

As Relações de Trabalho no Meio Rural: uma análise da problemática no Rio Grande do Sul

Labor Relations in Rural Areas: an analysis of the problematic in Rio Grande do Sul

Carolina Freddo Fleck

carolina.fleck@gmail.com

Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Pampa, Campus Santana do Livramento.

Rafael Caggiani Luizelli

rafacaggiani@hotmail.com

Bacharel em Administração pela Universidade Federal do Pampa.

João Garibaldi Almeida Viana

jgaribaviana@gmail.com

Professor Adjunto da Universidade Federal do Pampa, Campus Santana do Livramento.

Martiele Gonçalves Moreira

martiele18moreira@gmail.com

Mestre em Administração da Universidade Federal do Pampa. Bacharela em Administração pela Universidade Federal do Pampa.

Recebido em: 14/03/2019
Aprovado em: 22/04/2019

Revista do Programa de Pós-Graduação em Extensão Rural (UFV)

ISSN 2359-5116 | V. 8 | N. 1 | JAN.-JUN. 2019

RESUMO

A dificuldade na oferta de mão de obra disposta a trabalhar no ambiente rural se configura um problema para as relações de trabalho. Nesse sentido, o artigo tem por objetivo analisar condições laborais e fatores que influenciam as relações de trabalho entre empregadores e empregados em propriedades rurais pecuárias de Santana do Livramento (RS). O trabalho apresentou um caráter descritivo-exploratório, utilizando-se do método de pesquisa de estudo narrativo. A coleta de dados se deu por meio de observação direta e entrevistas com dez empregados e dez empregadores de estabelecimentos rurais pecuários. Os dados coletados foram analisados através da técnica de análise interpretativa. Constataram-se que diversos fatores contribuem negativamente para as relações de trabalho no campo e ainda verificou-se, quanto aos empregados, uma falsa percepção de benefícios, tais como direitos trabalhistas.

Palavras-Chave: Agronegócio; Desenvolvimento Rural; Mão de Obra Rural; Recursos Humanos.

ABSTRACT

The difficulty in supplying labor willing to work in the rural environment is a problem for labor relations. In this sense, the objective of this article is to analyze labor conditions and factors that influence the labor relations between employers and employees in rural livestock farms in Santana do Livramento (RS). The research had a descriptive-exploratory character, using the research method of narrative study. Data collection was done through direct observation and semi-structured interviews with ten employees and ten employers of rural livestock establishments in the municipality. The collected data were analyzed through the technique of interpretative analysis. It was verified that several factors contribute negatively to the labor relations in the countryside. Employees also had a false perception of benefits, which are labor rights.

Keywords: Agribusiness; Rural Development; Rural Labor; Human Resources.

Introdução

Como todo ambiente organizacional, o meio rural sofreu transformações, especialmente na segunda metade do século XX e no início do século XXI, com o avanço da tecnologia. No meio rural, uma das mudanças mais radicais advém do aumento da automatização com o avanço de cultivos agrícolas sobre áreas pecuárias. Por consequência, duas situações emergiram: a redução da oferta de postos de trabalho no campo e a redução da oferta de trabalhadores capacitados para lidar com a automatização do setor agrícola.

Os trabalhadores rurais, em meados do século XX, tinham suas vidas voltadas para o campo. Nos anos subsequentes, por falta de oportunidades no trabalho rural, de condições de saúde e educação ou falta de qualificação, houve uma movimentação desses trabalhadores em direção aos centros urbanos. Assim, inicia-se um ciclo de baixa oferta de mão de obra e os trabalhadores que se inserem no mercado de trabalho, em sua maioria, não permanecem por períodos superiores a 12 meses (OLIVEIRA, 2014).

Grossi e Silva (2006) apontam que a redução de trabalhadores rurais ocorreu devido ao avanço tecnológico na produção agropecuária, que reduziu e simplificou as tarefas diárias. De acordo com Balsadi (2001), a modernização dos processos agrícolas fez com que se produzisse mais em menor porção de terra e com um contingente menor de trabalhadores rurais. Porém, um fator foi esquecido nesse processo de mudança: o fator humano, que ficou sem os devidos investimentos em qualificação e, por consequência, sem valorização do trabalho.

Estudos como de Kukla (2011) apontam que a mão de obra do campo é a que menos recebe qualificação, se comparada com a de outros setores específicos, como indústria e serviços. Aliás, em razão do baixo incentivo à qualificação, há pouco interesse nos trabalhos rurais por parte do trabalhador. Sendo assim, para Kukla (2011) a baixa valorização parece ser motivo significativo da movimentação dos trabalhadores do campo para os centros urbanos.

De acordo com Grossi e Silva (2006), os estabelecimentos rurais, que antes necessitavam de famílias numerosas para dar conta das várias tarefas da agricultura, atualmente necessitam de cada vez menos pessoas. Outra característica desse meio, de acordo com os mesmos autores, é o decréscimo da população ocupada em atividades agrícolas, que ocorre desde o plano Cruzado. Contudo, Campolina, Silveira e Magalhães (2009) afirmam que essa movimentação não altera o percentual de indivíduos residentes

no meio rural trabalhando nas atividades agropecuárias, sendo que 70% dos trabalhadores agrícolas residem no campo.

Dentro deste contexto, apresenta-se o município de Santana do Livramento, Rio Grande do Sul, contando com um total de 80.256 habitantes, conforme dados da Fundação de Economia e Estatística (FEE, 2017), onde a pecuária extensiva é a atividade predominante no meio rural, correspondendo a 88,9% da área do município (AGUIAR, 2011). E de acordo com dados do IBGE (2017), cerca de 8.000 pessoas trabalham em estabelecimentos rurais, com idade superior a 14 anos.

Dados do IBGE (2011) apontam que Santana do Livramento, assim como os demais municípios da Fronteira Oeste do Rio Grande do Sul, já tiveram como motor econômico a agricultura e a pecuária. Porém, como reflexo das transformações da sociedade e dos meios de produção, o setor de serviços é o maior representante do PIB. Uma das consequências desse movimento foi a diminuição do número de ocupados em estabelecimentos agropecuários. De acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2014), em meados da década de 1980, havia aproximadamente 4 trabalhadores por estabelecimento no município; já em meados da década de 2000, esse número caiu para 2,7 trabalhadores, em média, ocupados no meio rural.

Assim, entende-se que a dificuldade na oferta de mão de obra disposta a trabalhar no ambiente rural se configura um importante problema para as relações de trabalho nesse meio, influenciando no desenvolvimento das cadeias agropecuárias e em suas inter-relações com o urbano. Nesse sentido, é importante compreender como as relações existentes entre empregadores e empregados, em um período de redução da disponibilidade de trabalhador rural, se configuram e contribuem para a situação de diminuição da população ocupada e para o agravamento das condições sociais no meio rural de Santana do Livramento (RS).

Dessa forma, o presente estudo tem por objetivo analisar as condições laborais e os fatores que influenciam as relações de trabalho entre empregadores e empregados em propriedades rurais pecuárias de Santana do Livramento (RS). O trabalhador rural foco deste estudo é aquele que trabalha com uma das principais atividades do agronegócio do Brasil: a bovinocultura. Porém, há um “baixo número de estudos relacionados à administração de recursos humanos no agronegócio brasileiro, em especial, no setor da pecuária de corte” (RIBEIRO; CORRÊA; ZEN, 2014, p. 74), o que permite salientar que este trabalho pode contribuir com a área, ao investigar, por meio de entrevistas e

observações diretas, alguns dos fatores que permeiam as relações de trabalho no meio rural em um município do interior do Rio Grande do Sul.

Relações de Trabalho

O conceito de trabalho surgiu nas sociedades Grega e Romana da antiguidade e estava relacionado apenas à satisfação das necessidades básicas do ser humano (OLIVEIRA; PICCININI, 2011). Segundo Woleck (2002), nessa mesma época, o trabalho era entendido como a atividade dos que haviam perdido a liberdade e seu significado. Para Vieira e Pinto (2008, p. 46), “na Grécia antiga, havia um desprezo pelas atividades não políticas relacionadas apenas à satisfação da subsistência”.

De acordo com esses autores (2008), o Mercantilismo e a Revolução Industrial afetaram profundamente a sociedade, e o trabalho perdeu o caráter de maldição e ganhou conotações de progresso e riqueza. Na sociedade moderna, o trabalho tornou-se central na vida dos indivíduos, sendo que aqueles que não trabalham são vistos de forma negativa pelo todo (DOURADO et al., 2008). Para Oliveira e Piccinini (2011), o trabalho é tanto um meio de subsistência e acesso aos bens de consumo quanto um meio de interação coletiva e expressão individual. O trabalho pode ser entendido, ainda, como transformador dos elementos da natureza para a subsistência e satisfação das necessidades humanas (DIAS, 2011; MARXS; ENGELS, 1999).

Porém, o trabalho não deve ser percebido como uma mera operação técnica sobre a natureza, mas como uma intensa relação dos homens com ela. A partir da transformação da sociedade, cada vez mais complexa, o trabalho deixa de ser uma atividade restritamente ligada à produção material para ser entendida como uma necessidade humana, envolvendo as relações sociais e as formas de organização (CRUZ, 2012).

Para Oliveira e Piccinini (2011), o trabalho assume, no século XIX, a forma de contrato, caracterizado pela relação de emprego. Uma das variações do trabalho é a palavra emprego, que até o século XVIII remetia a alguma tarefa ou determinada empreitada, e não a um papel ou uma posição numa organização. O emprego é uma forma de relação de trabalho na qual existe um conjunto de regras e proteções que marcam a atuação do estado de bem-estar social. No século XIX, segundo Woleck (2002), passa a ser compreendido como trabalho aquele realizado nas fábricas ou nas burocracias das nações na fase de industrialização.

O trabalho passou por transformações desde a antiguidade, quando era uma atividade desprezível pela sociedade, até hoje, ao apresentar-se como uma atividade

central na vida das pessoas. Atualmente, os trabalhadores criam vínculos fortes com seus trabalhos e as subjetividades aparecem no sentido de demonstrar que o labor vai além da subsistência. Dentro de um contexto mais profundo, a relação de empregado e empregador é regida não somente por leis que determinam os direitos de cada parte como também por interesses e fatores que geram (in)satisfação nas relações para os dois lados.

Especificamente no que se refere ao campo, entre as relações de trabalho existentes, os trabalhadores que não são proprietários de terras podem ser definidos a partir de três categorias básicas: parceiros, arrendatários ou assalariados. Nesse sentido, descreve-se os parceiros como trabalhadores que pagam pelo uso da terra com uma parte da produção obtida. Já os arrendatários, têm acesso à terra mediante o pagamento de um aluguel, normalmente em dinheiro, ao proprietário. Os assalariados, por sua vez, vendem sua força de trabalho em troca de uma remuneração em dinheiro, sendo que os assalariados permanentes mantêm vínculos trabalhistas mais longos com o empregador, e os temporários (volantes ou boias-frias) trabalham nas propriedades agrícolas como diaristas por curtos períodos, especialmente nas épocas de plantio e colheita (OLIVEIRA, 2006).

De acordo com a redação do artigo 2º da Lei do Trabalhador Rural, “empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1973). Ainda na mesma lei, o artigo 3º conceitua o empregador rural, definindo-o como “pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agro-econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e *com auxílio de empregados*” (BRASIL, 1973, grifo nosso).

Bratz (2005) define empregador e empregado rural da mesma maneira que a Lei do Trabalhador Rural e a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), e ainda observa que nem todo empregado rural é um trabalhador rural, pois empregado rural pode ser qualquer profissional, como agrônomo, contador, enfermeiro, administrador e diversos outros, que presta serviços para um empregador rural e não precisa necessariamente desenvolver atividades tipicamente rurais. Destaca-se, por seu turno, que o trabalhador rural é aquele que exerce atividades tipicamente rurais tais como capinar, ordenhar vacas, cuidar do gado, plantar, entre outros afazeres.

De acordo com a Convenção nº 141 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o conceito de trabalhador rural é “toda pessoa que se dedica, em região rural, a

tarefas de natureza agrícola ou artesanal, compreendendo os assalariados, arrendatários, parceiros e pequenos proprietários de terra” (MIGLIORA 2010, p 31).

Nas últimas três décadas do século XX, profundas transformações ocorreram no setor agropecuário, principalmente na forma de produzir e na organização da produção, propiciando o surgimento do trabalhador temporário (popularmente chamado de boia-fria, volante ou ‘changueiro’) (STADUTO; ROCHA; BITENCOURT, 2004). Segundo os mesmos autores, o processo de modernização do setor agropecuário e a implementação de legislações que ampliaram os direitos dos trabalhadores rurais, como o Estatuto da Terra e o do Trabalhador Rural, também fomentaram o surgimento dos trabalhadores temporários.

O trabalho rural não está mais isolado, hoje ocupa parte fundamental da economia do país com as commodities. De acordo com Oliveira (2006), o meio rural está caminhando para compor uma sociedade unida entre os âmbitos rural e urbano, devendo o ambiente rural, necessariamente, diversificar-se e atualizar-se para acompanhar as demandas, a fim de sustentar muitas vidas. Nesse sentido, o trabalho rural deve ser valorizado, desenvolvido e estudado, pois ocupa importante elo na economia do país. Assim sendo, as relações de trabalho exercem função de extrema importância para proporcionar um ambiente favorável tanto para os donos e empregadores dos estabelecimentos rurais como para seus empregados.

Nota-se, dessa forma, que os empregadores dependem de seus empregados para atender a demanda e as expectativas que o meio rural vem recebendo, em virtude da sua importância tanto para a economia como para a subsistência dos indivíduos. Porém, as relações de trabalho nesse meio sofrem com a precariedade do ambiente rural, demonstrada pela falta de estruturas de qualidade para o desenvolvimento das atividades. Os empregados rurais estão expostos a diversos riscos relacionados à realização dos seus serviços, tendo em vista o manuseio de ferramentas e de máquinas que demanda um treinamento prévio, o contato com diversos produtos químicos de uso veterinário e agrônômico, bem como a exposição a agentes da natureza e intensos ciclos de trabalho (DIAS, 2006).

Ainda de acordo com Dias (2006), os fatores de risco nesse meio são somados ao difícil acesso à escola, habitação, saneamento básico, transporte para a cidade e serviços de saúde, bem como à comunicação falha. Todos esses fatores podem diminuir a qualidade de vida desses trabalhadores, aumentando o descontentamento com o trabalho rural. Em estudo realizado por Fehlberg, Santos e Tomasi (2001) sobre trabalhadores

rurais e acidentes no trabalho, constatou-se que a grande maioria dos trabalhadores se feriram durante o uso de ferramentas manuais, ocorrendo cortes nas mãos e nos pés. A segunda maior causa de acidentes, para esse grupo, está atrelada aos animais domésticos e a terceira, ao manuseio de produtos agrotóxicos.

É crescente a preocupação com o uso indiscriminado de agrotóxicos nas áreas rurais, sem o devido conhecimento, treinamento e utilização de equipamentos de segurança por parte dos trabalhadores (CARNEIRO et al., 2015). Sabendo que o Brasil é o maior consumidor de agrotóxicos no mundo, as consequências para a saúde dos trabalhadores e do meio ambiente são inúmeras (LOPES; ALBUQUERQUE, 2018). Porém, ainda segundo Carneiro et al. (2015), mesmo sendo comprovado cientificamente que o uso de agrotóxico causa danos para a saúde das pessoas e para o meio ambiente, existe uma condescendência por parte de membros do Estado, que são pressionados pelo interesse de grupos privados que subsidiam o setor.

As implicações na saúde do trabalhador podem ser evidenciadas no Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS, 2017). Em 2017, foram concedidos 10.058 benefícios rurais acidentários. Entre os auxílios-doença, concedidos no mesmo ano, 57% se referiam à categoria de “lesões e envenenamento” (AEPS, 2017).

Com isso, nota-se que o trabalho no campo tem diversas nuances que dificultam as relações de trabalho. “Sob a égide das relações capitalistas de produção, passa a ser marcado pela extensão da jornada de trabalho, intensificação do seu ritmo, pagamento por produção, decréscimo real do valor dos salários e descumprimento de direitos trabalhistas” (ALESSI; NAVARRO, 1997, p. 113).

Portanto, pode-se destacar que a problemática das relações de trabalho no meio rural é contemporânea, sendo um tema emergente ainda pouco explorado pelas áreas de economia e desenvolvimento rural. Sua relação com as decisões públicas de investimento e decisões privadas de setores do agronegócio expõe um rico ambiente de análise, em especial ao se colocar o trabalhador rural como figura central no processo de investigação.

Metodologia

O presente trabalho consiste em uma pesquisa descritiva devido a sua necessidade de descrever os fatos que serão analisados a fim de alcançar o objetivo aqui proposto e, como sustento da pesquisa, ela se classifica também como exploratória. O artigo aborda um tema já consolidado, porém aplicado a um ambiente desprovido de estudos, a fim de

trazer maior familiaridade com a respectiva proposta de pesquisa (CERVO; BERVIAN; SILVA, 2007).

Adotou-se a abordagem de pesquisa qualitativa, pois compreende o fenômeno de aprofundar o entendimento sobre determinado meio através dos indivíduos e seus contextos (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013). Corroborando, Neves (1996) entende que, na pesquisa qualitativa, o pesquisador está mais preocupado com o processo social do que com a estrutura social, buscando visualizar o contexto e, se possível, ter uma integração empática com o objeto de estudo para melhor compreensão do fenômeno.

O método escolhido para esta pesquisa foi o estudo narrativo, que considera os indivíduos pesquisados como “especialistas e teóricos de si mesmo” (FLICK, 2009, p. 165). A escolha por esse método possibilita realizar entrevistas aprofundadas, nas quais o pesquisador irá formular uma pergunta aberta buscando inserir mais elementos que enriqueçam o conhecimento sobre o tema – neste caso, as relações de trabalho no meio rural.

As entrevistas narrativas foram aplicadas a dez empregadores e dez empregados rurais de Santana do Livramento (RS), escolhidos aleatoriamente. Ressalta-se que os empregados e empregadores não obtinham, necessariamente, vínculos empregatícios entre si. Utilizou-se também, como coleta de dados, a observação direta, realizada durante as entrevistas, mediante análise do comportamento dos entrevistados e seu cotidiano.

As perguntas foram construídas com base na fundamentação teórica, sendo aplicadas aos empregadores e empregados de estabelecimentos rurais que aceitaram participar da pesquisa. As entrevistas com os empregadores foram realizadas nas propriedades ou na cidade, em local combinado. Com os empregados, as entrevistas foram preferencialmente efetuadas fora das propriedades, para que não houvesse interferência do local de trabalho nos resultados da pesquisa.

Por fim, os dados coletados foram analisados através da técnica de análise interpretativa, buscando, nas falas dos entrevistados, elementos que ajudem a compreender as relações de trabalho atuais no meio rural. Para tanto, estipulou-se, a posteriori, categorias analíticas. As categorias de análise dos empregadores foram: Contratação e retenção dos funcionários; Condições de trabalho e benefícios oferecidos; e Fatores negativos e positivos na relação de trabalho. Por sua vez, as categorias de análise dos empregados foram: Motivos para trabalhar no meio rural – cidade versus campo; Condições de trabalho e benefícios percebidos; e Fatores negativos e positivos na relação de trabalho.

Análise e Discussão dos Resultados

Neste capítulo, são apresentados os resultados obtidos a partir das entrevistas realizadas com dez empregadores e dez trabalhadores rurais do município de Santana do Livramento (RS). O conteúdo se encontra dividido em tópicos, restando a análise segmentada em categorias analíticas de empregadores e empregados.

Quanto aos respondentes do grupo de empregadores rurais, a entrevista foi aplicada a nove homens e uma mulher. Todos trabalham com bovinocultura e ovinocultura de corte, e a faixa etária do público analisado varia entre os trinta e oito e sessenta e seis anos de idade. Os empregadores rurais foram nominados na pesquisa com designações variando de “E1” a “E10”.

Os respondentes do grupo de empregados rurais totalizaram dez homens, todos trabalhadores da pecuária, sendo que um deles também realiza algum tipo de trabalho em lavoura. A idade dos entrevistados permaneceu entre os vinte e seis e cinquenta e oito anos. Os empregados/trabalhadores rurais foram identificados na pesquisa com designações variando de “T1” a “T10”.

Empregadores

Contratação e retenção dos funcionários

A dificuldade de contratar pessoas para trabalhar no campo acentuou-se com o desenvolvimento das áreas urbanas, onde se encontram melhores oportunidades de emprego. Essa constatação é comum entre todos os empregadores rurais. O empregador E2 (pecuarista, homem, 48 anos de idade) lembra que “famílias inteiras viviam e trabalhavam em campanha os filhos nasciam e aprendiam desde pequenos a lida do campo”, porém, com o passar dos anos, a contratação foi sendo dificultada pelo interesse em permanecer na cidade e pelas condições que o ambiente proporcionava. O entrevistado E10 (pecuarista, homem, 59 anos de idade) enfatiza: “tu fala em campanha e o pessoal dispara essa juventude só quer saber de celular e internet e essas coisas”. Da mesma forma, posiciona-se o entrevistado E9 (pecuarista, homem, 56 anos de idade), ao concordar que há dificuldade em contratar pessoas que queiram trabalhar no campo, ressaltando ainda as atratividades que a cidade possui.

Por outro lado, estudos recentes buscam saber os motivos pelos quais alguns jovens decidem ficar no campo, contrariando o movimento da maioria dos indivíduos dessa faixa etária. Para Jurado e Tobasura (2012), mesmo com o desenvolvimento

direcionando os jovens para os grandes centros urbanos, alguns permanecem no campo e desenvolvem uma identidade ligada diretamente ao ambiente e ao contexto social em que foram criados. Sili, Fachelli e Meiller (2016) identificaram algumas variáveis que influenciam a permanência de jovens no campo, como a condição de ser criado no ambiente rural com a possibilidade de estudar temas relacionados ao trabalho no campo e ainda alcançar uma futura formação profissional na área. Todavia, na visão de alguns empregadores entrevistados, essas variáveis esbarram na falta de incentivo no âmbito das políticas públicas, o que deixa esses jovens sem muitas escolhas no campo, voltando-os, assim, para a busca de outras oportunidades na cidade.

Seguindo as análises pela ótica dos empregadores, ao serem perguntados sobre o que mudou na contratação de novos empregados, o entrevistado E5 (pecuarista, homem, 54 anos de idade) apontou que a alteração na legislação trabalhista modificou o relacionamento empregado-empregador. Ele ainda lembra que “antigamente muitos dos empregados eram quase um membro da família pessoas que passavam anos trabalhando na propriedade e as vezes não tinham nenhuma relação formal de trabalho”, e menciona que atualmente há mais exigências na formalização das relações de emprego. Ademais, o ponto mais evidenciado por todos os empregadores foi a falta de mão de obra rural, que ficou comprometida com a saída dos indivíduos do campo para as cidades.

Para o entrevistado E7 (pecuarista, homem, 51 anos de idade), com o tempo, houve escassez na mão de obra, uma vez que “os mais velhos se aposentaram e não se profissionalizou os mais novos para seguir a profissão”. Tal posicionamento vai ao encontro da concepção de Jurado e Tobasura (2012), que entendem que os jovens, para permanecerem no campo, necessitam de uma identificação com o meio, em conformidade com o pensamento de Sili, Fachelli e Meiller (2016), que consideram que eles precisam, também, de qualificação na área para manterem o interesse em seguir suas vidas no ambiente rural.

De acordo com os entrevistados, pode-se afirmar que o treinamento dos trabalhadores para o meio rural é um dos maiores desafios, pois, foi mencionado pela maioria dos respondentes como sendo um aspecto complicador na hora da contratação de funcionários para o campo. Entre os entrevistados, oito afirmaram que a experiência é um fator importante para trabalhar na propriedade e seis apontam que a pessoa deve ter referências para ser contratada. Porém, esses pré-requisitos nem sempre são cumpridos por quem procura uma vaga de emprego. O empregador E4 (pecuarista, homem, 39 anos de idade) descreve essa realidade da seguinte forma:

Sabe que é difícil não se consegue gente que saiba da lida de campo tem bastante gente interessada e com vontade de trabalhar mas sem experiência e o proprietário não quer ensinar quer a pessoa já com condições para iniciar o trabalho.

É natural que os empregadores prefiram aqueles que já possuem alguma experiência, devido às especificidades dos serviços do campo. Porém, negar treinamento é uma limitação do relacionamento entre empregador e empregado, dificultando ainda mais a contratação de pessoal. Contrariando o entrevistado E4, o empregador E6 (pecuarista, homem, 39 anos de idade) dá um exemplo de contratação e treinamento adequado:

É difícil encontrar gente boa e com experiência mas ninguém nasce sabendo todo mundo teve uma primeira vez em um emprego aprendeu tudo do zero e isso tem acontecido com a gente se não tem experiência mas tem vontade de aprender a gente contrata e tenta ensinar e tem dado resultado o funcionário aprende a trabalhar do nosso jeito sem brutalidade de forma mais racional e o resultado é muito bom.

Nesse caso, o proprietário compreende que, não havendo experiência por parte do contratado, oferecer qualificação para seus empregados é uma alternativa para resolver o problema da escassez de mão de obra e ainda conseguir bons resultados futuros.

Sobre a demanda de mão de obra, apenas dois entrevistados citaram que estão com o número de trabalhadores abaixo do que necessitam, como é o caso do entrevistado E1 (pecuarista, homem, 39 anos de idade), que afirma: “Lá é necessário dois trabalhadores mas no momento tenho apenas um e eu que trabalho junto”. Nota-se que, mesmo havendo um consenso geral de que há dificuldades para encontrar e contratar novos trabalhadores, observou-se que isso não está refletindo negativamente no funcionamento dos estabelecimentos rurais, visto que apenas um empregador está com falta de mão de obra, os demais contam com número suficiente de trabalhadores para os serviços no campo.

Em se tratando da formalização dos trabalhadores com carteira assinada e atribuição de demais direitos sociais, todos os entrevistados responderam que seus empregados se enquadram nessa formalidade.

Condições de trabalho e benefícios oferecidos

Sobre a melhoria na remuneração do funcionário, sete respondentes afirmaram que melhorariam o salário pago ao trabalhador em caso de qualificação. O empregador E2 (pecuarista, homem, 48 anos de idade) ainda analisa a situação e concorda que é um diferencial possuir alguém com qualificação para trabalhar no campo:

Existe uma diferença muito grande porque são pessoas que trazem soluções e que não tem medo de falar enquanto que o pessoal que não teve estudo ficam com medo de falar ou sugerir alguma coisa com medo dos patrões.

Já o entrevistado E3 (pecuarista, homem, 47 anos de idade), acredita que essa realidade não é para todos, tendo em vista as condições financeiras de cada um: “é claro que isso é difícil para a maioria dos pequenos produtores penso que é uma realidade mais encontrada em médias e grandes propriedades”. E por fim, identificou-se respondentes que buscam proporcionar aumento salarial somente em função de bons resultados, ou seja, considerando a produtividade. Verifica-se esse ponto de vista na seguinte fala de E10 (pecuarista, homem, 59 anos de idade): “mas não sei teria que ser muito bom no trabalho teria que dar resultado mesmo e ai sim pensar em alguma melhoria de salário”. Nesse caso, mesmo com a qualificação do empregado, o aumento da remuneração estaria condicionado ao aumento da produtividade.

Considerando o que é oferecido ao funcionário na hora da contratação, apenas três empregadores oferecem, além do salário, como benefício, plano de saúde empresarial aos trabalhadores. Os demais oferecem alimentação e moradia, porém, os valores correspondentes são descontados do salário dos trabalhadores, não representando um benefício. Três dos entrevistados oferecem, no final do ano, uma espécie de bonificação aos funcionários, sendo que um deles disponibiliza um animal para consumo e os outros dois oferecem participação nos lucros. Essa participação é um diferencial em relação aos outros respondentes, configurando uma ação que pode melhorar o rendimento do funcionário, assim como da propriedade. Apenas um dos empregadores oferece salário maior que o mínimo, cerca de 30% superior, como benefício e como forma de reter a mão de obra.

Quando perguntados sobre quais fatores poderiam influenciar a desistência do trabalho na área rural, os empregadores citam a precariedade das estradas, que impede um deslocamento mais frequente do funcionário do trabalho para a cidade, a falta de comunicação, a solidão e as condições de vida mais favoráveis no centro urbano em relação ao campo.

O empregador E2 (pecuarista, homem, 48 anos de idade) acredita que o distanciamento dos familiares dificulta a permanência dos empregados, considerando “o aspecto humano de a pessoa longe de sua família o que é muito difícil muito cruel”. Outros fatores também são mencionados por E4 (pecuarista, homem, 39 anos de idade), tais como: “as condições adversas que o trabalho no campo expõe as pessoas as distâncias

falta de uma linha de ônibus falta de escolas também”. Nesse sentido, salienta-se a responsabilidade do Estado pela ausência de políticas de desenvolvimento rural que compreendam, por exemplo, serviços de educação, saúde e infraestrutura, tornando-se um fator preponderante na deterioração das condições do trabalho rural, impactando, como foi possível observar nesta pesquisa, as relações de trabalho dentro dos estabelecimentos rurais.

Para Oliveira (2014), a solução para reter o funcionário no campo é atender suas necessidades básicas, como boa moradia, água potável, saneamento básico, educação, atendimento médico e outros. Aliás, um indivíduo que vive em um ambiente isolado precisa de mais subsídios para se manter motivado no trabalho, e é nesse ponto que os estabelecimentos rurais mais sofrem, o que é característico da realidade de Santana do Livramento (RS), onde a grande distância entre as áreas rurais e o centro da cidade dificulta o comparecimento mais frequente dos trabalhadores. Mesmo assim, nem todos os empregadores se mostram empenhados em compensar essa dificuldade de alguma outra forma.

No que tange à qualidade de vida dos funcionários no local de trabalho, todos os empregadores reconhecem a importância desse fator para o ser humano, considerando que isso reflete positivamente no rendimento do trabalhador, conforme verifica-se nas respostas dos entrevistados, destacando-se, nesse sentido, a declaração de E6 (pecuarista, homem, 39 anos de idade):

É um assunto que muitos não dão importância mas eu penso que seja um dos fatores que refletem no serviço dos funcionários eles tão lá trabalhando pesado e tem que ter algum conforto uma distração o que eu tento fazer para melhorar a vida de quem trabalha comigo é oferecer uma televisão um jogo de carta uma conversa saber sobre a vida daquele ser humano tento fazer algo diferente um churrasco uma vez no mês uma pescaria a pessoa tem que se sentir bem onde ela está trabalhando e um acolhimento nesse sentido muda bastante a relação entre o patrão e o empregado e conseqüentemente no seu trabalho diário.

No mesmo sentido, tem-se a fala do entrevistado E8 (pecuarista, homem, 54 anos de idade), afirmando que esse aspecto “é fundamental e isso reflete na produção de cada um no humor e na harmonia do ambiente de trabalho”. Nota-se que, em ambas as respostas, há uma preocupação com o bem-estar dos funcionários e com o rendimento do negócio, fator positivo para as relações de trabalho.

Fatores negativos e positivos na relação de trabalho

Entre os fatores que podem influenciar na desistência do trabalho na propriedade rural, foram elencados pelos empregadores: a) falta de orientação aos funcionários por parte do empregador; b) falta de conforto nas instalações; c) sinal fraco ou inexistente de telefonia; d) grandes distâncias da cidade; e) falta de linha regular de ônibus; f) falta de escolas para os filhos dos empregados; g) excesso de horas de trabalho; h) saudade da família; i) falta de estrutura para trabalhar; j) falta de alimentação adequada. Alguns desses fatores podem ser resolvidos ou melhorados pelos próprios empregadores como meio de reter a mão de obra nas propriedades rurais. Outros estão relacionados ao poder público, que não tem capacidade ou interesse em solucionar as deficiências estruturais do meio rural. A evidência desses fatores é essencial para o aprofundamento de pesquisas na área do trabalho rural, o que pode estimular esforços de investigação acerca da influência desses elementos sobre o futuro da mão de obra rural.

Ainda, é importante ressaltar as questões relacionadas à segurança dos trabalhadores do campo. Observou-se que esse item foi pouco mencionado, mas um maior investimento em segurança por parte dos empregadores pode refletir na qualidade de vida dos empregados e na sua capacidade produtiva, além de prevenir outros gastos relacionados a indenizações e conflitos entre empregador e empregado (MAIA; RODRIGUES, 2012).

Assim, de modo geral, os empregadores se mostram conscientes sobre a realidade dos empregados no meio rural, porém, não se notou um comportamento ativo de mudança nas relações, ou até mesmo ações de cobrança ao poder público sobre as péssimas condições vivenciadas no meio rural. Esse comportamento passivo acaba por prejudicar as relações de trabalho, evidência resultante das observações realizadas durante as entrevistas, a partir das narrativas e expressões dos empregadores. Findadas as análises sobre os empregadores, passa-se para os tópicos que apresentam as relações de trabalho na perspectiva dos empregados.

Empregados

Motivos para trabalhar no meio rural – cidade versus campo

A movimentação do campo para a cidade ocorreu de forma acentuada no século passado. Porém, no início do século XXI, o debate sobre campo-cidade é retomado ao analisar as vantagens e desvantagens dessa mudança, emergindo uma revalorização do campo em detrimento das oportunidades na cidade (ALENTEJANO, 2003). No entanto,

um dualismo de percepção sobre esse comportamento pode ser observado nas falas dos trabalhadores respondentes.

Quando perguntados por que trabalhavam no campo, cinco empregados responderam que era por falta de opção, como explanado pelo entrevistado T5 (peão, 30 anos de idade): “Porque na cidade tava difícil de trabalhar não encontrava emprego”. Os outros cinco responderam que gostam do trabalho no campo e preferem o campo do que a cidade para trabalhar e morar, conforme a resposta do empregado T9 (capataz, 38 anos de idade): “No campo porque pra mim é prazeroso é a minha felicidade trabalhar lá minha mulher mora comigo faz o serviço de doméstica na sede temos uma casa só pra nós então é mais fácil do que viver e trabalhar na cidade”. Vale ressaltar que o empregado T9 conta com a presença da esposa no ambiente de trabalho, fato que auxilia na adaptação e convivência em local afastado do centro urbano, o que pode ter influenciado a sua resposta.

Percebe-se, de forma bastante significativa, que muitos empregados estão no campo por necessidade ou falta de outras oportunidades, como se o trabalho rural fosse a única opção para trabalhadores com pouca qualificação, o que se nota na fala do entrevistado T7 (peão, 40 anos de idade): “Pela necessidade de trabalhar pois não tenho estudo estudei até a sétima série e foi o que restou”. Nesse mesmo sentido, declara T4 (peão, 27 anos de idade): “Trabalho porque foi o que apareceu de oportunidade logo quando terminei a escola”.

Contudo, há quem se diga apaixonado pelo que faz e demonstra isso na sua fala, como o trabalhador T3 (peão, 39 anos de idade), que afirma: “Trabalho porque aprendi desde pequeno com meu pai que trabalhava em campanha nossa família sempre trabalhou assim minha mãe era cozinheira e meu pai capataz de uma estância (...) pegamos gosto pelo trabalho”. Portanto, constata-se que o aspecto familiar e a relação histórica com o rural são fatores importantes para a retenção da mão de obra e a motivação no trabalho, indo ao encontro dos achados de Jurado e Tobasura (2012) e Sili, Fachelli e Meiller (2016).

Quando perguntados sobre o prazer no trabalho, a maioria afirma que tem gosto pelo que faz. Observou-se que há o entendimento de que trabalhar no campo, além de ser o sustento dos empregados, é mais tranquilo e seguro que nos centros urbanos. A fala do trabalhador T4 (peão, 27 anos de idade) comprova tal observação: “nunca trabalhei na cidade de carteira assinada no campo é mais tranquilo”. Nesse mesmo sentido, o trabalhador T7 (peão, 40 anos de idade) corrobora: “já trabalhei na cidade como pedreiro

mas era puxado gosto é da campanha tudo é melhor não tem violência como na cidade é tranquilo”. Outro trabalhador descreve os motivos que o faz sentir-se bem trabalhando no campo, com as seguintes palavras: “em alguns lugares o campo tem o mesmo conforto que a cidade como é o caso de onde trabalho não fica muito longe da cidade passa a BR na frente então tem ônibus todos os dias tem internet parabólica e casa boa pros funcionários”. Percebe-se que o ponto mais favorável à preferência pelo campo são as condições de infraestrutura que proporcionam maior comodidade e se assemelham ao contexto urbano.

Da mesma forma que existem trabalhadores que preferem o campo, alguns não estão satisfeitos com o trabalho rural, alegando que o convívio com os familiares faz falta e que as condições dos lugares onde trabalham não favorecem. Como destaca o entrevistado T5 (peão, 30 anos de idade): “Na campanha se fica muito sozinho apesar de ter mais dois colegas mas não é igual sinto falta dos amigos da família de tudo tudo é mais difícil no campo quando chove falta energia e até arrumarem leva um a dois dias”. Nessa fala, evidencia-se como o fator familiar e a ausência de infraestrutura pesam nas motivações dos empregados, mostrando claramente a diferença entre quem prefere ou não o campo. Aqueles que preferem o campo se encontram em propriedades que proporcionam boas condições de moradia e localidade, por exemplo, justamente o que não é percebido por aqueles que não estão satisfeitos com o trabalho na zona rural.

Condições de trabalho e benefícios percebidos

Quando perguntados sobre o que poderia melhorar nas condições de trabalho, dois trabalhadores responderam que estavam satisfeitos com suas respectivas condições. O entrevistado T1 (peão, 33 anos de idade) afirmou: “Onde trabalho não tenho o que reclamar é bom mas poderia ter internet para entrar de noite mas é difícil pegar o sinal de internet”. Os demais empregados reclamaram, mais uma vez, das condições de trabalho e moradia ofertadas pelos empregadores, como mostram as respostas dos entrevistados T5 (peão, 30 anos de idade) e T10 (peão, 27 anos de idade), respectivamente: “O patrão tinha que pensar mais em nós que estamos lá todo o dia toda a semana moramos em um galpão mas tem goteiras e frestas nas paredes”; “as mangueiras de serviço poderiam estar em melhores condições de uso sempre algum animal escapa e ai se perde tempo”. Nessas falas, percebe-se a falta de valorização dos funcionários por parte dos empregadores. Segundo os empregados, as condições são precárias, o que dificulta o dia a dia de trabalho.

Outra questão mencionada foi a remuneração. Para alguns empregados, seria interessante que o salário fosse melhor, pois entendem que, ao morarem no serviço, dedicam-se a ele por mais horas, se comparado à maioria dos trabalhos na cidade. A condição de maior carga horária de trabalho contrapõe-se ao artigo 5º do decreto nº 73.626, que regulamenta as relações individuais e coletivas de trabalho rural e rege os contratos de trabalho individuais ou coletivos. Independente dos usos, praxes e costumes de cada região, o período entre o início e o término normal da jornada de trabalho não pode exceder 8 (oito) horas diárias (BRASIL, 1974). Porém, observou-se que os trabalhadores entrevistados não estão cientes de quantas horas trabalham por dia.

O desconhecimento sobre os direitos trabalhistas vai além. O entrevistado T7 (peão, 40 anos de idade) menciona que para melhorar as condições no trabalho rural, seria ideal a criação de “alguma lei que ajudasse mais a gente que trabalha no campo (...) salário poderia ser mais alto”, evidenciando, de certa forma, que não está ciente das leis já existentes a seu favor enquanto trabalhador rural, o que pode gerar abusos por parte do empregador.

Quanto aos benefícios ofertados pelo empregador, três empregados consideram carteira assinada como um benefício, porém, trata-se de um direito do trabalhador. Cinco deles entendem que alimentação é um benefício, mas de acordo com a cláusula quarta da Convenção Coletiva da Classe dos Trabalhadores Rurais de Santana do Livramento (RS), os valores referentes à alimentação e à habitação são descontados da remuneração do trabalhador, correspondendo ao total de R\$ 157,60.

Dois deles consideram as folgas nos finais de semana como benefícios, porque geralmente em propriedades menores, onde há apenas um funcionário, as folgas semanais são acumuladas e concedidas todas juntas em determinada época do mês, como explicado por T2 (peão, 36 anos de idade): “folgas intercaladas nos finais de semana tem uma escala de um final de semana para cada funcionário aí ficam dois finais de semana por mês de folga”. Porém, de acordo com a redação do artigo 7º, inciso XV da Constituição Federal, o trabalhador deve ter “repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos” (BRASIL, 1988). Ademais, dois trabalhadores afirmam que ter o salário acima do mínimo é um benefício.

Nos casos apresentados acima, constata-se que os elementos que os trabalhadores enxergam como benefícios são na verdade direitos previstos em lei. Portanto, percebe-se que esses trabalhadores não têm clara noção do que seja benefício. Segundo Marras (2009), benefícios são bonificações além do salário, concedidos ao empregado como

forma de reconhecimento pelos serviços prestados. Alguns dos trabalhadores mencionaram como benefícios: ter acomodações boas para morar, plano de saúde, alimentos para a família na cidade. Apenas um trabalhador afirma não possuir nenhum tipo de benefício, só o que é de direito do trabalhador. Porém, não se sabe ao certo qual a ciência desses trabalhadores sobre o que são, de fato, seus direitos e obrigações para com o trabalho.

Fatores negativos e positivos na relação de trabalho

De forma geral, nota-se que os empregados, sofrem com o isolamento, com a distância da cidade e da família. Contudo, eles não se mostram, de acordo com o observado, predispostos a procurarem uma melhor qualificação para melhorarem suas condições de vida. Esse fato pode ser relativizado pela baixa oferta educacional no campo, pela relação de poder empregado-empregador e pelo baixo incentivo de crescimento por produtividade. Assim, os empregados geralmente se mantêm no campo porque gostam do meio rural e, como afirmam alguns entrevistados, por necessidade ou por falta de outras oportunidades na cidade.

Em contrapartida, esses trabalhadores recebem pouco incentivo dos seus empregadores para se qualificarem. Observa-se que os empregadores, em sua maioria, precisam dessa mão de obra qualificada, valorizam a necessidade de qualificação, mas, na prática, não investem tempo e recursos na capacitação do quadro laboral. Há até mesmo descumprimentos de direitos dos trabalhadores, que, por desconhecimento, não cobram regularizações.

O fato de os trabalhadores identificarem direitos como benefícios é uma evidência de possível relação de poder. As relações subalternas, como menciona Dias (2006), em que os empregados têm pouca chance de falar com os empregadores, dificultam as relações de trabalho, tornando a prática laboral no campo mais precária. Assim, mesmo com o avanço e a participação efetiva do agronegócio na economia do país, nota-se que o “sucesso dos indicadores econômicos não se reflete nos indicadores sociais e menos ainda, nas condições de trabalho e de saúde dos trabalhadores do campo” (DIAS, 2006, p. 2).

Essa constatação de Dias (2006) é evidenciada no meio rural de Santana do Livramento (RS). O município conta com uma economia local dependente do setor agropecuário, porém, apresenta condições sociais de saúde, educação e infraestrutura

precárias no meio rural, associadas às condições nem sempre adequadas dos locais de trabalho e moradia.

Considerações Finais

O crescimento do agronegócio fez prosperar centros urbanos e economias locais. No entanto, o mercado de trabalho do meio rural carece de qualificação e oferta adequada. A partir da análise das entrevistas e das observações realizadas, foi possível identificar condições laborais e fatores que influenciam as relações de trabalho em propriedades rurais de Santana do Livramento (RS).

Constataram-se que diversos fatores contribuem negativamente para as relações de trabalho no campo, entre eles: as condições precárias de moradia e de trabalho; a falta de experiência e/ou qualificação do trabalhador; o não oferecimento de capacitação por parte dos empregadores; a não valorização (econômica ou não) da mão de obra; as longas distâncias da cidade e da família; a solidão do trabalho no campo; o difícil acesso à educação e saúde; e a limitada rede de comunicação.

Percebe-se que tanto empregadores como empregados indicam fatores restritivos nas relações de trabalho. No entanto, conforme as observações realizadas, ambos evitam responsabilizar a outra parte pelas limitações das condições de trabalho. No caso dos empregados, esse fato pode estar associado à relação de poder imposta pelos proprietários. Já para os empregadores, pode estar associado à dependência do estabelecimento em relação à mão de obra atual, em virtude da escassez de oferta no mercado de trabalho rural.

Cabe destacar que parte dos fatores que precarizam as relações de trabalho no meio rural não têm como origem o comportamento dos indivíduos dessa relação, mas sim as decisões do poder público municipal, estadual e federal. Foram recorrentes as citações sobre as péssimas condições dos serviços de saúde e educação, além da falta de infraestrutura de estradas e comunicação. Portanto, a manutenção desse quadro de desassistência no campo leva, ao longo do tempo, a um esvaziamento do meio rural e ao desinteresse por uma vida de trabalho nessas localidades.

Ainda, verificou-se nos depoimentos dos empregados uma falsa percepção do que seriam benefícios. Itens como carteira assinada, alimentação e folgas foram citados como benefícios concedidos pelos empregadores, sendo eles, na verdade, direitos trabalhistas. Por consequência, a baixa qualificação dos empregados rurais também foi constatada, o

que impossibilita níveis mais elevados de ganho de produtividade da mão de obra nos estabelecimentos rurais e possível aumento de tecnificação nas atividades produtivas.

Como limitações da pesquisa, destaca-se a dificuldade de acesso aos estabelecimentos rurais e, por consequência, a uma composição maior de respondentes, devido às distâncias e limitações de deslocamento na área rural do município. Sugere-se estudos mais amplos sobre as relações de trabalho em distintas cadeias agroindustriais, comparando as especificidades laborais de diferentes atividades agropecuárias.

Por fim, destaca-se que o estudo trouxe importantes evidências sobre as relações de trabalho em estabelecimentos pecuários, auxiliando em uma área de pesquisa ainda carente de informações, especialmente sobre recursos humanos no rural brasileiro.

Referências bibliográficas

AEPS. *Anuário Estatístico da Previdência Social*. Brasília: Ministério da Fazenda, 2017. p.1-908. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2019/04/AEPS-2017-abril.pdf>. Acesso em: 02 de maio de 2019.

AGUIAR, Júlia Saldanha Vieira. *Uso da terra, técnica e territorialidade: os assentamentos de Santana do Livramento/RS*. Dissertação (Mestrado em Geografia), Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Instituto de Geociências. Programa de Pós-Graduação em Geografia, Porto Alegre, 2011.

ALENTEJANO, Paulo Roberto R. As relações campo-cidade no Brasil no século XXI. *Terra Livre*, v. 2, n. 21, p. 25-39, 2003.

ALESSI, Neiry Primo; NAVARRO, Vera Lucia. Saúde e trabalho rural: o caso dos trabalhadores da cultura canavieira na região de Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 13, p. S111-S121, 1997.

ALVES, Solange Maria. Freire e Vigotski: um diálogo entre a pedagogia freireana e a psicologia histórico-cultural. *Chapecó: Argos*, 2012.

BALSADI, Otavio Valentim. Mudanças no meio rural e desafios para o desenvolvimento sustentável. *São Paulo em Perspectiva*, v. 15, n. 1, p. 155-165, 2001.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. *DECRETO Nº 73.626, DE 12 DE FEVEREIRO DE 1974*. Aprova Regulamento da Lei número 5.889, de 8 de junho de 1973: Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d73626.htm. Acesso em: 03 de novembro de 2015.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. *Lei nº 5.889 de 08 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural*. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15889.htm. Acesso em: 22 ago. 2013

BRASIL. Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos *CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 03 de novembro de 2015.

CAMPOLINA, Bernardo; SILVEIRA, Fernando Gaiger; MAGALHÃES, Luis Carlos G. *O mercado de trabalho rural: evolução recente, composição da renda e dimensão regional*. Texto para Discussão, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2009.

CARNEIRO, Fernando Ferreira, et al. *Dossiê ABRASCO: um alerta sobre os impactos dos agrotóxicos na saúde*. EPSJV/Expressão Popular, 2015.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. *Metodologia científica*. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CRUZ, Suenya Santos da. O fenômeno da pluriatividade no meio rural: atividade agrícola de base familiar. *Serviço Social & Sociedade*, n. 110, p. 241-269, 2012.

DIAS, Elizabeth Costa. Condições de vida, trabalho, saúde e doença dos trabalhadores rurais no Brasil. *Saúde do trabalhador rural-RENAST*, 2006.

DIAS, Reinaldo. *Gestão Ambiental: Responsabilidade Social e Sustentabilidade*. 2ª ed. Editora Atlas. 2011.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *O mercado de trabalho assalariado rural brasileiro*. 2014. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2014/estpesq74trabalhoRural.pdf>>

DOURADO, Débora Paschoal; HOLANDA, Luciana Araujo de; SILVA, Michelaine Machado Maciel da; BISPO, Danielle de Araújo. Há outra possibilidade? O sentido do trabalho fora do contexto empresarial: questões preliminares. *Anais... Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD – ENEO 2008*, Belo Horizonte – MG, 2008.

FEE, Fundação de Economia e Estatística. *Perfil socioeconômico dos municípios*. Disponível em: <<https://www.fee.rs.gov.br/perfilsocioeconomico/municipios/detalhe/?municipio=Santana+do+Livramento>>. Acesso em: 20 de abril de 2019.

FEHLBERG, Marta Fernanda; SANTOS, Iná dos; TOMASI, Elaine. Prevalência e fatores associados a acidentes de trabalho em zona rural. *Revista de Saúde Pública*, v. 35, p. 269-275, 2001.

FLICK, Uwe. *Introdução à Pesquisa Qualitativa*. 3.ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GROSSI, Mauro Del; SILVA, José Graziano da. Mudanças recentes no mercado de trabalho rural. *Parcerias Estratégicas*, v. 11, n. 22, p. 201-216, 2010.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios*, Rio de Janeiro, v. 24, 2006.

_____. IBGE Cidades – *Censo Agropecuário*. 2017. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rs/santana-do-livramento/pesquisa/24/27745>> Acesso em: 26 de abril de 2019.

_____. *IBGE Cidades*. 2011. Disponível em: <http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/grafico_cidades.php?lang=&codmun=431710&idtema=125&search=rio-grande-do-sul|santana-do-livramento>. Acesso em: 25 de janeiro de 2014.

JURADO, C.; TOBASURA, I. Dilema de la juventud en territorios rurales de Colombia: ¿campo o ciudad? *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez Y Juventud*, v. 10, n. 1, p. 63-77, 2012.

KUKLA, Nei Antônio. *A mão-de-obra como um dos diferenciais de sucesso*. 2011. Disponível em: <<http://www.farmpoint.com.br/cadeia-produtiva/espaco-aberto/a-maodeobra-como-um-dos-diferenciais-de-sucesso-71730n.aspx>>. Acesso em: 09 de setembro de 2015.

LOPES, Carla Vanessa Alves; ALBUQUERQUE, Guilherme Souza Cavalcanti de. Agrotóxicos e seus impactos na saúde humana e ambiental: uma revisão sistemática. *Saúde em Debate*, v. 42, p. 518-534, 2018.

MAIA, Leonardo Rocha; RODRIGUES, Luciano Brito. Saúde e segurança no ambiente rural: uma análise das condições de trabalho em um setor de ordenha. *Ciência Rural*, v. 42, n. 6, 2012.

MARRAS, Jean Pierre. *Administração de Recursos Humanos: Do operacional ao estratégico*. 13 ed., São Paulo: Saraiva, 2009.

MARXS, Karl; ENGELS, Friedrich. *A ideologia alemã*. 11ª ed., São Paulo: Hucitec, 1999.

MIGLIORA, Luiz Guilherme Moraes Rego. *Relações do Trabalho I*. 2 ed., Fundação Getúlio Vargas, 2010.

MOREIRA, Diego Camelo; FERREIRA NETO, José Ambrósio; MOURA, Roseni; TEIXEIRA, Thais. Desenvolvimento e organização territorial: uma análise das políticas de gestão de terras no Brasil e na Galícia. *Revista de extensão e estudos rurais*, v. 5, p. 33-58, 2016.

NEVES, José Luis. *Pesquisa Qualitativa – Características, usos e possibilidades*. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, vol. 1, n. 3, 1996.

OLIVEIRA, Julieta Teresa Aier de. *Breve História do Trabalho Rural no Brasil*. Feagri/Unicamp 2006. Disponível em: <<http://www.feagri.unicamp.br/unimac/historia.htm>> Acesso em: 22 de outubro de 2013.

OLIVEIRA, Sidinei Rocha de; PICCININI, Valmiria Carolina. Mercado de trabalho: múltiplos (des) entendimentos. *Revista de Administração Pública*. Rio de Janeiro Vol. 45, n. 5, p. 1517-1538, 2011.

OLIVEIRA, Lucas Cabarite, *Gestão de Pessoas na Pecuária de Corte*. 19 Set/2014. Disponível em: <http://www.coimma.com.br/balancasetroncos/Gest%C3%A3o_de_Pessoasna_Pecu%C3%A1ria_de_Corte.html> Acesso em: 23 de agosto de 2015.

RIBEIRO, G. G.; CORRÊA, D. A.; ZEN, S. Trabalho Formal na Pecuária de Corte Brasileira: Uma tendência da consolidação. *Caderno Profissional de Administração da UNIMEP*. São Paulo, v.4, n.1, 2014.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. *Metodologia de Pesquisa*. 5.ed. – Porto Alegre: Penso, 2013.

SILI, M.; FACHELLI, S.; MEILLER, A. Juventud Rural: factores que influyen en el desarrollo de la actividad agropecuaria. Reflexiones sobre el caso argentino. *Revista de Economía e Sociología Rural*, Piracicaba-SP, V. 54, n. 4, p. 635-652, 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Da relação de trabalho. *Revista TST*, Brasília, vol. 75, no 4, out/dez 2009.

STADUTO, Jefferson A. R., ROCHA JR, Weimar F., BITENCOURT, Mayra B. Contratos no Mercado de Trabalho Agrícola: o Caso das Cooperativas de Trabalhadores Rurais. *Revista de Economia e Sociologia Rural*, Rio de Janeiro, vol. 42, nº 04, p. 637-661, out/dez, 2004.

VIEIRA, Márcia Guedes; PINTO, Simone Rodrigues. Visões e significados do trabalho: Um olhar histórico. *Revista de Estudos e Pesquisas sobre as Américas*, Vol. 2, 2008.

WOLECK, Aimoré. O trabalho, a ocupação e o emprego: uma perspectiva histórica. *Revista de Divulgação Técnico-científica do Instituto Catarinense de Pós-Graduação*, v. 1, p. 33-39, 2002.