOS E MENOS DIREITOS

Muitas das proteções das quais dependem os trabalhadores da fruticultura foram colocadas em risco pela reforma trabalhista aprovada em 2017 como, por exemplo, a ampliação das possibilidades de terceirização, incluindo as atividades fim, o que traz o risco de maior precariedade no vínculos empregatícios em um setor onde boa parte da força de trabalho é temporária (safristas). E a aprovação do regime de trabalho intermitente, em que o trabalhador fica disponível para a empresa, mas só recebe quando efetivamente é convocado, algo que potencialmente poderia ser utilizado durante as safras e momentos de pico. Talvez, um dos principais retrocessos para os trabalhadores rurais tenha sido o fim do pagamento pela hora *in itinere*, isto é, o pagamento pelo tempo de deslocamento entre a casa e o trabalho, o que, no caso de trabalhadores rurais, pode ser significativo<sup>44</sup>.

A capacidade dos trabalhadores de se organizarem e articularem suas demandas também foi prejudicada pela reforma. O fim da dedução em folha da contribuição sindical, sem nenhum período de transição, deixou os sindicatos de trabalhadores rurais sem capacidade e sem recursos para preparar as negociações coletivas e articular suas bases. No mundo rural, a reforma chegou em um momento que os sindicatos de agricultores familiares e de trabalhadores rurais, chamados de ecléticos, estavam se separando e como consequência, muitos sindicatos de trabalhadores eram recém-criados o que fez com que o cenário ficasse ainda mais desafiador<sup>45</sup>.

Quando a reforma trabalhista foi anunciada, o governo naquele momento havia anunciado que as mudanças gerariam empregos e crescimento econômico<sup>46</sup>. Um ano após a reforma, no final de 2018, o cenário estava bem diferente do que o previsto. Cerca de, 600 mil pessoas haviam entrado para a informalidade, praticamente o dobro dos empregos formais gerados no período (372 mil)<sup>47</sup>. A falta de resultados fez com que o Brasil entrasse na lista da OIT de países que podem estar violando direitos trabalhistas e que devem apresentar explicações à organização internacional<sup>48</sup>. O início do atual governo trouxe novos retrocessos que estão afetando os trabalhadores rurais, sendo a dissolução do Ministério do Trabalho<sup>49</sup> e Emprego um dos principais, já que reduziu em importância o principal espaço de participação e diálogo para que estes trabalhadores pudessem ter suas demandas escutadas e atendidas. Em função de cortes orçamentários, foi reduzida a fiscalização das condições de trabalho e de trabalho análogo à escravidão. O país já vivia um déficit nas fiscalizações, de acordo com o Ipea seria necessário praticamente quadruplicar o número de auditores fiscais do trabalho, saindo de dois mil e trezentos para oito mil a fim de garantir um patamar ideal<sup>50</sup>. Estes retrocessos incluíram o Brasil, pela primeira vez, entre os 10 piores países em relação aos direitos dos trabalhadores, no ranking que é elaborado pela *International Trade Union Confederation* (ITUC), identificando os países onde os trabalhadores têm acesso limitado aos seus direitos, são expostos a práticas injustas de trabalho, enfrentam leis repressivas, sofrem resposta violenta por greves, protestos e a intimidação e ameaças de suas lideranças sindicais<sup>51</sup>.

\* \* \*

**“COM O ADVENTO DA REFORMA TRABALHISTA JÁ TIVEMOS UMA MUDANÇA SIGNIFICATIVA PORQUE COMEÇOU A SE FAZER UMA LEITURA MUITO EQUIVOCADA QUE, A PARTIR DA REFORMA, NÃO EXISTE MAIS LEI. É A LEI DO MAIS FORTE.”**

\* \* \*

Calisto Torres - chefe de fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Rio Grande do Norte



Agrotóxico sendo aplicado em  
parreiral no município de Juazeiro  
Foto: Tatiana Cardeal / Oxfam Brasil

## 2. DESENVOLVIMENTO NAS REGIÕES DA FRUTICULTURA: A RIQUEZA QUE NÃO FICA

### DESIGUALDADES E DESENVOLVIMENTO NAS CIDADES CAMPEÃS DA FRUTICULTURA

O Brasil é um país extremamente desigual. Além das desigualdades de renda, riqueza, gênero e raça, temos as desigualdades regionais.

No passado, a fruticultura já foi tida como uma grande saída para o desenvolvimento regional do semiárido brasileiro. Porém ao se analisar a situação dos principais municípios produtores de melão, manga e uva no vale do São Francisco e no Rio Grande do Norte, este não parece ser o caso.

Entre os 20 municípios que mais produzem melão no país, somente Mossoró, uma grande cidade no Rio Grande do Norte, com diversidade econômica, tem o IDHm (Índice de Desenvolvimento Humano municipal) superior à média nacional e é considerado alto pelo Atlas de Desenvolvimento Humano das Nações Unidas<sup>52</sup>. O IDHm considerado baixo pelo Atlas em 12 municípios que estão localizados nos estados do Rio Grande do Norte, Pernambuco, Bahia e Piauí. A informação sobre o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) ajuda a sinalizar se a riqueza gerada pela fruticultura está ou não gerando desenvolvimento local e contribuindo para melhorar as condições de vida da população.<sup>53</sup>

\* \* \*

**“AQUI, NA REGIÃO,  
O SERVIÇO É MUITO  
POUCO. NÃO ADIANTA  
SAIR DE UM NEGÓCIO  
DESSE E FICAR  
DESEMPREGADO. NÃO  
ADIANTA SAIR, RECEBER  
O SEGURO E DEPOIS  
FICAR A DEUS DARÁ.”**

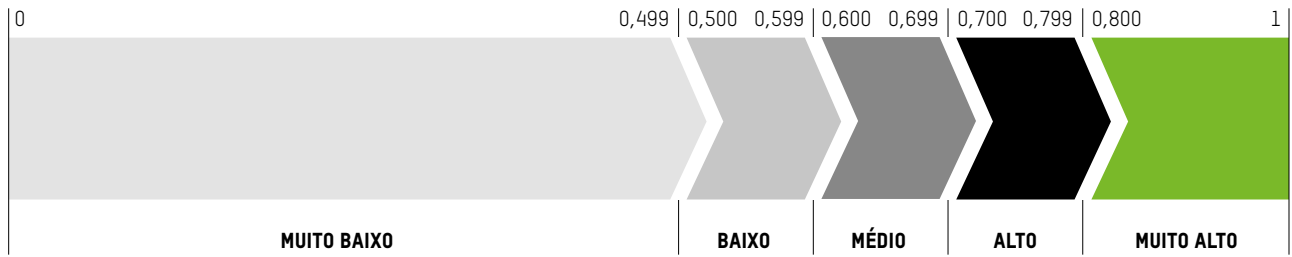
\* \* \*

Pedro - Trabalhador - Rio  
Grande do Norte



Povoado no Ceará  
Foto: Tatiana Cardeal / Oxfam Brasil

FIGURA 7 – FAIXAS DE DESENVOLVIMENTO HUMANO MUNICIPAL



Fonte: PNUD, Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil

Já no caso dos 20 municípios que mais produzem manga, dos 11 localizados no Nordeste, nenhum possui IDHm superior à média nacional. Destes municípios, cinco têm o IDHm considerado baixo e seis mediano<sup>54</sup>.

No caso da uva, a maior parte dos municípios campeões da produção está no Rio Grande do Sul, estado que é responsável por 50% da produção nacional. Pernambuco e Bahia, ou seja, o Vale do São Francisco, correspondem por cerca de 35%. Mas apenas três municípios destes estados do Nordeste estão entre os maiores produtores. Petrolina (PE) e Juazeiro (BA) têm o IDHm abaixo da média nacional, mas no nível mediano, já Lagoa Grande (PE) está no nível considerado baixo. Importante ressaltar que, em relação aos outros 17 municípios, todos estão acima da média nacional e no nível de IDHm considerado alto e até muito alto.

Para além do IDHm, também podemos fazer outra análise socioeconômica dos municípios que compõem a fruticultura irrigada no Vale do São Francisco e do Rio Grande do Norte. Com base nos dados sobre os benefícios previdenciários, que são importantes no combate à pobreza, na distribuição de renda e contribuem para o dinamismo da economia dos municípios da região, observamos que os montantes dos valores pagos para a previdência rural<sup>55</sup> nos principais municípios produtores de uva, manga e melão no Vale do São Francisco e no Rio Grande do Norte chega a ser maior que o PIB agropecuário local.

\*\*\*

**“PARA QUALQUER TRABALHADOR UM SALÁRIO É MUITO POUCO, MAS É MELHOR DO QUE ESTAR PARADO SEM GANHAR UM REAL. AQUI É MUITO RUIM DE EMPREGO.”**

\*\*\*

Priscila - trabalhadora - Rio Grande do Norte

PERCENTUAL QUE O VALOR DOS BENEFÍCIOS DA PREVIDÊNCIA RURAL REPRESENTA NO PIB AGROPECUÁRIO DO MUNICÍPIO			
Maiores Produtores de Melão no Rio Grande do Norte		Maiores Produtores de uva e manga no Vale do São Francisco (BA, PE)	
Açu (RN)	501,4%	Belém do São Francisco (PE)	70,5%
Afonso Bezerra (RN)	141,6%	Lagoa Grande (PE)	35%
Apodi (RN)	153,3%	Orocó (PE)	16,2%
Baraúna (RN)	88,6%	Petrolina (PE)	21,6%
Carnaúba (RN)	91%	Santa Maria da Boa Vista (PE)	41,2%
Governador Dix-Sept Rosado (RN)	253,5%	Casa Nova (BA)	92,5%
Ipanguaçu (RN)	114%	Curaçá (BA)	100,4%
Jandaíra (RN)	97,4%	Dom Basílio (BA)	54,7%
Macau (RN)	79,5%	Juazeiro (BA)	62,4%
Mossoró (RN)	71,4%	Sobradinho (BA)	81,6%

Fonte: IBGE - Contas Nacionais - Estimativa da População Residente - PIB dos Municípios. Valores corrigidos pelo INPC/IBGE acumulado de 01/2017 a 12/2018. Cálculo feito pelo DIEESE a pedido da Oxfam Brasil.

Estes dados nos mostram que a previdência rural é tão relevante para a economia das principais cidades da fruticultura da uva, da manga e do melão no Nordeste quanto a própria atividade econômica. Diante deste cenário, deveríamos repensar o atual modelo de desenvolvimento da região. Temos trabalhadores da fruticultura vulneráveis, vivendo em situação de pobreza e sem uma remuneração digna em cidades com baixo desenvolvimento, que dependem mais da previdência rural que da atividade econômica levada pela agropecuária. É preciso que dentro deste modelo seja priorizada a remuneração e estabilidade destes trabalhadores e trabalhadoras, que teriam o potencial de dinamizar as economias locais.

Outro fator que pode contribuir para uma melhor compreensão da dinâmica econômica e o desenvolvimento das principais cidades da fruticultura é o número de famílias beneficiadas pelo Programa Bolsa Família (PBF). O PBF é uma das principais políticas públicas de combate à pobreza e, em relação aos municípios que são os principais produtores de uva, melão e manga nos polos irrigados do Rio Grande do Norte e do Vale do São Francisco, constatamos que, em mais da metade dos casos, o percentual de famílias atendidas gira em torno de 50%.

PERCENTUAL DE FAMÍLIAS ATENDIDAS PELO PROGRAMA BOLSA FAMÍLIA			
Maiores Produtores de Melão no Rio Grande do Norte		Maiores Produtores de uva e manga no Vale do São Francisco (BA, PE)	
Açu (RN)	34,74	Belém do São Francisco (PE)	66,04
Afonso Bezerra (RN)	55,08	Lagoa Grande (PE)	42,82
Apodi (RN)	47,72	Orocó (PE)	68,77
Baraúna (RN)	37,28	Petrolina (PE)	25,92
Carnaúba (RN)	56,36	Santa Maria da Boa Vista (PE)	63,92
Governador Dix-Sept Rosado (RN)	46,23	Casa Nova (BA)	55,49
Ipanguaçu (RN)	31,71	Curaçá (BA)	56,84
Jandaíra (RN)	50,93	Dom Basílio (BA)	40,48
Macau (RN)	29,64	Juazeiro (BA)	38,97
Mossoró (RN)	19,29	Sobradinho (BA)	41,88

Fonte: Ministério do Desenvolvimento Social, julho de 2019. Cálculo feito pelo DIEESE a pedido da Oxfam Brasil.





Parreiral fazendo fertirrigação em Petrolina (PE)  
Foto: Tatiana Cardeal / Oxfam Brasil

### 3. EFEITO DOMINÓ: UMA VULNERABILIDADE LEVA A OUTRA, E LOGO CHEGAM OS ABUSOS

Os baixos salários, a falta de oportunidades nas regiões dominadas pela fruticultura e a extrema vulnerabilidade gerada pela rotatividade dos safristas, propiciam um cenário onde as pessoas que trabalham na produção de frutas, além de não terem condições de ter e prover uma vida digna para suas famílias, correm o risco de serem submetidas a abusos e violações de direitos.

É grande a precariedade de quem depende de poucas empresas da fruticultura para ter seu sustento e todo ano é demitido e recontratado por elas. Esta dinâmica sujeita os trabalhadores a uma situação de forte dependência e instabilidade, onde seu futuro e o futuro de suas famílias estão sob constante ameaça.

Para entender a vida dos trabalhadores safristas das frutas, como a natureza de seu trabalho afeta sua capacidade de ter uma vida digna são apresentados de trabalhadores e trabalhadoras que foram entrevistadas durante as pesquisas realizadas para este Informe. Eles elucidam o que está por trás das frutas que se come.

\*\*\*

**“A PESSOA TEM QUE SAIR CONFORME A REGRA DELES. ELES MEIO QUE USAM AS PESSOAS. COMO NÃO TEM MUITO TRABALHO, ELES ACHAM QUE A PESSOA ESTÁ SUJEITA A ELES, SUJEITA AOS CAPRICHOS DELES.”**

\*\*\*

Pedro - trabalhador - Rio Grande do Norte

Alguns nomes foram alterados para proteger as identidades bem como não serão mencionados os produtores para os quais trabalham. As histórias de trabalhadoras e trabalhadores que não estão anônimos representam problemas gerais, que afetam a maioria, e não a prática ruim de uma ou outra fazenda.

Os relatos de trabalhadores e trabalhadoras retratados aqui expressam a opinião e experiência do(a) entrevistado(a) e não, necessariamente, da Oxfam Brasil. Não necessariamente todos os relatos dos trabalhadores deste Informe referem-se a fornecedores diretos do Carrefour, Pão de Açúcar e Grupo Big.

## DESRESPEITO, INTIMIDAÇÃO E DUPLA JORNADA PARA AS MULHERES

Além de lidar com a instabilidade, com a falta de uma renda decente e poderem prover uma vida digna para suas famílias, as trabalhadoras ainda têm que lidar com um ambiente de trabalho dominado pelos homens. Em um país permeado por um machismo estrutural que está presente nas relações sociais, a situação da mulher que trabalha na produção da fruta é difícil. Suas necessidades e particularidades de trabalhadora mulher, muitas vezes mãe, não são consideradas em um ambiente predominantemente masculino.

\*\*\*

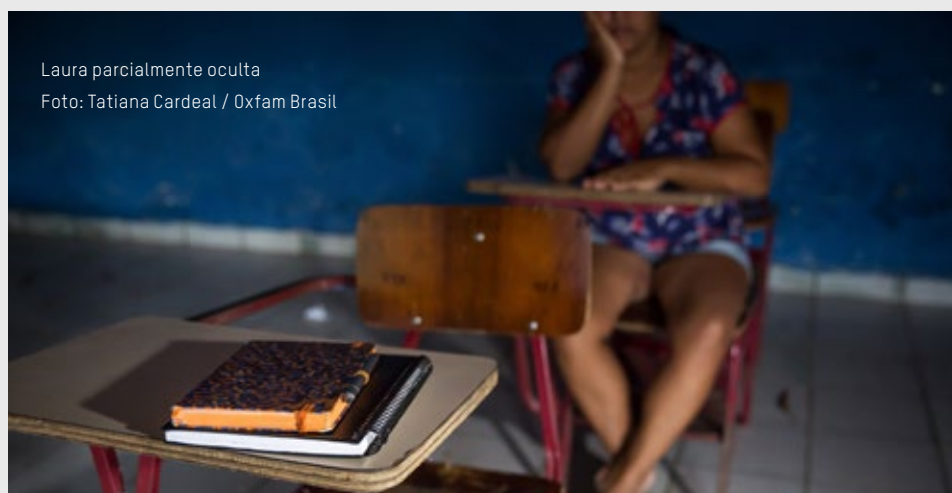
**“SE FIZER CONFUSÃO COM ELES, PROCURAR A JUSTIÇA POR CONTA DE ALGUMA QUESTÃO, ELES BOTAM A PESSOA NUMA LISTA E ELA NÃO CONSEGUE EMPREGO NAS OUTRAS EMPRESAS”**

\*\*\*

Pedro - trabalhador - Rio Grande do Norte

### LAURA E MARIA\* – MULHERES NA MANGA: JORNADA DUPLA E CONTRATOS CURTOS

Laura, 36 anos, trabalhou durante 20 dias no *packing house* (galpões onde as frutas são limpas e empacotadas) de uma empresa produtora de mangas do Rio Grande do Norte. Inicialmente, o contrato dela e das outras trabalhadoras admitidas naquela safra era de 45 dias. Sem aviso prévio, parte das safristas foram demitidas. “Colocaram um pessoal para fora depois de 20 dias. Fui trabalhar e no final do dia o encarregado disse que a gente estava demitida. Não sei o porquê”, explica Laura. Este foi o único emprego de Laura em 2018.



Laura parcialmente oculta  
Foto: Tatiana Cardeal / Oxfam Brasil

O trabalho no *packing house* também pode trazer riscos. “Quando a manga desce na esteira, a gente pega os tamanhos para selecionar, e vai separando. A gente limpa a fruta [da cal] com um pano úmido. A mão fica toda preta por causa do leite da manga (...) é sem luva. Todo mundo sem luva. Prejudica a mão. Depois de uns dias, a pele começa a se descolar das mãos.”

A rotina de Laura, que à época ainda amamentava a filha mais nova, era cansativa. A trabalhadora começava a jornada às 15h40 e saía a 1 hora da manhã. A filha ficava aos cuidados da avó. Laura recorda de um sábado em que pediu para sair mais cedo do trabalho. A filha estava doente, com febre alta. Na empresa, ela pediu para sair mais cedo, para levar a filha ao posto de saúde. “Eu já tinha terminado tudo e pedi que ele me liberasse mais cedo. Ele disse: ‘não, deixe dar o horário e aí você vai embora’. Eu fiquei na minha e esperei. Eu disse que a minha filha estava doente, que estava com febre, e tive que aguardar. Isso doeu muito. Eu chorei. Minha menina mamava ainda. Doente, com febre. Isso dói em qualquer mãe”, lembra. “Mas eu tive que aguardar. Quem precisa, tem que aguardar. Se eu não precisasse, eu teria deixado o emprego e ido embora. Mas aqui a gente não tem opção de emprego”.

Pés de manga com cal  
Foto: Tatiana Cardeal / Oxfam Brasil



Maria, 28 anos, trabalha há seis anos como safrista no *packing house* de uma empresa de manga, “eu trabalho três meses ou 45 dias” no ano. Ela é responsável por limpar os frutos que caem da esteira envoltos em pó de cal. O pó de cal é aplicado para proteger a fruta dos raios solares. Mesmo trabalhando na mesma empresa durante estes 6 anos, Maria foi sempre demitida e recontratada. Mas não há garantia alguma de que conseguirá o trabalho no ano seguinte. Todo ano ela vive a mesma incerteza.

Maria é mãe de uma menina de 11 anos. “Você só trabalha três meses certo no ano. E o que você vai ganhando é pouco. Você não pode fazer tudo o que você quer. A minha filha mesmo, às vezes ela reclama. Ela tem 11 anos e não entende muita coisa. Eu fico sempre explicando: não posso”.


Maria e Laura também reclamam do tratamento dado às mulheres: “Você pode beber água, pode ir ao bebedouro, mas eles observam”, afirma Maria. “Se você demora no banheiro, eles perguntam se você está com um problema de saúde. Esse tipo de coisa.”

\* \* \*

**“EU ACHO QUE PODERIA MELHORAR ESSA INTIMIDAÇÃO. DE VIGIA. VOCÊ TRABALHA COM O PESSOAL OBSERVANDO VOCÊ TODA HORA.”**

\* \* \*

Maria - trabalhadora - Rio Grande do Norte



Maria parcialmente oculta por uma árvore  
Foto: Tatiana Cardeal / Oxfam Brasil

As mulheres do *packing* devem pedir permissão para ir ao banheiro e também relatam que o supervisor, sempre homem, controla tudo: ritmo do trabalho, a conversa com as colegas, o número de idas ao banheiro e o tempo gasto bebendo água. “A gente só vai no banheiro uma vez de manhã e uma vez à tarde. Às vezes, você pede para ir ao banheiro e conseguir ir 40 minutos, 50 minutos depois.”

*\*nomes fictícios para proteger a identidade das trabalhadoras*

## POBREZA E ATÉ FOME

Sem uma remuneração estável e um salário digno, a vida das famílias que dependem da renda do trabalho na fruticultura fica muito difícil. Mas a realidade dessas pessoas é ainda pior, a vida de safristas os coloca ainda mais longe do que seria uma renda mínima para sobreviver ao longo do ano. A instabilidade vivida pelos safristas significa que eles estão em alta vulnerabilidade e qualquer imprevisto pode lançá-los na pobreza extrema e na fome.

Essa instabilidade ainda lhes rouba a capacidade de planejar o futuro e até ter aspirações e sonhos de uma vida melhor. Todo ano eles devem encarar a possibilidade de não serem recontratados na época da safra e se este será o momento em que vão passar fome, perder suas casas e cair na pobreza extrema.

Como vimos com o exemplo da previdência rural e do PBF, nestas regiões é o Estado brasileiro que apoia a população para garantir que não fiquem desamparados. No caso dos trabalhadores safristas, é interessante constatar como o Estado apoia e mantém estes trabalhadores, essenciais para a fruticultura, quando o próprio setor não provê o suficiente para que sobrevivam o ano todo.

\* \* \*

**“VOCÊ SABER QUE VAI SE LEVANTAR AMANHÃ, VAI TRABALHAR, MAS NÃO VAI FICAR NADA PARA SUA ESPOSA E PARA OS SEUS FILHOS COMEREM. COMO É QUE SE TRABALHA DESSE JEITO? (...) ÀS VEZES, EU CHORO ESCONDIDO DA MINHA MULHER E DOS MEUS FILHOS.”**

\* \* \*

Robson - trabalhador - Vale do São Francisco



Carlos parcialmente oculto  
Foto: Tatiana Cardeal / Oxfam Brasil

## ROBSON E CÍCERA – LUTANDO PELOS FILHOS

O casal Robson, 32 anos, e Cícera, 28 anos, estão juntos há 13 anos. Moram com os três filhos em uma casa ainda em construção, em um terreno ocupado na cidade de Curaçá na Bahia. Na casa, as paredes têm os tijolos expostos, o chão é de cimento e faltam janelas e portas, que nunca conseguiram comprar. “Só temos dinheiro para comer. Ainda assim, quando chega o final do mês, temos que pedir emprestado para não passar fome”, diz Cícera.

Robson trabalha há cinco anos no *packing house* de uma grande empresa produtora de manga e Cícera trabalha há 3 anos como safrista da mesma empresa, por aproximadamente 3 meses ao ano.



Robson, Cícera e os três filhos  
Foto: Tatiana Cardeal / Oxfam Brasil

“A gente tem um contrato de um mês. A partir dos 30 dias, se passar do período de experiência, continua por mais dois meses. No total, são, no máximo, quatro meses. Depois, eles colocam você para fora e você fica parada o resto do ano, esperando a nova safra”, conta Cícera.

Cícera espera ansiosamente pelos meses em que trabalha como safrista. É nesse curto período do ano, que ela consegue aumentar um pouco a renda da família e ajudar a pagar a dívida no mercado onde compram comida, muitas vezes no fiado.

Com a renda insuficiente para o casal e três filhos, Robson torce todos os meses para que nenhum integrante da família adoça e precise de remédios, por exemplo. “A gente costuma dizer que o trabalhador rural só come 15 dias. Porque com o que ganha, não dá para passar o mês. Vem conta, vem remédio, vem calçado. Se chegar um mês que um filho meu adoecer, a gente vai passar fome, porque eu não vou deixar o meu filho doente”, explica Robson.

Há alguns anos, Ricardo, filho do meio, começou a ter convulsões. Cícera precisou voltar para a cidade natal, pedir dinheiro num carro de som para pagar o tratamento do filho. “Foi sofrimento para a gente. A gente não tinha uma casa [na época]. Ou a gente tirava o dinheiro para comprar a medicação dele ou pagava o aluguel”.

Apesar de não pagarem mais aluguel, hoje vivem com a ameaça do despejo enquanto o terreno ocupado não é regularizado. Mesmo sem pagar aluguel, não sobra nada para construir a atual casa da família. As paredes da residência não têm reboco, o chão não tem revestimento, o quarto que o casal dorme não tem janelas, o banheiro não tem porta. A entrada que separa a área interna da residência do quintal é improvisada com tijolos amontoados e os três filhos dormem juntos em uma única cama de casal. “Se eu pegar o meu salário e comprar uma porta, eu não consigo comprar comida”, diz Robson.

“Eu me sinto triste em relação ao meu salário. Eu poderia dar uma vida mais digna para a minha família. É triste você chegar ao final do mês, ter que fazer suas compras e chegar em casa, olhar para os filhos, e não ter mais nada no bolso para dizer ‘vamos ali no parque’, porque o salário não dá. Você escolhe: ou você faz as suas compras, ou você se diverte”, lamenta Robson.

Um presente triste e um futuro incerto são os sentimentos que acompanham Robson no trabalho. “Você saber que vai se levantar amanhã, vai trabalhar, mas não vai ficar nada para sua esposa e para os seus filhos comerem. Como é que se trabalha desse jeito? (...) às vezes, eu choro escondido da minha mulher e dos meus filhos”.

Quando Cícera trabalha, a vida da família melhora. “Tem como pagar as contas, tem como comprar mais comida, tem como a gente ter uma folga no salário. Nos meses em que ela trabalhou, conseguimos comprar uma janela e uma porta. Se ela trabalhasse durante todo o ano, assim como eu, viveríamos em um ambiente mais bonito, eu estaria menos preocupado”, diz Robson.



Robson, Cícera e os três filhos  
Foto: Tatiana Cardeal / Oxfam Brasil

## MÁS CONDIÇÕES DE TRABALHO

A vulnerabilidade dos trabalhadores da fruticultura está ligada à condição dos safris-  
tas e à falta de oportunidades, o que os coloca em alta dependência do trabalho. Isto  
pode fazer com que violações ocorram e sejam toleradas por medo ou falta de opção.

Apesar da fruticultura do Nordeste, que faz parte das cadeias produtivas dos gran-  
des supermercados do mundo ser razoavelmente avançada em termos de práticas de  
trabalho, ainda persistem abusos e violações. É estranho e inconsistente encontrar  
violações em empresas produtoras que, em outras localidades, são conhecidas por  
suas boas práticas. Também é importante notar que muitos dos grandes produtores  
possuem certificações<sup>56</sup> como a *Global Gap*, *Rainforest Alliance* e *Fairtrade*. A presença  
de práticas ruins mostra que existem lacunas nos sistemas das certificações e que as  
empresas compradoras, como os supermercados, não podem depender apenas delas  
e deveriam realizar mais esforços para monitorar a situação dos trabalhadores.

\* \* \*

**“A FRUTA É BEM  
TRATADA NO CAMPO,  
MAS O TRABALHADOR  
NÃO É TRATADO COMO A  
FRUTA.”**

\* \* \*

Robson - trabalhador - Vale  
do São Francisco

Trabalhador rural segurando uma manga  
Foto: Tatiana Cardeal / Oxfam Brasil





## PEDRO E LUCAS\* - DESRESPEITO E HUMILHAÇÃO

Pedro, 29 anos, trabalha nos campos de uma grande produtora de mamão e outras frutas no Rio Grande do Norte. Ele caminha no corredor entre as árvores, em seu trabalho de aplicar agrotóxicos nos frutos. Logo a sua frente, um trator bombardeia a área com uma solução de defensivos, deixando todo o ambiente coberto pela substância. Pedro usa equipamentos de proteção, mas diz que eles são inadequados. Ele conta que, ao final da atividade, está com quase todo o corpo molhado pela substância, que atravessa a roupa que deveria protegê-lo.

Não há banheiro ou refeitório. Não há sequer água corrente para os trabalhadores lavarem as mãos após a aplicação de agrotóxicos. “É uma humilhação. Trabalhamos para dar lucro para eles, mas a empresa não se preocupa com as condições do trabalho”, desabafa.

Sem refeitório no campo, a alimentação é feita no depósito, em meio a equipamentos de trabalho e frascos de agrotóxico e adubo. “É um galpão sujo. Tem umas pias, mas não funcionam. Está tudo abandonado. Tem uns banheiros que não tem água, não tem nada. Não presta para usar. Tem que comer embaixo de um pé de pau, dentro da casa de bomba, junto com os produtos como o adubo, veneno. A gente come assim lá”, diz Pedro.

Segundo ele, não há geladeira para acondicionar a comida ou micro-ondas para esquentá-la. “O armazenamento é numa sacola em cima da minha motocicleta. Põe o transporte embaixo de uma árvore e a sua marmita fica lá. Não tem um local adequado para guardar a refeição. A geladeira só pode ser usada pelo pessoal escritório.” Muitas vezes, a comida trazida de casa estraga, pois os trabalhadores as deixam sob o intenso calor da região desde o momento em que chegam ao trabalho, às 6h30. “A comida azeda. Quando é na hora do almoço, não tem condições de comer. O pessoal passa o dia com fome”.

Lucas, 25 anos, saiu do ensino médio direto para os campos de mamão. Quando começou a trabalhar na empresa ainda em 2013, ficou 10 meses sem carteira assinada.

Mas o dinheiro do salário não dava para sustentar a esposa e o filho bebê. “Com esse salário não dava para pagar as contas. Sempre ficava uma dívida. Pagávamos o que era mais urgente, como a alimentação e a energia elétrica. O que não dava, ficava para o mês seguinte”.

Ele relata que a empresa não oferecia nenhum auxílio. “O salário que eles pagavam era um salário mínimo. De benefício, não tinha nada. Eu era tratorista, trabalhava com veneno, e eles não me pagavam insalubridade ou adicional noturno, porque sempre eu trabalhava à noite para eles”.

As condições de trabalho no campo eram precárias – não havia água, refeitório ou banheiro. “Nós levamos o almoço de casa e água. Levamos 5 litros de água, que é o que conseguimos levar numa moto. Se a água acabar, você tem que terminar o dia daquele jeito. O almoço, a gente leva de casa o que dá para fazer de manhã. Eles não disponibilizam refeitório”.

O medo do desemprego está presente na vida dos trabalhadores da fruta “As empresas se aproveitam. Eles mesmos dizem isso: ‘se você não trabalhar aqui, você vai trabalhar aonde? Eu fui pedir uma melhoria para a empresa, para ver se eles colocavam água, pelo menos. Eles falaram que não tinha como colocar água porque não tinham como trazer. E se a gente pedisse para sair daqui?’. Eles falaram: vocês que sabem. Aqui o trabalho é fraco e quem vai sofrer as consequências são vocês”.

O desrespeito marcava a relação de trabalho: “Eu me sinto humilhado. Trabalhar desse jeito, sem ter nenhum recurso para a gente. Trabalho porque preciso mesmo. Todo mundo reclamava. A gente chegou a fazer reunião com eles, mas não deu em nada. Só fizeram promessas. A gente fazia reunião com o gerente geral, mas ele sempre escorregava, dizia que o tempo dele era curto”.

*\*nomes fictícios para proteger a identidade dos trabalhadores*

## SAÚDE E CONTAMINAÇÃO

De acordo com os últimos dados disponíveis, o Brasil seria o maior consumidor de agrotóxicos no mundo<sup>57</sup>. Ao mesmo tempo quase metade dos princípios ativos liberados no país são proibidos na Europa<sup>58</sup>. Esse cenário é preocupante para consumidores e para os trabalhadores rurais que são expostos diariamente a essas substâncias.

Entre 2007 e 2017, cerca de 111 mil pessoas foram registradas pelo Ministério da Saúde como tendo sido expostas ou intoxicadas por agrotóxicos no país<sup>59</sup>. O problema é que existe uma subnotificação da exposição por agrotóxicos. Trabalhadores rurais procuram os serviços de saúde, mas muitos médicos se recusam a classificar os problemas apresentados como contaminação. De acordo com Ileana Neiva Mousinho, Procuradora do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Norte, “a Previdência Social tem concedido benefícios sob o código B31, considerado benefícios de natureza previdenciária, e não acidentária. (...)O que o Ministério Público tem colocado nessa atividade de propulsão de políticas públicas é a necessidade tanto do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) quanto do Sistema Único de Saúde (SUS) pesquisarem o nexos com a utilização de agrotóxicos”<sup>60</sup>. Daniel Araújo Saldanha, diretor de Meio Ambiente e Saúde do Trabalhador do Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Assalariados Rurais de Petrolina, identifica um problema similar ao relatado pela Procuradora. Segundo ele, são poucos os médicos que dão diagnóstico de contaminação e os exames utilizados não seriam os mais adequados, pois a contaminação ocorreria pelo acúmulo da substância no corpo ao longo do tempo: “pela medicina, não relaciona ao agrotóxico. Inclusive, o exame de colinesterase<sup>61</sup> que é feito comumente aqui na região não indica agrotóxico no sangue do trabalhador. Ele tem um nível de 3 mil a 11 mil, nessa faixa. Se der 7 mil, 8 mil, não está intoxicado. Existe ali um acúmulo, mas ainda não está intoxicado. Essa é a visão do exame de colinesterase, que, a meu ver, não é o exame indicado para mostrar que há agrotóxico no sangue do trabalhador”<sup>62</sup>.

### GOVERNO BOLSONARO E OS AGROTÓXICOS

Dos cerca de 290 produtos aprovados entre janeiro e julho de 2019, 41% deles seriam de alta toxicidade e 32% banidos na União Europeia. Trata-se de um recorde no número de autorizações e aumenta a insegurança com relação ao potencial de contaminação dos trabalhadores, do meio ambiente e dos consumidores<sup>63</sup>.

Além da quantidade de produtos aprovados, o governo propôs uma nova maneira de classificar e rotular os agrotóxicos no país. Independentemente de entrar no mérito de qual sistema é o ideal, na prática, essa mudança rebaixa muitos agrotóxicos que antes estavam classificados como extremamente tóxicos, que representavam 34% do total. A nova tabela liberada pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA) apenas 2,2% dos agrotóxicos estão agora classificados desta maneira<sup>64</sup>.

\*\*\*

**“QUANDO A GENTE TERMINA DE APLICAR [AGROTÓXICO], NÃO TEM ONDE A GENTE LAVAR AS MÃOS, TOMAR UM BANHO. TERMINOU DE APLICAR, TIRA O MACACÃO E ESPERA A HORA DE COMEÇAR DE NOVO. NÃO TEM UM LOCAL PARA VOCÊ TOMAR UM BANHO, UMA ÁGUA, UM LOCAL PARA VOCÊ FAZER AS SUAS NECESSIDADES. O BANHEIRO, SE VOCÊ QUISER, É O MATO. A ÁGUA...SE VOCÊ QUISER LAVAR AS MÃOS, É A ÁGUA DA GARRAFA QUE VOCÊ USA PARA BEBER. NÃO DÃO SABÃO, SÓ ÁGUA MESMO.”**

\*\*\*

Pedro - trabalhador - Rio Grande do Norte

\*\*\*

**“HÁ UM RECEIO DE MÉDICOS DA REGIÃO DE AFIRMAR QUE TAL SITUAÇÃO É DECORRENTE DO USO OU DA EXPOSIÇÃO AO AGROTÓXICO. PERCEBEMOS QUE NOS HOSPITAIS AUMENTAM OS CASOS DE TRABALHADORES COM CÂNCER. FICA A SUSPEITA DE QUE SEJA DO USO INDISCRIMINADO DE AGROTÓXICO.”**

\*\*\*

José Manoel dos Santos  
- diretor - Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Assalariados Rurais de Juazeiro (BA)



Carlos mostrando feridas nas costas  
Foto: Tatiana Cardeal / Oxfam Brasil

Os efeitos a longo prazo do constante e alto uso de agrotóxicos na saúde dos trabalhadores, das pessoas que vivem próximas das regiões de plantio e dos consumidores não são consenso. Este é um tema de grande disputa nos debates sobre o uso dessas substâncias. Independentemente das evidências sobre o risco de uso dos agrotóxicos no Brasil, a atual política no país não segue o princípio da precaução que está previsto em diversos tratados internacionais dos quais somos signatários<sup>65</sup>. O princípio da precaução diz respeito à falta de certeza científica devido à insuficiência das provas não ser utilizada como uma justificativa para que não sejam tomadas de medidas preventivas.

Não obstante, algumas pesquisas têm avançado no sentido de prover evidências sobre as consequências do uso de agrotóxicos no Brasil. Uma pesquisa da Universidade Federal do Mato Grosso, em parceria com a Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), documentou a contaminação do leite materno em 100% das amostras coletadas na cidade de Lucas do Rio Verde – todas as amostras continham resíduos de um a seis princípios ativos de agrotóxicos<sup>66</sup>. No Ceará, pesquisadores identificaram que a puberdade precoce em crianças de até seis anos de idade estaria ligada a contaminação por agrotóxicos<sup>67</sup>, assim como a incidência de câncer entre crianças e adolescentes<sup>68</sup>. As áreas estudadas no Ceará eram polos de irrigação com forte presença da fruticultura.

Segundo Daniel Saldanha, do Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Assalariados Rurais de Petrolina, um dos desafios está no fato de os trabalhadores não sentirem a contaminação no momento em que está ocorrendo “o trabalhador não sente, a princípio. O que faz com que ele passe a sentir? A quantidade de vezes que ele repete [o retorno a área contaminada]. Depois, vem a aparecer como forma de câncer. O diagnóstico disso, normalmente, se coloca o cigarro, a bebida, e não ao agrotóxico”.

\* \* \*

**“EU USAVA LUVA, ESSAS LUVAS DE PLÁSTICO. NÃO FUNCIONA, PORQUE ÀS VEZES ESTOURA UMA MANGUEIRA, O PRODUTO ESCAPA E TE PEGA DE REPENTE. UMA VEZ ESTOUROU UMA MANGUEIRA E EU FIQUEI SENTADO EM CIMA DO PRODUTO. UMA POÇA DE PRODUTO QUÍMICO. NÃO DEU PARA SAIR. FIQUEI SENTADO EM CIMA DO VENENO E FUI CORRENDO TOMAR BANHO.”**

\* \* \*

Carlos - trabalhador - Vale do São Francisco



Carlos parcialmente oculto  
Foto: Tatiana Cardeal / Oxfam Brasil

Carlos, 58 anos, hoje tem vergonha de sair à rua. Os poucos amigos que ainda o visitam ficam pouco tempo e não se aproximam muito. Com o corpo coberto de marcas, as pessoas têm medo dele. Carlos trabalha como fertirrigador de uva, em Petrolina (PE), misturando os fertilizantes em tanques e checando e fazendo a manutenção das mangueiras que gotejam a mistura nos parreirais.

Carlos sofre com coceiras, feridas expostas e manchas por todo o corpo, há quatro meses. “Começou com uma coceira. Depois de 15 dias já começou a estourar tudo. Os cabelos caíram. Eu fui para o médico e agora está aí, olha como ficou”, explica, mostrando os braços cobertos por feridas.

Diagnosticado com dermatite atópica, Carlos acredita que seu problema venha, na verdade, da contaminação. “Primeiro, eu peguei uma licença médica de oito dias. Quando voltei, trabalhei 2 dias e as feridas estouraram de novo. Os médicos me deram outra licença, de 14 dias. Depois que eu voltei, no terceiro dia de trabalho, as feridas estavam de novo pelo corpo. Corri para o médico. Me deram 15 dias. Foi a mesma coisa, estourou tudo quando voltei”.

Segundo Carlos, o manuseio dos fertilizantes traz consequências, mesmo para quem usa proteção. “Quando você despeja [o pó] na caixa, ele solta a poeira. Aquilo lá pega no seu corpo. Tem irrigador lá que não tem mais cabelo no braço. Outros, ficou branco. O cara fica com o cabelo branco. Em mim mesmo caiu tudo. Não tenho mais nada de pelo. Sobrancelha, tudo. Deve ser por causa do adubo”, afirma. A Convenção Coletiva de Trabalho do Vale do São Francisco indica que empregadores e sindicatos deveriam investir em pesquisas para determinar a insalubridade da fertirrigação<sup>69</sup>.

\* \* \*

**“ELES PRECISAM  
DAR UM EPI MAIS  
RESISTENTE, PORQUE  
ESSES DE AGORA SÃO  
MUITO FRACOS.”**

\* \* \*

Carlos - trabalhador - Vale do  
São Francisco

Pedro, 29 anos, é aplicador de agrotóxico em Jandaíra (RN). Ele conta que no intervalo do almoço, precisa deixar o macacão encharcado de agrotóxicos secando ao sol, sobre o trator ou em algum galho de árvore. “Quando a gente termina de aplicar, não tem onde a gente lavar as mãos, tomar um banho. Terminou de aplicar, tira o macacão e espera a hora de começar de novo. Não tem um local para você tomar um banho. A água... se você quiser lavar as mãos, é a água da garrafa que você usa para beber. Não dão sabão, só água mesmo”.

Pedro vestido com macacão de aplicar agrotóxico  
Foto: Tatiana Cardeal / Oxfam Brasil



\* \* \*

**“NÃO TEM REFEITÓRIO. TEM QUE COMER EMBAIXO DE UM PÉ DE PAU, DENTRO DA CASA DE BOMBA, JUNTO COM OS PRODUTOS COMO ADUBO, VENENO. A GENTE COME ASSIM LÁ.”**

\* \* \*

Pedro - trabalhador - Rio Grande do Norte

\* \* \*

**“A GENTE NÃO PODE TOMAR CAFÉ LÁ DEVIDO AO VENENO. ELES LIBERAM, MAS NÃO É APROPRIADO. A GENTE ACORDA, LANCHA EM CASA, BATE O CARTÃO E VAI PARA O CAMPO. CALÇA JEANS, BOTA, CAMISA DE MANGA COMPRIDA. CHAPÉU, PROTETOR, LUVA. TOCA. DEPOIS A GENTE FICA PURO ENXOFRE, POR CAUSA DO VENENO QUE ELES USAM. DEVIDO A GENTE FICAR PASSANDO ENTRE AS FRUTAS, ROÇANDO, FICA O CHEIRO DO ENXOFRE NA ROUPA.”**

\* \* \*

Priscila - trabalhadora - Rio Grande do Norte

Lucas, 25 anos, trabalhava como aplicador de agrotóxico em frutas em Jandaíra (RN) até 2019, mas desistiu. Após o dia de trabalho, Lucas não tinha onde tomar banho. “Não dava nem mesmo para lavar as mãos antes das refeições. Não tinha água e nem sabão. Não tinha um local apropriado para deixar a roupa, tinha que lavar em casa”, explica.

Lucas temia o que a exposição ao agrotóxico poderia fazer a sua própria saúde e à do seu filho, de 1 ano. “Eu falei para eles muitas vezes que era para ver se eles melhoravam o EPI [Equipamentos de Proteção Individual] e eles nunca falaram nada. Só falavam que a condição era pouco e que só futuramente eles conseguiriam ter uma condição melhor. Eu cheguei para o técnico de segurança e para o gerente e disse que pesquisei sobre o veneno, que o jeito que a gente trabalhava ali estava errado, e eles disseram que a qualidade do veneno que a gente trabalhava era fraco, não dava insalubridade, e que a gente não precisava se preocupar com isso que não teria nenhum risco à saúde. Todo o tempo eles mentiram”.

*\*nomes fictícios para proteger a identidade dos trabalhadores*

\*\*\*

**“O TRATORISTA PULVERIZA, CORTA TERRA. É TRABALHAR COM VENENO, AGROTÓXICO, O DIA TODO. O EQUIPAMENTO ELES DAVAM, MAS NÃO ERA ADEQUADO, PRINCIPALMENTE O MACACÃO. ERA A GENTE TRABALHANDO E, QUANDO TERMINAVA, ESTAVA TODA MOLHADO DE VENENO. E NISSO, QUANDO TERMINAVA, NÃO TINHA UM LUGAR PARA VOCÊ TOMAR BANHO, NEM LAVAR AS MÃOS PARA ALMOÇAR, QUANDO PARAVA. E DEPOIS, DO MESMO JEITO: VINHA PARA CASA E NÃO TINHA UM LOCAL PARA DEIXAR A ROUPA E LAVAR. A GENTE TINHA QUE TRAZER PARA CASA.”**

\*\*\*

Lucas - Trabalhador - Rio Grande do Norte



Trabalhadores em um campo de manga  
Foto: Tatiana Cardeal / Oxfam Brasil

## 4. É POSSÍVEL MUDAR: BOAS PRÁTICAS QUE VÊM DO CAMPO

Os trabalhadores safristas não têm muitas proteções mesmo nas convenções internacionais. A Convenção C184 da OIT fala sobre a saúde e a segurança na agricultura e reconhece que “trabalhadores safristas e temporários devem ter a mesma proteção de saúde e segurança que os trabalhadores permanente”<sup>70</sup>. Ainda que seja um importante reconhecimento, isso ainda é limitado. A natureza do trabalhador safrista e sua vulnerabilidade deve ter mais espaço nas políticas voltadas para a agricultura, tanto no setor público como no setor privado. Mesmo com poucos avanços, algumas iniciativas estão surgindo voltadas para a proteção de trabalhadores safristas: a *Ethical Trading Initiative*, que busca discutir melhores práticas das empresas para proteger os trabalhadores em suas cadeias de fornecimento, está testando diretrizes para supermercados e empresas de alimentos sobre trabalhadores migrantes e safristas na cadeia do tomate italiano<sup>71</sup>; a certificação *Rainforest Alliance*, está fazendo uma discussão nas suas normas sobre ser ou não possível que os safristas possam ficar empregados por até três meses sem estarem formalizados com um contrato<sup>72</sup>.

A pesquisa de campo para esse Informe mostrou a existência de empresas produtoras que apresentam práticas positivas. Ainda que sejam iniciativas um tanto isoladas e não signifiquem uma abordagem robusta e consistente das empresas produtoras vale destacar algumas delas.

\*\*\*

**“A GENTE TEM AS EMPRESAS CONSOLIDADAS, DE BOA ÍNDOLE, QUE INVESTEM E TÊM CUIDADOS, MAS EXISTEM MUITAS QUE NÃO CUMPREM COM AS MESMAS RESPONSABILIDADE E QUE, NORMALMENTE, CONSEGUEM COLOCAR O SEU PRODUTO NAS MESMAS PRATELEIRAS QUE ESSES OUTROS.”**

\*\*\*

José Manoel dos Santos  
- diretor - Sindicato  
dos Trabalhadores e  
Trabalhadoras Assalariados  
Rurais de Juazeiro (BA)

## EXEMPLOS DE BOAS PRÁTICAS ADOTADAS POR PRODUTORES

No Rio Grande do Norte existem empresas produtoras que subsidiam completamente a alimentação dos trabalhadores -café da manhã, almoço e jantar com um cardápio variado cada dia. Também foram identificadas empresas que fornecem transporte seguro e totalmente subsidiado, com mais de um horário e rota. Idealmente, o salário digno deve ser garantido pelo salário base do trabalhador, o que permite a autonomia deste em seu uso. Porém, a norma *Rainforest Alliance*, por exemplo, propôs um protocolo sobre como calcular um salário digno<sup>73</sup>, onde considera que quando a alimentação é completamente subsidiada e ultrapassa o custo que o trabalhador teria para fazer e levar sua própria comida, este subsídio pode ser incluído no cálculo do salário digno. O transporte completamente subsidiado também. Estes são exemplos de práticas que algumas empresas produtoras já adotam e contribuem na direção de um salário digno.

Trabalhadores de uma empresa informaram que as suas roupas e equipamentos de proteção ficavam na própria empresa, a qual se encarregava de lavá-los com segurança para evitar a contaminação por agrotóxicos do ambiente doméstico. Uma prática que demonstra o respeito ao trabalhador e consideração com a sua realidade, sua família e os riscos de contaminação inerentes ao trabalho rural.

No polo irrigado do Vale do São Francisco, existem empresas produtoras que oferecem um salário maior do que o previsto na convenção coletiva. Em outro caso, algumas poucas empresas oferecem licença maternidade de seis meses, para garantir um período de amamentação maior. Alguns trabalhadores relataram sobre uma empresa produtora que provia pontos de descanso com ar condicionado e conexão com internet sem fio.

Garantir um salário digno, segurança para o trabalhador ficar livre de contaminação, transporte, alimentação, conforto em seus intervalos e condições específicas para as mulheres são aspectos que as empresas produtoras devem incorporar em suas políticas e práticas de maneira consistente e sistemática.

\*\*\*

**“OS POUÇOS EMPREGADOS SE SENTEM PRIVILEGIADOS POR ESTAREM EMPREGADOS. O MAU EMPREGADOR SE APROVEITA DISSO E SUFOCA O EMPREGADO DE UMA MANEIRA QUE ELE SEQUER TEM VOZ. É COMUM O TRABALHANDO OMITIR A VERDADE QUANDO A FISCALIZAÇÃO CHEGA NA EMPRESA. ELE ESTÁ COM MEDO.”**

\*\*\*

Calisto Torres - chefe de fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Rio Grande do Norte



Parreiral em Petrolina (PE)  
Foto: Tatiana Cardeal / Oxfam Brasil



## UM ACORDO COLETIVO QUE APONTA O CAMINHO PARA O TRABALHO DECENTE

No Vale do São Francisco, o esforço coletivo de diversos sindicatos e federações de dois estados garantiu uma Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) com dispositivos poderiam ser replicados em outras áreas rurais. Participam da negociação coletiva os sindicatos de trabalhadores assalariados rurais de Pernambuco (das cidades de Petrolina, Lagoa Grande, Belém do São Francisco, Inajá, Santa Maria da Boa Vista), e da Bahia (das cidades de Juazeiro, Abaré, Curaçá, Sobradinho, Casa Nova e Sento Sé), além do Sintagro, da Contar, da Fetae-PE, da Fetag-BA e da Fetar-BA. Esta é a única CCT no Brasil unificada em dois estados e beneficia cerca de 130 mil trabalhadores<sup>74</sup>. A CCT para a fruticultura do Rio Grande do Norte, apesar de possuir menos dispositivos, abrange os municípios de Açu, Apodi, Baraúna, Caraúbas, Jandaíra, Macau e Mossoró.

Como foi mencionado anteriormente, após a reforma trabalhista, o cenário hoje está desfavorável para os sindicatos de trabalhadores rurais<sup>75</sup>. Por isso mesmo, o exemplo do trabalho feito no Vale do São Francisco é ainda mais relevante. A CCT do Vale garante, por exemplo, a atuação dos delegados sindicais eleitos em fazendas com mais de 15 trabalhadores, onde o número de delegados cresce com a quantidade de trabalhadores. A figura do delegado sindical reforça a atuação dos trabalhadores e sua conexão com os sindicatos<sup>76</sup>.

Mesmo tendo dispositivos interessantes as CCTs do Vale assim como a da fruticultura do Rio Grande do Norte, ainda estão distantes de garantir um salário digno. O valor do salário base de 2018-2019 para ambas as CCTs foi de R\$ 997 e R\$ 978 respectivamente<sup>77</sup>.

Não obstante, a CCT do Vale traz dispositivos para tentar atenuar a vulnerabilidade dos trabalhadores safristas, como a exigência de que o somatório de contratos de safra para um mesmo trabalhador não poderá passar de cinco meses e que após esse período, caso siga trabalhando, esse trabalhador deverá ter um contrato de trabalho permanente, ou seja, por tempo indeterminado<sup>78</sup>. Ainda que este dispositivo não resolva a situação dos safristas, não deixa de ser um passo para avançar.

Outros elementos importantes tratam da contaminação por agrotóxicos. Por exemplo, a proibição do trabalho em plantações durante a chuva e logo após a ocorrência de chuvas para evitar o dano potencial à saúde. Ou a determinação de que nenhum trabalhador exercerá “as atividades de manipulação e aplicação de herbicidas, pesticidas e agrotóxicos em geral, por período superior a seis meses, só podendo retornar a estas tarefas após um intervalo de três meses”. E ainda, a necessidade de assegurar um local para banho e troca de roupa para quem acabou de realizar tarefas envolvendo agrotóxicos<sup>79</sup>.

Com relação às trabalhadoras, a CCT do Vale traz dispositivos para garantir um descanso de meia hora por cada turno de trabalho com vistas à amamentação, ao estabelecimento de uma creche para crianças em idade de amamentação, ou convênio com creches ou ainda a possibilidade da trabalhadora mãe lactante permanecer afastada recebendo salário caso essas condições não sejam garantidas<sup>80</sup>.

Estes exemplos da CCT do Vale elucidam o quão ampla a convenção daquela região é. Seria interessante que empresas produtoras da fruticultura de outras regiões se mostrassem abertas a aceitar a aplicação dos mesmos dispositivos.

Ainda assim, mesmo no Vale do São Francisco, muitas vezes a CCT não é cumprida. E mesmo em uma região onde os sindicatos foram capazes de garantir uma convenção mais ampla, o salário-base ainda está distante de ser um salário digno.

\* \* \*

**“O QUE TEM QUE MELHORAR? TIRAR A GENTE DO SOL. A EMPRESA É BOA, MAS É RUIM TRABALHAR EMBAIXO DO SOL.”**

\* \* \*

Priscila - trabalhadora - Rio Grande do Norte

\* \* \*

**“APESAR DA GRANDE QUANTIDADE DE AGROTÓXICOS E DO GRANDE NÚMERO DE TRABALHADORES INSERIDOS NA ATIVIDADE E EM CONTATO DIRETO COM ESSES PRODUTOS, SOMOS ÓRFÃOS DE PESQUISAS, DE ESTATÍSTICAS QUE TRAGAM RESULTADOS DE COMO ESTÁ A POPULAÇÃO DO VALE DO SÃO FRANCISCO, ESPECIALMENTE OS TRABALHADORES”**

\* \* \*

José Manoel dos Santos - diretor - Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Assalariados Rurais de Juazeiro (BA)



## A CONEXÃO COM SUPERMERCADOS

Como explicado no informe A Hora de Mudar, lançado pela Oxfam em 2018, os grandes supermercados têm um papel chave na promoção de boas condições de trabalho e dignidade nas cadeias de fornecimento de alimentos<sup>81</sup>.

As frutas tropicais produzidas no Vale do São Francisco e no Rio Grande do Norte, como a uva, a manga e o melão por exemplo, podem ser encontradas nas prateleiras dos principais supermercados do Brasil e do mundo.

Os Princípios Orientadores da ONU falam da necessidade das empresas em realizar a devida diligência em suas cadeias produtivas para determinar o risco de violações de direitos e estabelecer as medidas corretivas de acordo. Os Princípios apontam que pode haver a percepção de cumplicidade para empresas que se beneficiam por violações cometidas por outros, como fornecedores<sup>82</sup>. A norma ISO 26000 sobre responsabilidade social descreveu a cumplicidade em três níveis: direta, em que a empresa contribui na violação; benéfica, em que a empresa se beneficia indiretamente das violações de outros e; silenciosa, em que a empresa se beneficia de situações sistêmicas sem tomar os passos para contribuir para sua solução. Seja qual a for a referência, os maiores supermercados do Brasil e do mundo precisam reforçar sua gestão responsável sobre os produtos que recebem, considerando os problemas estruturais presentes na fruticultura do Nordeste e contribuir para encontrar soluções.

Os maiores supermercados do Brasil, Carrefour, Pão de Açúcar e Grupo Big além de dominarem o setor, com 46,6%, são grandes empresas que podem ser comparadas a outras no mundo. A responsabilidade deve ser compatível com sua condição.

O Carrefour é a maior rede de supermercados do Brasil. De origem francesa, está no país desde 1975 e controla bandeiras como: Carrefour Hipermercado, Carrefour Bairro, Carrefour Express, Atacadão e Supeco, entre outras. Possui algumas iniciativas referentes as cadeias produtivas de alimentos, por exemplo: faz parte do Instituto do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo (InPacto), tem compromisso de desmatamento zero e compromisso com bem-estar animal. Seu site fala do uso do selo *Rainforest Alliance* para a cadeia da carne bovina<sup>83</sup> e da *Round Table of Sustainable Palm Oil* (RSPO) para o uso de óleo de palma nos produtos próprios<sup>84</sup>. Também menciona a iniciativa “Sabor e Qualidade”, que visa garantir a sustentabilidade e o desenvolvimento de produtores e regiões produtoras para produtos específicos<sup>85</sup>. O relatório de sustentabilidade de 2018 menciona rapidamente as cadeias produtivas de produtos frescos, que inclui as frutas, dizendo que há um planejamento conjunto entre fornecedor e Carrefour e que 35% das frutas, legumes e verduras fornecidos vem de fornecedores que estão em até 500 quilômetros das lojas. Um projeto piloto da loja localizada em Pinheiros, São Paulo, coloca a data de colheita e o fornecedor com uma foto<sup>86</sup>.

O Carrefour parece investir bastante na rastreabilidade, o que é um passo importante. A empresa é signatária do Programa de Rastreamento e Monitoramento de Alimentos (RAMA)<sup>87</sup>, da Associação Brasileira de Supermercados (ABRAS) que busca rastrear e monitorar o uso de defensivos agrícolas em frutas, legumes e verduras. Além do RAMA o Carrefour informa quais itens de marca própria passam por auditoria social<sup>88</sup>.

O que não se encontra são políticas e dispositivos específicos em relação aos fornecedores de frutas e que incluam orientações sobre a condição dos trabalhadores rurais, em especial os safristas.

\* \* \*

**“EU ACHO QUE OS SUPERMERCADOS NÃO SABEM COMO É A VIDA DA GENTE, TRABALHADOR. PORQUE É TIPO UM TRABALHO ESCRAVO. EU ACHO QUE ELES DEVERIAM SER INFORMADOS PARA TENTAR AMENIZAR A NOSSA SITUAÇÃO”.**

\* \* \*

Pedro - trabalhador - Rio Grande do Norte

\* \* \*

**“OS SUPERMERCADOS, AS REDES QUE COMPRAM E REVENDEM ESSES PRODUTOS, PRECISAM TER UM ACOMPANHAMENTO MAIS EFETIVO SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO AQUI DO VALE DO SÃO FRANCISCO NA PRODUÇÃO DESSAS FRUTAS.”**

\* \* \*

José Manoel dos Santos  
- diretor - Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Assalariados Rurais de Juazeiro (BA)

O Pão de Açúcar, segundo maior grupo, era originalmente uma empresa brasileira. Hoje seu controle é do Casino, rede de supermercados francesa. O grupo Pão de Açúcar possui diversas bandeiras: MultiVarejo, ASSAÍ Atacadista, Viavarejo, Extra, Minuto Pão de Açúcar, MiniExtra, Barateiro e Compre Bem. O Pão de Açúcar apresenta iniciativas voltadas para a responsabilidade das cadeias produtivas, e coloca a sua transformação como uma prioridade a qual é implementada pelo monitoramento e critérios socioambientais na escolha de fornecedores. Alguns exemplos dessas iniciativas: política socioambiental específica para a carne bovina onde se compromete a identificar a origem de 100% da carne vendida<sup>89</sup>; compromisso com o bem-estar animal no fornecimento de ovos<sup>90</sup>; e o fornecimento de produtos de comunidades por meio do selo “Caras do Brasil”. Vale destacar que a empresa trabalha com um programa de garantia da qualidade de produtos frescos como frutas, chamado QDO, onde os produtos são monitorados, auditorias realizadas e planos de ação desenvolvidos. O programa é voluntário e não está claro se inclui a situação dos trabalhadores da fruticultura<sup>91</sup>.

Não obstante não mencionar especificamente como funciona o monitoramento da cadeia de frutas com relação aos direitos humanos e a situação dos trabalhadores, o Pão de Açúcar possui uma Carta de Ética para os Fornecedores<sup>92</sup> que fala sobre o salário dos trabalhadores:

*“Ciente da importância fundamental da remuneração para seus colaboradores e pessoas sob sua responsabilidade, o Grupo espera que o Fornecedor considere o salário mínimo legal não como um fim em si mesmo, mas como um limite não a se atingir, e sim a se ultrapassar; tendo como objetivo final que essa remuneração vá além da cobertura das necessidades básicas do funcionário.”<sup>93</sup>*

É interessante que o Pão de Açúcar mencione esta diretriz para seus fornecedores, pois está alinhada com a discussão sobre um salário digno e com as preocupações que este Informe levanta acerca da situação dos trabalhadores na fruticultura. Certamente, este item deveria ser um dos aspectos abordados pela devida diligência da empresa.

O Grupo Big, antigo Walmart Brasil, chegou ao país em 1995. Em 2018, teve 80% do seu controle comprado pelo grupo de investimento *Advent International*<sup>94</sup> e, em 2019, decidiu mudar sua marca de Walmart Brasil para Grupo Big<sup>95</sup>. Entre as marcas controladas encontram-se: Big, Hiper Supermercado, Bompreço, Mercadorama, Nacional, Todo Dia, Maxxi, Sam’s club. O Grupo Big possui iniciativas voltadas para a cadeia produtiva, por exemplo: faz parte do InPacto<sup>96</sup>; possui um compromisso sobre o bem-estar animal no fornecimento de ovos<sup>97</sup>; e monitora 100% da carne bovina que venha da Amazônia ou do Cerrado para garantir que não tenha trabalho escravo, desmatamento e invasão de terras indígenas ou unidades de conservação<sup>98</sup>. Além disso, por meio de seu Clube de Produtores, o Grupo Big diz promover a agricultura familiar e melhorar as condições de trabalho no campo<sup>99</sup>. Possui um Código de Ética na Cadeia de Suprimentos (Compras Responsáveis) e um Acordo de Fornecedores, ambos com diretrizes que buscam garantir boas práticas no campo social e ambiental. O Big ainda afirma realizar programas de auditoria como o “Compras Responsáveis, no qual avaliamos o risco da cadeia de suprimentos e monitoramos suas condições por meio de auditorias e investigações, além de proporcionar treinamentos e ferramentas para nossos funcionários e fornecedores”<sup>100</sup>.

O Grupo Big possui um Manual de Normas para Fornecedores. É um documento amplo, que cobre vários temas, mas traz poucas especificidades para diferentes cadeias de fornecimento. Na parte de pagamento de salários ele diz, entre outras coisas, que os fornecedores “são encorajados a fornecer salários e benefícios que sejam suficientes para satisfazer as necessidades básicas do funcionário e fornecer uma renda livre para os funcionários e suas famílias”<sup>101</sup>. É interessante que este item esteja presente, mas a linguagem “encorajar” quando se trata de salários que “sejam suficientes para

\* \* \*

**“HAVENDO O INTERESSE DA REDE DE SUPERMERCADO, PROTEGE-SE NA ORIGEM. AQUI, NÓS TEMOS EXPERIÊNCIAS NA FRUTICULTURA EM QUE O COMPRADOR DE FORA, O COMPRADOR EUROPEU, RAPIDAMENTE VISITAVA UMA FAZENDA QUE ELE ERA CLIENTE E TRANSFORMAVA, EM UM TEMPO CURTÍSSIMO, AQUELAS CONDIÇÕES. A PALAVRA ERA MUITO SIMPLES: ‘OU FAZ A MUDANÇA OU NÃO SE COMPRA MAIS DAQUI’.”**

\* \* \*

Calisto Torres - chefe de fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Rio Grande do Norte

satisfazer as necessidades básicas” nos parece ainda aquém do ideal. O manual também fala em saúde e segurança, mas não traz orientações específicas sobre o uso de agrotóxicos nas cadeias de alimentos frescos como as frutas. Por fim, não encontramos diretrizes específicas para a cadeia de frutas e a situação dos trabalhadores safristas.

A análise das políticas e relatórios disponibilizados publicamente<sup>102</sup> dos três principais supermercados mostra que eles precisam fazer mais com relação à situação dos trabalhadores das cadeias de frutas. É necessário avançar em dispositivos claros de proteção aos trabalhadores, principalmente os safristas. Eles devem se comprometer com a garantia de uma vida digna para as pessoas que trabalham na produção das frutas. Estes dispositivos e compromissos devem ser públicos e estar disponibilizados no site destas empresas. Os supermercados também devem estabelecer um diálogo direto com estes trabalhadores, buscando melhorar sua devida diligência e criar um processo de diálogo social.

Os sindicatos de trabalhadores rurais da fruticultura desejam ser envolvidos ativamente nos processos de governança das cadeias produtivas, o que significa entender e participar dos processos de certificação, sejam de terceira parte ou dos próprios supermercados. O monitoramento socioambiental não deve ser feito somente entre o supermercado e seu fornecedor.

Os supermercados também precisam avançar em sua transparência. A tendência de práticas corporativas mais transparentes e com maior responsabilidade sobre as cadeias produtivas deve levar à divulgação de quem são seus fornecedores, da fazenda até a loja<sup>103</sup>. Além disso, devem ser públicas as políticas socioambientais que orientam o fornecimento de produtos, assim como, o resultado dos processos de monitoramento das cadeias produtivas e dos canais de denúncia.

O avanço na transparência com relação aos agrotóxicos é necessário e urgente. Os esforços atuais no rastreamento são positivos, mas devem incluir mais informações e com maior divulgação. Um dos desafios para os trabalhadores e sindicatos de trabalhadores rurais é saber exatamente quais agrotóxicos estão sendo usados e se estes estão de acordo com a legislação e as exigências de clientes e certificações. É importante que os supermercados passem a publicar e a exigir que os produtores divulguem a lista de todos os agrotóxicos utilizados nas frutas.

Como grandes atores da cadeia de frutas, os supermercados podem e devem contribuir para o aumento do conhecimento da sociedade sobre os riscos de agrotóxicos, apoiando pesquisas que estudem suas consequências para os trabalhadores, comunidades do entorno, meio ambiente e consumidores.

\* \* \*

**“É UMA HUMILHAÇÃO. TRABALHAMOS PARA DAR LUCRO PARA ELES, MAS NÃO VEEM AS CONDIÇÕES DO TRABALHADOR.”**

\* \* \*

Pedro - trabalhador - Rio Grande do Norte

## **SUPERMERCADOS DA EUROPA E DOS ESTADOS UNIDOS**

Além dos maiores supermercados brasileiros, a fruticultura do Nordeste também fornece para grandes supermercados da Europa e dos Estados Unidos. Na Inglaterra, na Holanda, na Alemanha, na Itália e nos Estados Unidos a Oxfam também está demandando que os supermercados melhorem suas políticas e práticas dos fornecedores de frutas.

Alguns dos supermercados abordados pela Oxfam em outros países são: Ahold, Albertsons, Aldi, Aldi sul, Costco, Edeka, Jumbo, Kroger, Lidl, Morrisons, Plus, Rewe, Sainsbury, Tesco, Walmart e Wholefoods.



Plantação de manga em Juazeiro (BA)  
Foto: Vítor Shimomura / Oxfam Brasil

# CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Para reduzir as desigualdades, contribuir com a justiça social, o com cumprimentos de direitos e o desenvolvimento sustentável é necessário que as grandes empresas assumam suas responsabilidades e deem passos para melhorar as condições de trabalho nas suas cadeias produtivas. Os grandes supermercados têm um papel chave na cadeia de fornecimento de alimentos frescos, incluindo a cadeia de frutas do Nordeste, e como tal possuem uma responsabilidade social diferenciada.

Eles devem se comprometer com a situação e se envolver diretamente na construção de soluções, garantindo que estejam realizando um processo de devida diligência apropriado e contribuindo para a garantia de direitos e o desenvolvimento local.

Além dos grandes supermercados, outros atores precisam agir para contribuir que as mulheres e homens que plantam e colhem as frutas que comemos tenham uma vida digna.

Os grandes produtores locais devem assumir sua parte da responsabilidade e ter uma atitude proativa e aberta para caminhar na direção de um salário digno e no fim da extrema vulnerabilidade dos trabalhadores safristas. O governo brasileiro também deve assumir sua responsabilidade e retomar o caminho de políticas que buscavam valorizar o trabalhador rural e garantir o respeito aos direitos humanos.

Outras empresas que comprem frutas da região, como empresas de alimentos e bebidas, bancos e investidores que financiam a produção de frutas também devem ler este Informe e considerar sua responsabilidade e tomar ações para contribuir para melhorar a situação.

A seguir, a Oxfam Brasil apresenta um conjunto de recomendações iniciais dirigidas aos grandes supermercados e aos produtores de frutas.

## SUPERMERCADOS

Os supermercados devem:

- Se comprometer publicamente com a dignidade dos trabalhadores do plantio, colheita e processamento da fruticultura.
- Incluir na sua política de sustentabilidade, de direitos humanos, de fornecimento responsável ou documento similar disposições específicas sobre o salário digno para trabalhadores da cadeia de frutas e o cuidado com as vulnerabilidades dos trabalhadores safristas, em especial as mulheres.
- Melhorar a transparência das suas cadeias de fornecimento de frutas, publicando anualmente listas de fornecedores até o nível da fazenda, por fruta, com o nome da fazenda e localização / endereço<sup>104</sup>
- Engajar diretamente com os sindicatos da fruticultura do Nordeste em um processo de diálogo social que informe a empresa em sua devida diligência em direitos humanos. Promover a participação das mulheres nos processos de devida diligência e consulta aos trabalhadores e sindicatos rurais.

\* \* \*

**“POR TER ESSA INFLUÊNCIA NA SOCIEDADE É INADMISSÍVEL QUE FECEM OS OLHOS PARA AS VIOLAÇÕES DE DIREITOS OCORRENTES NAS SUAS CADEIAS PRODUTIVAS. POR ISSO QUE A RESPONSABILIDADE NA CADEIA PRODUTIVA É INAFASTÁVEL.”**

\* \* \*

Ileana Neiva Mousinho -  
procuradora - Ministério  
Público do Trabalho (RN)

\* \* \*

**“SE ELE [SUPERMERCADO] ESTÁ COMPRANDO O PRODUTO, ELES DEVERIAM OLHAR, VIR SABER COMO FUNCIONAM AS COISAS. PORQUE PARA ELES LÁ CHEGA TUDO PERFEITO, MAS É ATRAVÉS DA GENTE, COM O ESFORÇO E O SUOR DA GENTE.”**

\* \* \*

Eridenes - trabalhadora - Rio Grande do Norte

- E que também incluir a capacitação sobre as certificações utilizadas e os processos de auditoria de fornecedores, assim como seus respectivos mecanismos de denúncia, permitindo que os sindicatos de trabalhadores rurais possam participar adequadamente desses processos. Promover a participação das mulheres nos processos de capacitação e compartilhamento de informações.
- Apoiar estudos acadêmicos independentes sobre as consequências dos agrotóxicos para os trabalhadores rurais, incluindo o uso da fertirrigação em uvas. Tais estudos devem considerar os impactos específicos sobre as mulheres.
- Exigir que seus fornecedores divulguem, e divulgar em seu site anualmente a lista de agrotóxicos usados em cada tipo de fruta vendida no supermercado.
- Realizar um estudo de impacto em direitos humanos, independente, com foco nos trabalhadores safristas da fruta, em especial as mulheres, e sua capacidade ou não de ter uma vida digna por meio de seu emprego e publicá-lo em seu site.
- Promover o direito à negociação coletiva e à livre associação nas cadeias agrícolas, e exigir a presença de uma convenção coletivas como critério de fornecimento, incluindo para fornecedores de cadeias produtivas de origem fora do Brasil.

## PRODUTORES

Os produtores de frutas devem:

- Engajar com os sindicatos em negociações construtivas sobre salários, condições de trabalho e emprego permanente, incluindo um salário digno para a fruticultura, e no monitoramento de como eles são colocados em prática.
- Estabelecer uma mesa de negociação para discutir com os sindicatos soluções para diminuir a vulnerabilidade dos trabalhadores safristas.
- Mapear as melhores práticas utilizadas no setor e replicá-las, em especial replicar em outros estados os dispositivos previstos na convenção coletiva do vale do São Francisco
- Divulgar anualmente a lista de agroquímicos utilizados por cada tipo de fruta produzida.
- Apoiar estudos acadêmicos independentes sobre as consequências de agroquímicos, incluindo o uso da fertirrigação em uvas.

## GOVERNO

O governo deve:

- Retomar a política de valorização real do salário mínimo.
- Ratificar a Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) nº 87 sobre a liberdade de associação e a proteção do direito de organização.
- Estabelecer uma moratória na aprovação de novos agrotóxicos e revisar aprovações recentes para uso no Brasil, a fim de garantir proteções adequadas contra riscos à saúde dos trabalhadores, ao meio ambiente e aos consumidores.

\* \* \*

**“SE OS GRANDES DONOS DE SUPERMERCADO ENTRASSEM EM CONSENSO: ‘VOCÊS DEVEM MELHORAR AS CONDIÇÕES DE TRABALHO, SE NÃO A GENTE NÃO COMPRA’, EU ACHO QUE MELHORARIA.”**

\* \* \*

Pedro - trabalhador - Rio Grande do Norte

\* \* \*

**“EU TRABALHO MUITOS ANOS E NUNCA VI UM MINISTÉRIO DO TRABALHO LÁ DENTRO. O CERTO ERA PARA ACOMPANHAR, PARA VER COMO ANDA A SITUAÇÃO DO PEÃO, SE ESTÁ TUDO LEGALIZADO. PORQUE QUANDO TEM UMA FISCALIZAÇÃO, É TUDO BEM ORGANIZADO. TEM QUE CHEGAR DE SURPRESA PARA VER COMO É.”**

\* \* \*

Eridenes - trabalhadora - Rio Grande do Norte





Trabalhador rural segurando uma manga  
Foto: Tatiana Cardeal / Oxfam Brasil

# NOTAS

- 1 A OIT publicou em 31 de Agosto de 2011 o documento Conditions of Work and Employment Series No. 29 *Estimating a living wage: A methodological review*. Que ficou conhecido como metodologia Anker (pelo nome do autor). Utilizando esta metodologia o DIEESE calculou a pedido da Oxfam Brasil o salário digno para as cidades de Jandaíra no Rio Grande do Norte (valor Anker de R\$ 1820,62), Petrolina em Pernambuco (valor Anker de R\$ 1943,17) e Juazeiro na Bahia (valor Anker de R\$ 1856,25). O cálculo da média foi feito com base nos dados da RAIS/Ministério do Trabalho considerando o número de vínculos ativos e inativos em 31 de dezembro de 2017. Subclasse CNAE (IBGE): 0119-9/07 Cultivo de melão, 0133-4/10 Cultivo de manga, 0132-6/00 Cultivo de uva. Salário médio da manga, uva e melão na Bahia, respectivamente: R\$ 1.187,00, R\$ 1.257,52 e R\$ 1.119,19; em Pernambuco manga, uva e melão respectivamente: R\$ 1.312,01, R\$ 1.181,92 e R\$ 1.236,44; no Rio Grande do Norte manga, uva e melão respectivamente: R\$ 1.464,17, R\$ 1516,49 e R\$ 1.375,75.
- 2 Cálculo feito com base no Anuário da Associação Brasileira de Supermercados (ABRAS) publicado pela revista Superhiper em abril de 2018. Para solicitar uma cópia entre em contato com: <http://www.abras.com.br/superhiper/>
- 3 As três empresas já receberam diversos prêmios sobre sustentabilidade, por exemplo: Grupo **Big** (ex-Walmart Brasil) <https://exame.abril.com.br/negocios/exame-eleget-walmart-empresa-sustentavel-ano-511672/> ; **Pão de Açúcar** <https://www.akatu.org.br/noticia/pao-de-acucar-conquista-premio-de-mais-sustentavel-do-varejo-no-brazilian-retail-week/> ; **Carrefour**: <http://www.abras.com.br/clip.ping.php?area=31&clipping=67644>
- 4 De acordo com a pesquisa Produção Agrícola Municipal – PAM, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE/ 2017. A PAM analisa 23 produtos da fruticultura, sendo três classificados como lavoura temporária (abacaxi, melancia e melão) e 20 como lavouras permanentes (abacate, açaí, banana, caqui, castanha-de-caju, coco-da-baía, figo, goiaba, laranja, limão, maçã, mamão, manga, maracujá, marmelo, noz, pera, pêssego, tangerina e uva). A soma dos valores da produção destes produtos foi de R\$ 38,9 bilhões.
- 5 A Hora de Mudar, Oxfam 2018. Disponível em: <https://oxfam.org.br/setor-privado-e-direitos-humanos/por-tras-do-preco/hora-de-mudar/>
- 6 Em 2018 e 2019, a Oxfam Brasil conduziu cerca de 57 entrevistas em profundidade com trabalhadores e especialistas em 11 municípios onde a fruticultura está concentrada: Baraúna, Mossoró, Apodi, Ipangaçu, Macau, Jandaíra e Natal (Rio Grande do Norte), Limoeiro do Norte (Ceará), Petrolina (Pernambuco), Juazeiro e Curaçá (Bahia). A Oxfam Brasil contratou a Papel Social (<http://www.papelsocial.com.br/>) para apoiar com jornalismo investigativo. O DIEESE participou com pesquisas sobre dados trabalhistas e econômicos. Também foi contratada a Profundo (<https://www.profundo.nl>), uma organização Holandesa, para realizar pesquisas sobre a conexão das cadeias de frutas do Brasil com mercados europeus.
- 7 De acordo com a PNAD Contínua de 2017 (IBGE). Cálculo próprio
- 8 Fonte: Associação Brasileira de Produtores Exportadores de Frutas e Derivados: <https://abrafrutas.org/2019/05/09/exportacoes-brasileiras-de-frutas-janeiro-a-dezembro-2018/> último acesso em 11 de setembro de 2019
- 9 Supermercados europeus e norte-americanos compram frutas tropicais de diferentes países ao longo do ano. Os produtores brasileiros aguardam o segundo semestre para aumentar sua produção e aproveitar uma oportunidade quando o país, por condições climáticas, se torna o único capaz de atender estes mercados. Por exemplo, ao longo do ano apenas 7% das mangas importadas pelos EUA são do Brasil. Porém, esse número aumenta para 48% durante setembro e outubro (na média dos anos de 2016-2018). Fontes: National Mango Board (2019) Three-year trends of US Mango Imports by Country & Month, 2016 – 2018 [https://www.mango.org/wp-content/uploads/2019/03/3\\_Year\\_Trend\\_16\\_18\\_Eng.pdf](https://www.mango.org/wp-content/uploads/2019/03/3_Year_Trend_16_18_Eng.pdf) Último acesso em 22 de Agosto de 2019. O ciclo para o melão e a uva nacional é similar ao da manga.
- 10 Conflito socio ambiental na Chapada do Apodi. Acesso em 02 de setembro de 2019 <https://repositorio.ufrn.br/jspui/handle/123456789/25520>
- 11 DIEESE (2019), A produção de frutas no Brasil – produtos selecionados.
- 12 DIEESE (2019), A produção de frutas no Brasil – produtos selecionados. (pg 5). Pesquisa feita para Oxfam Brasil com base no Caged e RAIS, dados de 2017
- 13 Fonte: RAIS/Ministério do Trabalho. Cálculo: DIEESE. Com base no número de vínculos ativos e inativos em 31 de dezembro de 2017. Subclasse CNAE (IBGE): 0119-9/07 Cultivo de melão, 0133-4/10 Cultivo de manga, 0132-6/00 Cultivo de uva
- 14 United Nations OHCHR (2011) Guiding Principles on Business and Human Rights Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework [https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr\\_eN.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf) Último acesso em 11 de junho de 2019
- 15 United Nations OHCHR (2011) Guiding Principles on Business and Human Rights Implementing the United Nations. Princípio 15: “Business enterprises need to know and show that they respect human rights”. Disponível em: [https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr\\_eN.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf) Acessado em 02 de setembro de 2019
- 16 Princípios Orientadores da ONU para Empresas e Direitos Humanos. Princípio nº17 “Devida Diligência”, no original: “Questions of complicity may arise when a business enterprise contributes to, or is seen as contributing to, adverse human rights impacts caused by other parties. Complicity has both non-legal and legal meanings. As a nonlegal matter, business enterprises may be perceived as being “complicit” in the acts of another party where, for example, they are seen to benefit from an abuse committed by that party.”. Disponível em: [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)
- 17 De acordo com o site TechTudo “O QR Code é basicamente um novo código de barras em 2D (o antigo código trabalha com apenas uma dimensão, a horizontal, e o QR Code utiliza códigos com informações tanto no plano horizontal como na vertical).” Disponível em: <https://www.techtudo.com.br/dicas-e-tutoriais/noticia/2011/03/um-pequeno-guia-sobre-o-qr-code-uso-e-funcionamento.html> último acesso em 24 de setembro de 2019
- 18 Estado de Minas (05/12/2018). “IBGE aponta aumento da extrema pobreza no país”. Disponível em: [https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2018/12/05/internas\\_economia,1010671/em-2017-quase-55-milhoes-de-brasileiros-estavam-abaixo-da-linha-de-po.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2018/12/05/internas_economia,1010671/em-2017-quase-55-milhoes-de-brasileiros-estavam-abaixo-da-linha-de-po.shtml) último acesso em 04 de outubro de 2019
- 19 PNAD Contínua, 2017. Cálculo próprio.
- 20 PNUD. 2013. “Humanidad Dividida: cómo hacer frente a la desigualdad en los países en desarrollo”
- 21 OIT. (2015). Global Wage Report 2014/15: Wages and income inequality. Figura 29 e figura 32. <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2014/lang-en/index.htm>
- 22 OIT. (2017). World Employment and Social Outlook – Trends 2017. <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2017/lang-en/index.htm>

- 23 Fonte: RAIS/Ministério da Economia. Cálculo: DIEESE. Com base no número de vínculos ativos e inativos em 31 de dezembro de 2017. Subclasse CNAE (IBGE): 0119-9/07 Cultivo de melão, 0133-4/10 Cultivo de manga, 0132-6/00 Cultivo de uva
- 24 Exemplo hipotético de uma típica trabalhadora da produção do melão no Rio Grande do Norte
- 25 DIEESE (2019), A produção de frutas no Brasil – produtos selecionados. Pesquisa feita para a Oxfam Brasil com base no Caged e RAIS, dados de 2017
- 26 Exemplo hipotético de um típico trabalhador da produção de manga da Bahia
- 27 Fonte: RAIS/Ministério da Economia. Cálculo: DIEESE. Com base nos vínculos ativos em 31 de dezembro de 2017
- 28 Oxfam Brasil (2017), A distância que nos une. [https://www.oxfam.org.br/sites/default/files/arquivos/Relatorio\\_A\\_distancia\\_que\\_nos\\_une.pdf](https://www.oxfam.org.br/sites/default/files/arquivos/Relatorio_A_distancia_que_nos_une.pdf)
- 29 IBGE, Censo Agropecuário 2017. <https://censos.ibge.gov.br/agro/2017/>
- 30 Fonte: IBGE/PNAD Contínua Trimestral. Setembro de 2019. Agricultores por cor ou raça segundo Unidade da Federação selecionadas (incluem agricultores e trabalhadores qualificados em atividades de agricultura, exclusive hortas, viveiros e jardins e trabalhadores elementares da agricultura. A cor negra é dada pela soma de pretos e pardos; a cor não negra é dada pela soma de brancos, amarelos e indígenas)
- 31 Fonte: RAIS/Ministério da Economia. Cálculo: DIEESE. Com base no número de vínculos ativos em 31 de dezembro de 2017. Subclasse CNAE (IBGE): 0119-9/07 Cultivo de melão, 0133-4/10 Cultivo de manga, 0132-6/00 Cultivo de uva
- 32 IPEA. Retrato das Desigualdades: Raça e Gênero. Tabela 2.1.A.1 “Famílias chefiadas por mulheres, segundo cor/raça da chefe de família e localização do domicílio - Brasil e Regiões, 1995 a 2015”. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores\\_chefia\\_familia.html](http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_chefia_familia.html)
- 33 PNUD. 2013. “Humanidad Dividida: cómo hacer frente a la desigualdad en los países en desarrollo.”
- 34 A convenção coletiva do vale do São Francisco de 2019 coloca como piso salarial da categoria R\$ 997,00. A Convenção coletiva do Rio Grande do Norte de 2019 coloca R\$ 978,00
- 35 Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IBGE 2018. Divulgação dos dados da PNAD Contínua anual 2017. [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101559\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101559_informativo.pdf) último acesso em 2 de agosto 2019
- 36 <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2019/08/08/comissao-aprova-reajuste-no-salario-minimo-para-2020.htm> último acesso em 05 de setembro de 2019
- 37 The Global Living Wage Coalition: <https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage>
- 38 Fonte: OIT: Conditions of Work and Employment Series No. 29 “Estimating a living wage: A methodological review”. Autor: Anker, R. 31 de agosto de 2011
- 39 Metodologia para cálculo do salário digno proposta pela norma Rainforest Alliance durante a segunda consulta pública de 2019: <https://www.rainforest-alliance.org/business/wp-content/uploads/2019/07/annex-9-draft-methodology-for-measuring-remuneration-and-gaps-with-a-living-wage-pt.pdf> último acesso em 05 de setembro de 2019
- 40 Fairtrade, disponível em <https://www.fairtrade.net/issue/living-wage> último acesso em 28 de agosto de 2019
- 41 Living wage é o termo em Inglês utilizado para se referir a uma salário digno ou salário de bem estar
- 42 O DIEESE realizou pesquisa utilizando bases de dados como a Pesquisa de Orçamento Familiar (POF), Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Também realizou pesquisa de campo nessas localidades, para coleta de preço dos alimentos, entre agosto e setembro de 2019
- 43 Cálculo feito com base nos dados da RAIS/Ministério do Trabalho. Cálculo: DIEESE. Com base no número de vínculos ativos e inativos em 31 de dezembro de 2017. Subclasse CNAE (IBGE): 0119-9/07 Cultivo de melão, 0133-4/10 Cultivo de manga, 0132-6/00 Cultivo de uva. Salário médio da manga, uva e melão na Bahia, respectivamente: R\$ 1.187,00, R\$ 1.257,52 e R\$ 1.119,19; em Pernambuco manga, uva e melão respectivamente: R\$ 1.312,01, R\$ 1.181,92 e R\$ 1.236,44; no Rio Grande do Norte manga, uva e melão respectivamente: R\$ 1.464,17, R\$ 1516,49 e R\$ 1.375,75.
- 44 Repórter Brasil (08/06/18). Reforma trabalhista reduz em até 30% salário de trabalhadores rurais, <https://reporterbrasil.org.br/2018/06/reforma-trabalhista-reduz-em-ate-30-salario-de-trabalhadores-rurais/> último acesso em 10 de junho de 2019
- 45 Repórter Brasil. 12 de novembro de 2018. Em um ano, reforma trabalhista aumenta informalidade e enfraquece sindicatos. <https://reporterbrasil.org.br/2018/11/em-um-ano-reforma-trabalhista-aumenta-informalidade-enfraquece-sindicatos/> acessado em 10 de junho 2019
- 46 O Globo. 11 de dezembro de 2017. Reforma trabalhista Temer diz que nova lei amplia horizontes <https://g1.globo.com/politica/noticia/reforma-trabalhista-temer-afirma-que-nova-lei-amplia-horizontes-para-quem-procura-emprego.ghtml> Acessado em 14 de junho de 2019
- 47 Repórter Brasil. 12 de novembro de 2018. Em um ano, reforma trabalhista aumenta informalidade e enfraquece sindicatos <https://reporterbrasil.org.br/2018/11/em-um-ano-reforma-trabalhista-aumenta-informalidade-enfraquece-sindicatos/> último acesso em 10 de junho de 2019
- 48 O Globo. 11 de junho de 2019. Disponível em <https://oglobo.globo.com/economia/oit-inclui-brasil-na-lista-de-paises-suspeitos-de-violar-direitos-trabalhistas-23732337> último acesso em 16 de setembro de 2019
- 49 BBC News Brasil. 22 de maio de 2019. O que é a MP 870 e porque ela virou um cabo de guerra entre governo e Congresso. Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48367849> último acesso em 1 de julho de 2019
- 50 Revista Época. 04 de julho de 2019. Bolsonaro e a redução do combate ao trabalho escravo. Disponível em: <https://epoca.globo.com/bolsonaro-a-reducao-do-combate-ao-trabalho-escravo-23782882> último acesso em 22 de agosto de 2019
- 51 ITUC. Global Rights Index, disponível em <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2019> acessado em 1 de julho de 2019
- 52 PNUD, Atlas do Desenvolvimento Humano. Disponível em: [http://www.atlasbrasil.org.br/2013/pt/o\\_atlas/idhm/](http://www.atlasbrasil.org.br/2013/pt/o_atlas/idhm/) último acesso em 18 de setembro de 2019
- 53 Fontes: IBGE, Produção Agrícola Municipal 2017. PNUD, Atlas do Desenvolvimento Humano 2010.
- 54 Idem
- 55 Os benefícios da previdência rural incluem: aposentadoria por idade, aposentadoria por invalidez, auxílio-doença, auxílio-acidente; salário-maternidade; salário-família; pensão por morte e auxílio-reclusão.
- 56 Certificação é um processo no qual uma terceira parte independente avalia se um determinado produto ou processo produtivo atende à normas técnicas. Muitas certificações dedicam-se à condições socioambientais da produção agrícola.

- 57 Agência Pública. 24 de junho de 2019. <https://apublica.org/2019/06/afinal-o-brasil-e-o-maior-consumidor-de-agrotoxico-do-mundo/> último acesso em 05 de setembro de 2019
- 58 Brasil de Fato. 6 de agosto de 2019. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2019/08/06/agrotoxicos-44-dos-principios-ativos-liberados-no-brasil-sao-proibidos-na-europa/> último acesso em 07 de setembro de 2019
- 59 Carta Capital. 9 de julho de 2019. <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/um-brasil-envenenado-a-realidade-dos-agrotoxicos-em-numeros/> último acesso em 05 de setembro de 2019
- 60 Entrevista concedida para a Oxfam Brasil em 24 de julho de 2019
- 61 Trata-se de um exame de sangue que mede a presença da enzima colinesterase no sangue. Mais informações: <http://www.ufrj.br/institutos/it/de/acidentes/vene4.htm>
- 62 Entrevista concedida para Oxfam Brasil em 25 de julho de 2019
- 63 National Geographic. 26 de julho de 2019. Liberação recorde reacende debate sobre uso de agrotóxicos no Brasil. Disponível em: <https://www.nationalgeographicbrasil.com/meio-ambiente/2019/07/liberacao-recorde-reacende-debate-sobre-uso-de-agrotoxicos-no-brasil-entenda> último acesso 08 de setembro de 2019
- 64 Brasil de Fato. 6 de agosto de 2019. Agrotóxicos: 44% dos princípios ativos liberados no Brasil são proibidos na Europa. Disponível em <https://www.brasildefato.com.br/2019/08/06/agrotoxicos-44-dos-principios-ativos-liberados-no-brasil-sao-proibidos-na-europa/> último acesso em 08 de setembro de 2019
- 65 Ministério do Meio Ambiente. Princípio da Precaução. Disponível em: <https://www.mma.gov.br/clima/protecao-da-camada-de-ozonio/item/7512> último acesso em 22 de agosto de 2019
- 66 Disponível em <https://www.abrasco.org.br/site/outras-noticias/movimentos-sociais/residuos-de-agrotoxicos-estao-presentes-ate-no-leite-materno/10078/> e [https://www.abrasco.org.br/dossieagrotoxicos/wp-content/uploads/2013/10/DossieAbrasco\\_2015\\_web.pdf](https://www.abrasco.org.br/dossieagrotoxicos/wp-content/uploads/2013/10/DossieAbrasco_2015_web.pdf) último acesso em 07 de setembro de 2019
- 67 Aguiar, Ada Cristina Pontes, 9 de outubro de 2017. Más-formações congênitas, puberdade precoce e agrotóxicos: uma herança maldita do agronegócio para a Chapada do Apodi (CE). Disponível em <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/30896>
- 68 Diógenes, Saulo da Silva, 5 de outubro de 2017. (In)visibilização das causas de câncer na zona rural do município de Limoeiro do Norte-CE: a vulnerabilização das comunidades rurais e os riscos dos usos dos agrotóxicos. Disponível em <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/30154>
- 69 Convenção Coletiva do Trabalho unificada do polo irrigado do Vale do São Francisco. 2018. Disponível em [https://www.fetape.org.br/imagens/documentos/VALEEXPORT\\_CCT\\_2018\\_-\\_PE\\_-\\_REGISTRADA.pdf](https://www.fetape.org.br/imagens/documentos/VALEEXPORT_CCT_2018_-_PE_-_REGISTRADA.pdf) último acesso 08 de setembro de 2019
- 70 OIT. Convenção C184. Disponível em [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLXPUB:12100:0::NO::P12100\\_IL0\\_CODE:C184](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLXPUB:12100:0::NO::P12100_IL0_CODE:C184) último acesso 08 de setembro de 2019
- 71 Ethical Trading Initiative. Disponível em <https://www.ethicaltrade.org/blog/strengthening-public-private-cooperation-to-end-migrant-worker-abuse-italys-tomato-industry> último acesso 08 de setembro de 2019
- 72 A versão para consulta pública da norma RainForest Alliance 2020 colocava esta questão em seu artigo número 3.3.1. A versão final ainda não foi divulgada. <https://www.rainforest-alliance.org/business/pt-br/2020-certification-program/> último acesso em 28 de agosto de 2019
- 73 Norma Rainforest Alliance. Metodologia para Mensuração da Remuneração e Lacunas para o Salário Digno. Disponível em: <https://www.rainforest-alliance.org/business/pt-br/2020-certification-program/> último acesso em 28 de agosto de 2019
- 74 Convenção Coletiva do Trabalho unificada do polo irrigado do Vale do São Francisco. 2018. Disponível em <https://ctb.org.br/sem-categoria/assalariados-rurais-do-vale-do-sao-francisco-comemoram-manutencao-de-direitos-e-conquistas-alcancadas-na-negociacao-coletiva-2019/> último acesso em 08 de setembro de 2019
- 75 Repórter Brasil. 12 de dezembro de 2018. Em um ano a reforma trabalhista aumenta a informalidade. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2018/11/em-um-ano-reforma-trabalhista-aumenta-informalidade-enfraquece-sindicatos>
- 76 Convenção Coletiva do Trabalho unificada do polo irrigado do Vale do São Francisco. 2018. Disponível em: [https://www.fetape.org.br/imagens/documentos/VALEEXPORT\\_CCT\\_2018\\_-\\_PE\\_-\\_REGISTRADA.pdf](https://www.fetape.org.br/imagens/documentos/VALEEXPORT_CCT_2018_-_PE_-_REGISTRADA.pdf) último acesso em 08 de setembro de 2019
- 77 Idem
- 78 Ibidem
- 79 ibidem
- 80 Ibidem
- 81 A Hora de Mudar, Oxfam 2018. Disponível em: <https://oxfam.org.br/setor-privado-e-direitos-humanos/por-tras-do-proc/hora-de-mudar/>
- 82 Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos [https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinessshr\\_eN.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinessshr_eN.pdf) acessado em 02 de setembro de 2019
- 83 Carrefour: <https://www.carrefour.com.br/institucional/produtos-carrefour> último acesso em 08 de setembro de 2019
- 84 Carrefour, Relatório de Sustentabilidade 2018. Disponível em: [https://static.carrefour.com.br/imagens/sustentabilidade/REL\\_CARREFOUR\\_FINAL\\_PT-EN.pdf](https://static.carrefour.com.br/imagens/sustentabilidade/REL_CARREFOUR_FINAL_PT-EN.pdf) último acesso em 08 de setembro de 2019
- 85 Carrefour: <https://www.carrefour.com.br/institucional/sabor-qualidade> último acesso em 08 de setembro de 2019
- 86 Carrefour, Relatório de Sustentabilidade 2018. Disponível em: [https://static.carrefour.com.br/imagens/sustentabilidade/REL\\_CARREFOUR\\_FINAL\\_PT-EN.pdf](https://static.carrefour.com.br/imagens/sustentabilidade/REL_CARREFOUR_FINAL_PT-EN.pdf) último acesso em 08 de setembro de 2019
- 87 Associação Brasileira de Supermercados. Programa de Rastreabilidade de Alimentos. Disponível em: <http://abras.com.br/rama/>
- 88 Carrefour. Relatório de Sustentabilidade 2018. Disponível em: [https://static.carrefour.com.br/imagens/sustentabilidade/REL\\_CARREFOUR\\_FINAL\\_PT-EN.pdf](https://static.carrefour.com.br/imagens/sustentabilidade/REL_CARREFOUR_FINAL_PT-EN.pdf) último acesso em 08 de setembro de 2019
- 89 Grupo Pão de Açúcar. Política de Compras de Carne Bovina. Disponível em: <https://www.gpabr.com/wp-content/uploads/2016/10/politica-de-compras-carne-bovina.pdf> último acesso em 08 de setembro de 2019
- 90 Grupo Pão de Açúcar. Posicionamento sobre Oferta de Ovos. Disponível em: [https://www.gpabr.com/wp-content/uploads/2017/03/Posicionamento-do-GPA-sobre-oferta-de-ovos\\_mar%C3%A7o-2017.pdf](https://www.gpabr.com/wp-content/uploads/2017/03/Posicionamento-do-GPA-sobre-oferta-de-ovos_mar%C3%A7o-2017.pdf) último acesso em 08 de setembro de 2019
- 91 Grupo Pão de Açúcar. Transformação da Cadeia de Valor. Disponível em: <https://www.gpabr.com/pt/sustentabilidade/transformacao-da-cadeia-de-valor/> último acesso em 08 de setembro de 2019

- 92 Grupo Pão de Açúcar. Carta de Ética para Fornecedores. Disponível em: <https://www.gpabr.com/wp-content/uploads/2017/02/carta-de-%C3%A9tica-para-fornecedores-GPA.pdf> último acesso em 08 de setembro de 2019
- 93 Carta de Ética para fornecedores do Grupo Pão de Açúcar. Disponível em: <https://www.gpabr.com/wp-content/uploads/2017/02/carta-de-%C3%A9tica-para-fornecedores-GPA.pdf> último acesso e 08 de setembro de 2019
- 94 Revista Exame. 4 de junho de 2018. *Advent International* adquire fatia majoritária do Walmart Brasil. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/negocios/advent-international-adquire-fatia-majoritaria-do-walmart-no-brasil/> último acesso em 11 de setembro de 2019
- 95 Revista Exame. 12 de agosto de 2019. Walmart muda de nome no Brasil e prevê investimento de 1,2 bilhão. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/negocios/walmart-muda-de-nome-no-brasil-e-preve-investimento-de-r-12-bilhao/> último acesso em 11 de setembro de 2019
- 96 Grupo Big. Fornecedores. Disponível em: <https://www.big.com.br/fornecedores> último acesso em 08 de setembro de 2019
- 97 Grupo Big. Pecuária Sustentável. Disponível em <https://www.big.com.br/responsabilidade-corporativa/sustentabilidade/pecuaria> último acesso em 08 de setembro de 2019
- 98 Idem
- 99 Grupo Big. 10 ações que mostram como cuidamos da sociedade e do planeta. Disponível em: <https://www.big.com.br/responsabilidade-corporativa/10-indicadores> acesso em 08 de setembro de 2019
- 100 Grupo Big. Fornecedores. Disponível em: <https://www.big.com.br/fornecedores> acesso em 08 de setembro de 2019
- 101 Grupo Big. Manual de Normas para Fornecedores. Disponível em: <https://storage.googleapis.com/bucket-walmart-institucional-prod/90d746c335054ad5a01d9fa97f354cc2/0153-manual-para-fornecedores.pdf> último acesso 04 de outubro de 2019.
- 102 A Oxfam Brasil analisou os documentos disponíveis publicamente nos sites das três empresas durante os meses de agosto e setembro de 2019.
- 103 Mesa Redonda de Óleo de Palma Sustentável (RSP0), certificação da cadeia do óleo de palma que exige que seus participantes divulguem a lista de todos os fornecedores sejam de usina ou fazenda, com endereço e localização. Empresas como a PepsiCo e a Unilever já realizam: <https://www.pepsico.com/docs/album/a-z-topics-policies/pepsico-2017-palm-oil-mill-list.pdf> e [https://www.unilever.com/Images/unilever-palm-oil-mill-list\\_tcm244-515895\\_en.pdf](https://www.unilever.com/Images/unilever-palm-oil-mill-list_tcm244-515895_en.pdf). A trader Wilmar divulga a lista de seus fornecedores de cana de açúcar <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/2017-05Sugarsuppliers%28Wilmar%29.pdf>. Além disso, a Nestlé anunciou que vai divulgar os fornecedores de todas as suas cadeias agrícolas prioritárias: <https://www.nestle.com/media/pressreleases/allpressreleases/nestle-full-supply-chain-transparency>
- 104 Um nível similar de detalhes é exigido pela Mesa Redonda de Óleo de Palma Sustentável (RSP0) <https://rspo.org/>



Trabalhadores rurais em intervalo de almoço  
Foto: Tatiana Cardeal / Oxfam Brasil

## OXFAM

A Oxfam é uma confederação internacional de 20 organizações que trabalham juntas em mais de 90 países, como parte de um movimento global para a mudança e construção de um futuro livre da injustiça, da pobreza e da desigualdade.

Oxfam América ([www.oxfamamerica.org](http://www.oxfamamerica.org))

Oxfam Austrália ([www.oxfam.org.au](http://www.oxfam.org.au))

Oxfam-na-Bélgica ([www.oxfamsol.be](http://www.oxfamsol.be))

Oxfam Brasil ([www.oxfam.org.br](http://www.oxfam.org.br))

Oxfam Canada ([www.oxfam.ca](http://www.oxfam.ca))

Oxfam França ([www.oxfamfrance.org](http://www.oxfamfrance.org))

Oxfam Alemanha ([www.oxfam.de](http://www.oxfam.de))

Oxfam GB ([www.oxfam.org.uk](http://www.oxfam.org.uk))

Oxfam Hong Kong ([www.oxfam.org.hk](http://www.oxfam.org.hk))

Oxfam IBIS (Dinamarca) ([www.oxfamibis.dk](http://www.oxfamibis.dk))

Oxfam Índia ([www.oxfamindia.org](http://www.oxfamindia.org))

Oxfam Intermón (Espanha) ([www.oxfamintermon.org](http://www.oxfamintermon.org))

Oxfam Irlanda ([www.oxfamireland.org](http://www.oxfamireland.org))

Oxfam Itália ([www.oxfamitalia.org](http://www.oxfamitalia.org))

Oxfam México ([www.oxfammexico.org](http://www.oxfammexico.org))

Oxfam Nova Zelândia ([www.oxfam.org.nz](http://www.oxfam.org.nz))

Oxfam Novib (Países Baixos) ([www.oxfamnovib.nl](http://www.oxfamnovib.nl))

Oxfam Québec ([www.oxfam.qc.ca](http://www.oxfam.qc.ca))

Oxfam África do Sul ([www.oxfam.org.za](http://www.oxfam.org.za))

Observador:

KEDV (Oxfam Turquia)

[oxfam.org.br](http://oxfam.org.br)





**OXFAM**

Brasil