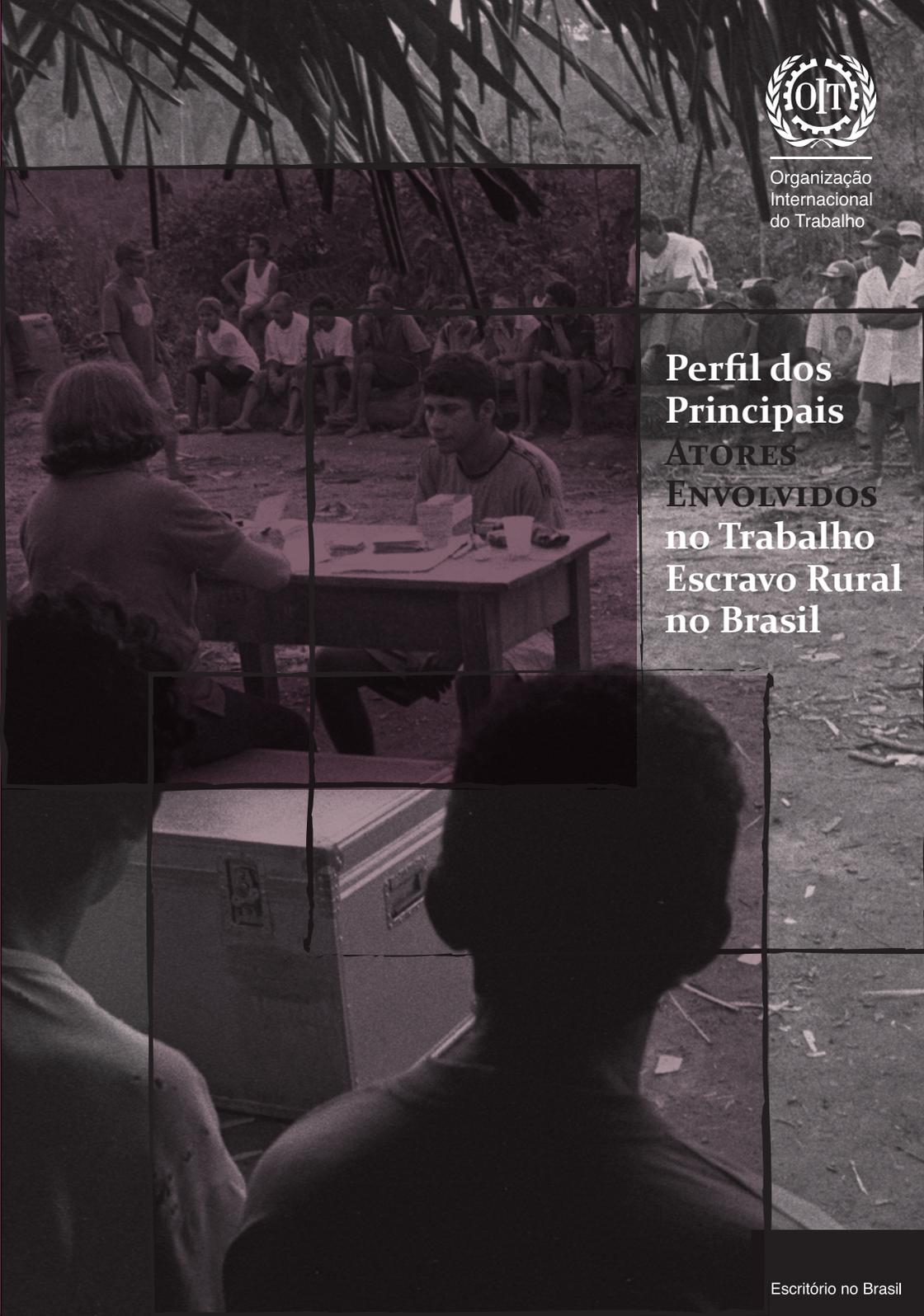




Organização
Internacional
do Trabalho



**Perfil dos
Principais
ATORES
ENVOLVIDOS
no Trabalho
Escravo Rural
no Brasil**

**Perfil dos
Principais
ATORES
ENVOLVIDOS
no Trabalho
Escravo Rural
no Brasil**

**Perfil dos
Principais
ATORES
ENVOLVIDOS
no Trabalho
Escravo Rural
no Brasil**

Organização Internacional do Trabalho – OIT

Brasília, 2011 • Brasil

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2011
Primeira edição: 2011

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam de proteção de direitos de propriedade intelectual propriedade intelectual em virtude do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos Autorais. No entanto, pequenos trechos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que a fonte seja mencionada. Para obter direitos de reprodução ou de tradução, solicitações para esses fins devem ser apresentadas ao Departamento de Publicações da OIT (Direitos e permissões), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Suíça, ou por correio eletrônico: pubdroit@ilo.org. Solicitações dessa natureza serão bem-vindas.

As bibliotecas, instituições e outros usuários registrados em uma organização de direitos de reprodução podem fazer cópias, de acordo com as licenças emitidas para este fim. A instituição de direitos de reprodução do seu país pode ser encontrada no site www.ifro.org

Perfil dos principais atores envolvidos no trabalho escravo rural no Brasil /
Organização Internacional do Trabalho. - Brasília: OIT, 2011
1 v.

ISBN: 9789228254938;9789228254945 (web pdf)

Organização Internacional do Trabalho; Escritório no Brasil

trabalho forçado / trabalhador rural / trabalhador migrante / zona rural
/ Brasil

13.01.2

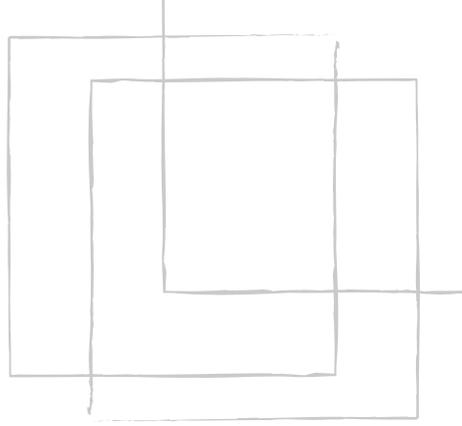
Dados de catalogação da OIT

As denominações empregadas e a forma na qual dados são apresentados nas publicações da OIT, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, não implicam nenhum julgamento por parte da Organização Internacional do Trabalho sobre a condição jurídica de nenhum país, zona ou território citado ou de suas autoridades e tampouco sobre a delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressadas nos artigos, estudos e outras colaborações assinados cabe exclusivamente aos seus autores e sua publicação não significa que a OIT as endosse.

Referências a empresas ou a processos ou produtos comerciais não implicam aprovação por parte da Organização Internacional do Trabalho e o fato de não serem mencionadas empresas ou processos ou produtos comerciais não implica nenhuma desaprovção.

As publicações e produtos eletrônicos da OIT podem ser obtidos nas principais livrarias ou no Escritório da OIT no Brasil: Setor de Embaixadas Norte, Lote 35, Brasília - DF, 70800-400, tel.: (61) 2106-4600, ou no *International Labour Office*, CH-1211 Geneva 22, Suíça. Catálogos ou listas de novas publicações estão disponíveis gratuitamente nos endereços acima ou por e-mail: vendas@oitbrasil.org.br



PRÓLOGO

Fundada em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem como objetivo a busca da justiça social como condição para a paz universal e permanente. Ao longo de mais de 90 anos, a OIT tem elaborado, a partir de um processo de discussão tripartite protagonizado pelos governos, organizações de empregadores e de trabalhadores de seus Estados-Membros, as normas internacionais do trabalho. Essas normas internacionais (convenções e recomendações) se referem aos mais diferentes aspectos das condições e relações de trabalho, e todas elas têm como objetivo contribuir à promoção do trabalho decente no mundo.

Duas dessas convenções versam sobre uma das mais graves violações dos direitos humanos e dos direitos fundamentais no trabalho: o trabalho forçado. A primeira delas, adotada em 1930, e ratificada pelo Brasil em 1957, é a Convenção nº 29 sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório, que define o trabalho forçado como “todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual ela não tiver se oferecido espontaneamente”. A segunda delas, adotada em 1957 e ratificada pelo país em 1965, é a Convenção nº 105 sobre a Abolição do Trabalho Forçado. A Convenção n. 105

estabelece que o trabalho forçado não poderá jamais ser utilizado ou justificado para fins de desenvolvimento econômico ou como instrumento de educação política, discriminação, disciplinamento através do trabalho ou punição por participar de greve.

O trabalho forçado constitui a mais clara antítese do trabalho decente. Em 1995, o Brasil reconheceu oficialmente uma realidade que vinha sendo denunciada desde a década de 1970 do século passado por organismos de defesa dos direitos humanos: a existência de formas contemporâneas de escravidão no país. Esse ato constituiu um marco e um passo importantíssimo no esforço para enfrentar e erradicar esse crime. Desde então, o país vem desenvolvendo uma série de estratégias e instrumentos para combater essa prática, que avilta a dignidade da pessoa humana.

A escravidão contemporânea é expressão de uma situação de grande vulnerabilidade e miséria que ainda afeta importantes contingentes de trabalhadores e trabalhadoras no Brasil. A falta de alternativas de trabalho decente para um contingente de pessoas que não possui qualquer qualificação profissional e a relativa fragilidade das redes de proteção social obrigam os trabalhadores, em muitas situações, tanto no campo quanto na cidade, a aceitarem condições precárias e degradantes de trabalho, na qual sua dignidade e liberdade são violentadas.

Apesar da complexidade do problema, o Brasil é considerado hoje uma referência na implementação de mecanismos de combate à escravidão contemporânea. A eficácia dessas ações deve-se, sobretudo, à capacidade de articulação entre o governo brasileiro, a sociedade civil, o setor privado e os organismos internacionais. Contudo, ainda há um longo caminho a ser percorrido para que o trabalho escravo seja definitivamente erradicado no Brasil.

Em um país historicamente marcado por grandes desigualdades sociais, o reconhecimento e a compreensão das atuais formas de exploração dos trabalhadores em situações limites como as que

caracterizam o trabalho em condições análogas à escravidão, são os primeiros passos para o enfrentamento consistente desse crime. Entre 1995 e os dias atuais, mais de 40.000 trabalhadores e trabalhadoras foram resgatados dessa situação. Em muitos casos, até esse momento, essas vítimas eram invisíveis para o Estado, uma vez que não possuíam nem o registro de nascimento. O estudo que ora apresentamos busca trazer à tona o perfil dos atores envolvidos na escravidão contemporânea (trabalhadores resgatados, aliciadores – os “gatos” – e proprietários rurais). Está baseado em entrevistas qualitativas realizadas a esses atores e tem como objetivo desenvolver a base de conhecimentos e reflexão sobre o tema e subsidiar a elaboração de políticas que possibilitem avançar em forma consistente e definitiva rumo à verdadeira abolição do trabalho escravo no Brasil.

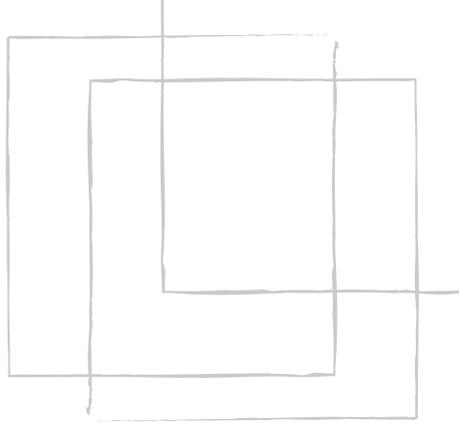
O estudo foi realizado no âmbito dos Projeto de Combate ao Trabalho Escravo e Combate ao Tráfico de Pessoas implementados pelo Escritório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil, que contou com o apoio dos governos da Noruega e dos Estados Unidos da América. A pesquisa foi realizada por um grupo de pesquisadores e pesquisadoras que colaboram com o Grupo de Estudo e Pesquisa Trabalho Escravo Contemporâneo da Universidade Federal do Rio de Janeiro (GPTEC/UFRJ): Maria Antonieta da Costa Vieira (coordenação geral), Regina-Ângela Landim Bruno, Alair Molina e Adonia Antunes Prado. Também colaboraram com o trabalho os/as assistentes de pesquisa Caroline Bordalo, Cláudia Alvarenga Prestes, José Evaristo Neto e Maria Nasaré Ferreira Pinto. A supervisão técnica foi realizada por Gelba Cavalcante de Cerqueira e Ricardo Rezende Figueira, por parte do GPTEC/UFRJ e Andrea Bolzon e Luiz Machado, coordenadores do Projeto de Combate ao Trabalho Escravo da OIT respectivamente entre 2007 e 2009 e de 2010 até a presente data.

Laís W. Abramo

Diretora • Escritório da OIT no Brasil

AGRADECIMENTOS

Os pesquisadores agradecem as valiosas contribuições dos integrantes dos Grupos Especiais de Fiscalização Móveis (GEFM), que tiveram um papel fundamental na realização da pesquisa.



SUMÁRIO

Introdução	13
Capítulo 1: Conceituando a escravidão contemporânea	25
1.1 Definição de trabalho forçado da OIT	25
1.2. Artigo 149 do Código Penal brasileiro	26
1.3. Definição de trabalho escravo para os trabalhadores pesquisados	27
1.4. Definição de trabalho escravo para os gatos pesquisados	33
1.5. Definição de trabalho escravo para os empregadores pesquisados	35
1.6. Quadro: Saiba mais – A dívida que escraviza	37
Capítulo 2: Situação de trabalho escravo nas fazendas pesquisadas	41
2.1. Características das fazendas onde foram entrevistados os trabalhadores e os gatos	41
2.2. Aliciamento dos trabalhadores	43

2.3. Trabalho temporário	47
2.4. Condições de trabalho nas fazendas pesquisadas	48
2.5. Responsabilidade pelos problemas ocorridos nas fazendas	52
Capítulo 3: Perfil dos trabalhadores	55
3.1. Caracterização socioeconômica	56
3.2. Fluxos migratórios	62
3.3. Relações familiares	70
3.4. Trajetória profissional	78
3.5. Formas de participação social	86
3.6. Formas de sociabilidade e imagem social	88
3.7. Aspirações e projetos de vida	96
3.8. Expectativas em relação do trabalho	100
3.9. Soluções para a situação dos trabalhadores	103
Síntese	104
Capítulo 4: Perfil dos gatos	107
4.1. Novas formas de arregimentação, controle e organização do trabalho	107
4.2. Caracterização socioeconômica	110
4.3. Fluxos migratórios	111
4.4. Relações familiares	112
4.5. Trajetória profissional	113
4.6. Formas de participação social	115
4.7. Formas de sociabilidade	115
4.8. Aspirações e projetos de vida	118
Síntese	120

Capítulo 5: Perfil dos empregadores	121
5.1. Caracterização socioeconômica	121
5.2. Fluxos migratórios	122
5.3. Relações familiares	124
5.4. Trajetória profissional	125
5.5. Formas de participação social	130
5.6. Características dos empreendimentos	131
5.7. Formas de gestão da mão de obra	138
5.8. Representações dos empregadores sobre o trabalhador rural	144
5.9. Imagem social dos empregadores	146
5.10. Aspirações e projetos de vida	148
Síntese	149
Capítulo 6: A erradicação da escravidão contemporânea no Brasil	151
6.1. Políticas de combate ao trabalho escravo	151
6.2. Trabalhadores, gatos e empregadores: diferentes visões sobre os instrumentos de combate ao trabalho escravo	156
Considerações finais: os atores em diálogo	165
Ficha catalográfica	171
Referências bibliográficas	173

INTRODUÇÃO

1. Panorama Histórico da Escravidão Contemporânea no Brasil

Após a abolição legal da escravidão no Brasil em 1888, as práticas coercitivas de controle da força de trabalho continuaram a compor a história do campo brasileiro, sob diferentes modalidades e em diferentes regiões – o *colonato*¹ nas fazendas de café do Sudeste no século XIX e o *sistema de aviamento*² na produção da borracha na região amazônica nas primeiras décadas do século XX. Nessas

1 Quando, em meados do século XIX, o plantio do café se expandia e as dificuldades relacionadas com o fim do tráfico negreiro cresciam, fazendeiros, principalmente de São Paulo, lançaram mão de uma política de migração de europeus e asiáticos apoiada pelo Estado e puseram em prática o modelo das chamadas “colônias de parceria” ou “colonato”. É fácil compreender que esse sistema degeneraria rapidamente em uma forma de servidão por dívidas. O Estado brasileiro financiava a operação, o imigrante hipotecava o seu futuro e o de sua família e o fazendeiro ficava com todas as vantagens (FURTADO, 1982; p. 126-127; ESTERCI, 1999; p. 104).

2 Na exploração da borracha, os seringalistas adotaram a prática de recrutar trabalhadores, sobretudo, dos estados do Nordeste. O sistema de aviamento foi o embrião de um grande mecanismo de endividamento e submissão dos trabalhadores aos seus patrões. O migrante nordestino começava sempre a trabalhar endividado, pois era obrigado a reembolsar os gastos com a totalidade ou parte da viagem, com os instrumentos de trabalho e outras despesas de instalação. As grandes distâncias e a precariedade de sua situação financeira reduziam-no a um regime de servidão por dívidas (FURTADO, 1982; p. 134).

diferentes situações, foram utilizados de forma recorrente mecanismos de endividamento artificial que atavam os trabalhadores à propriedade, acompanhados por vezes por métodos violentos. (ESTERCI E VIEIRA, 2003).

Esta não é apenas a realidade de um passado distante. A escravidão ainda está presente em nossos dias, mas modificada por algumas características particulares. A partir de meados da década de 1960, grandes fazendas agropecuárias foram beneficiadas por incentivos fiscais fornecidos pelo governo militar brasileiro e começaram a instalar-se na Amazônia. Neste período, a política governamental tinha como finalidade estratégica a ocupação do território nacional. O slogan nacionalista adotado no período era: “integrar para não entregar” (BRETON, 2002). A ocupação se fez desestruturando organizações sociais e produtivas já existentes, expulsando as populações tradicionais camponesas e indígenas. A grande propriedade foi priorizada em detrimento da pequena produção (IANNI, 1978; CASALDÁLIGA, 1970; REZENDE, 1986).

Esse processo propiciou um fluxo migratório para a região. A rápida expansão da fronteira agrícola na Amazônia criou para os trabalhadores rurais uma situação extremamente adversa. Estabeleceu-se uma lógica de exploração do trabalho baseada no arbítrio do fazendeiro ou de seus representantes. Estima-se que, entre 1970 e 1993, houve mais de 85 mil trabalhadores escravizados no Brasil (FIGUEIRA, 1999; p. 170).

A escravidão contemporânea no país, especialmente na região de fronteira agrícola amazônica, revela uma situação de grande vulnerabilidade e miséria dos trabalhadores rurais. A falta de alternativas para um contingente que não possui qualquer qualificação, a não ser a própria força manual de trabalho e a ausência de

empregos regulares, tanto no campo como na cidade, obrigam os trabalhadores a aceitarem condições precárias de trabalho.

Alguns fazendeiros utilizam os chamados *gatos*, recrutadores de mão de obra, que percorrem diversas regiões à procura de trabalhadores rurais temporários. Os *gatos* aliciam trabalhadores disponíveis e os levam para regiões remotas. Na primeira abordagem, eles se mostram agradáveis, portadores de boas oportunidades de trabalho. Oferecem serviços em fazendas, com garantia de salário, alojamento e comida, além de adiantamentos para a família e garantia de transporte gratuito até o local de trabalho.

Ao chegarem ao local do serviço, os trabalhadores são surpreendidos com situações completamente diferentes das prometidas. Em geral, neste momento, recebem a informação de que já estão devendo. O adiantamento, o transporte e as despesas com alimentação na viagem já foram anotados em um caderno de dívidas. Em casos extremos, até mesmo o custo dos instrumentos de trabalho (foices, facões, moto serras, entre outros) é anotado no caderno de dívidas do gato, bem como as botas, luvas, chapéus e roupas. Finalmente, despesas com os alojamentos e com a precária alimentação serão anotadas, todas elas acima do preço de mercado.

Em geral, as fazendas encontram-se distantes do comércio mais próximo, sendo impossível ao trabalhador não se submeter ao sistema de dívidas. Caso deseje ir embora, será impedido sob a alegação de que está endividado. Aqueles que reclamam ou tentam fugir são vítimas de surras e podem perder a vida (SAKAMOTO, 2007; p. 22). Em alguns casos, guardas armados estão presentes nas fazendas para coagir os trabalhadores que criticam as condições de trabalho. Assim, para prendê-los ao trabalho, os gatos criam mecanismos de endividamento artificial e formas de con-

trole e repressão, geralmente envolvendo violência física e confinamento.

O reconhecimento e a compreensão das atuais formas de exploração dos trabalhadores rurais são os primeiros passos para a erradicação do trabalho em condições análogas à de escravo no Brasil. Dessa forma, o presente estudo busca conhecer a dinâmica dos principais atores envolvidos na escravidão contemporânea no país, suas características, valores e expectativas, a fim de avançar no fortalecimento e reorientação de políticas públicas que têm como meta o enfrentamento do trabalho análogo ao de escravo.

2. Objetivos da pesquisa

O objetivo deste estudo é traçar o perfil dos principais atores envolvidos com a escravidão contemporânea rural no Brasil (trabalhadores, gatos e empregadores), com a finalidade de subsidiar políticas públicas de combate ao trabalho análogo ao de escravo, que incluem ações de repressão e prevenção da escravidão no país. Os resultados da pesquisa podem orientar a elaboração de campanhas educativas e fornecer informações importantes para o controle do tráfico de trabalhadores submetidos à escravidão contemporânea. Além disso, o estudo contribuirá para repensar as estratégias de reinserção dos trabalhadores resgatados em seus locais de origem, tais como a oferta de trabalho e renda, mecanismos de acesso à terra e apoio à agricultura familiar.

3. Metodologia da pesquisa

A elaboração do perfil dos diferentes atores envolvidos com a escravidão contemporânea no Brasil norteou-se por uma perspectiva

relacional entre eles. Apesar das diferenças, trabalhadores, gatos e empregadores fazem parte de um mesmo processo social. Estão ao mesmo tempo separados e unidos por um laço tenso e desigual de interdependência que expressa relações de poder. A perspectiva relacional permite revelar como certos traços, características, práticas e concepções podem ser consideradas como parte de uma lógica mais geral, ou podem ser vistos como traços específicos e singulares de um determinado grupo (MERLLIÉ, 1996:16).

O estudo não pretendeu ter representação estatística, uma vez que está baseado principalmente em uma metodologia qualitativa. A pesquisa foi conduzida mediante a aplicação de entrevistas a trabalhadores, gatos e empregadores³, com o intuito de captar as práticas, concepções, valores e expectativas dos diferentes atores, tendo como foco principal o trabalho. Além disso, realizou-se uma revisão bibliográfica: textos acadêmicos relativos ao tema e documentos disponibilizados pela OIT, pelas entidades parceiras do projeto de cooperação técnica e por fontes diversas foram consultados.

4. Pesquisa

4.1 *Lócus da pesquisa de campo dos trabalhadores e gatos*

Para entrevistar os trabalhadores e os gatos⁴, a estratégia utilizada pela pesquisa foi o acompanhamento das operações dos Grupos Especiais de Fiscalização Móveis (GEFM) nas fazendas identifica-

3 Para as entrevistas dos trabalhadores e gatos foram elaborados dois formulários com questões abertas e fechadas, que continham um conjunto de questões comuns, a fim de que se pudesse estabelecer comparação entre os grupos. Para as entrevistas com os empregadores, foi elaborado um roteiro que serviu de base para a realização de entrevistas abertas semidirigidas.

4 A pesquisa realizada com os empregadores será explicada na página 12 no presente estudo.

das pela prática do trabalho em condições análogas à de escravo⁵. Os Grupos Móveis, compostos por equipes de Auditores Fiscais do Trabalho, Procuradores do Trabalho, Policiais Federais e Policiais Rodoviários Federais, apuram as denúncias de escravidão contemporânea realizando vistorias nas fazendas.

Procurou-se realizar as entrevistas nas regiões de maior incidência de trabalho análogo ao de escravo no Brasil. Informações do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) de 1995 a 2008 destacam os estados do Pará e Mato Grosso como campeões em resgates de trabalhadores. Dados dos últimos anos indicam um crescimento significativo de trabalhadores libertados nos estados da Bahia, Tocantins e Maranhão. Dessa forma, planejou-se realizar entrevistas nesses estados. Apesar de não ter sido contemplado na pesquisa, observou-se, no período 2008 a 2010, um aumento significativo de trabalhadores libertados na região Sul do país, principalmente nos estados de Paraná e Santa Catarina, a partir do aumento das ações fiscais do GEFM e dos Grupo Rurais das Superintendências Regionais de Trabalho e Emprego (SRTEs). Em 2010, os trabalhadores libertados na região Sul corresponderam a cerca de 15% do total dos trabalhadores libertados no Brasil, enquanto em 2007 haviam correspondido a menos de 4% desse total. As entrevistas com trabalhadores e gatos ocorreram em 10 fazendas localizadas nos estados do Pará, Mato Grosso, Bahia e Goiás, entre outubro de 2006 e julho de 2007. No total, foram entrevistados 121 trabalhadores e 7 gatos (ver tabelas 1 e 2). Convém observar que não foram entrevistados trabalhadores resgatados no Maranhão e em Tocantins, pois os períodos das ações de fiscalização não coinci-

5 A excepcionalidade da situação de fiscalização e resgate certamente introduz um viés na pesquisa. Considerou-se, porém, que ele é largamente compensado pela oportunidade de entrevistar trabalhadores no momento em que estão vivenciando a situação de trabalho escravo, tendo como referência uma situação concreta a ser discutida e avaliada por eles. Além disto, o acesso posterior aos trabalhadores e gatos é extremamente difícil.

Tabela 1: Local de resgate dos trabalhadores entrevistados

UF	Mesorregião	Microregião	Município	Fazendas	Número de Trabalhadores
PA	Sudeste Paraense	Paragominas	Abel Figueiredo	1	15
			Ulianópolis	1	16
		São Felix do Xingu	São Felix do Xingu	1	10
		Parauapebas	Água Azul do Norte	1	8
MT	Norte Mato-Grossense	Sinop	União do Sul	2	20
		Alto Teles Pires	Nova Ubiratã	1	6
BA	Extremo Oeste Baiano	Barreiras	Barreiras	1	21
GO	Centro Goiano	Anápolis	Itaberaí	1	23
			Inhumas ⁶	1	2
Total				10	121

Fonte: Pesquisa de Campo.

Tabela 2: Local de resgate dos trabalhadores e gatos entrevistados⁷

UF	Trabalhadores		Gatos	
	Frequência	%	Frequência	%
PA	49	40,5	2	28,6
MT	26	21,5	3	42,8
BA	21	17,3	-	-
GO	25	20,7	2	28,6
Total	121	100,0	7	100,0

Fonte: Pesquisa de Campo.

6 Havia um número maior de resgatados na fazenda de Inhumas (GO), no entanto, em função da disponibilidade de tempo e de acesso dos pesquisadores foram entrevistados apenas 2 trabalhadores.

7 Vale ressaltar que em Mato Grosso foi entrevistado um gato em uma fazenda onde já não havia mais trabalhadores e em Goiás 2 gatos trabalhavam em uma mesma fazenda.

diram com a disponibilidade dos pesquisadores. Por isso, foram realizadas entrevistas em Goiás, que apresentou, em 2007, um crescimento significativo no número de operações de resgate de trabalhadores.

A realização das entrevistas com trabalhadores e gatos enfrentou várias dificuldades de ordem operacional. As ações dos Grupos Móveis (GEFM) são realizadas principalmente após denúncias da Comissão Pastoral da Terra, de entidades da sociedade civil, de projetos de fiscalização da Secretaria de Inspeção do Trabalho e de denúncias anônimas, quando então, após análise por membros dos GEFM ou dos Grupos Rurais das Superintendências Regionais, é enviada uma equipe para realizar as fiscalizações. Dessa forma, era necessário esperar que houvesse uma operação nos estados onde se determinou que as entrevistas fossem feitas, para então enviar a equipe de pesquisadores, o que dificultava a execução do trabalho de campo dentro do cronograma previsto. Além disto, há locais que, quando fiscalizados, o Grupo Móvel (GEFM) não encontra mais os trabalhadores na fazenda denunciada, como chegou a ocorrer durante a pesquisa, ou então denúncias que, quando fiscalizadas, não são consideradas pelo Grupo Móvel (GEFM) como situações análogas à escravidão, inobstante a precariedade das condições de trabalho observadas. Convém registrar que todos os trabalhadores entrevistados na pesquisa foram resgatados pelo Grupo Móvel (GEFM), ou seja, as situações nas quais eles se encontravam foram enquadradas, conforme o artigo 149 do Código Penal Brasileiro⁸, como de trabalho análogo ao de escravo.

Além das entrevistas, os pesquisadores também acompanharam a rotina de trabalho dos Grupos Móveis (GEFM). Esse acompa-

8 O artigo 149 do Código Penal Brasileiro será destacado no capítulo 1.

nhamento permitiu levantar informações importantes sobre as características dos diferentes atores envolvidos na escravidão contemporânea no Brasil e as alterações que têm ocorrido no período recente. A pesquisa de campo propiciou uma rica experiência aos pesquisadores, evidenciando as múltiplas dimensões presentes na realidade do trabalho em condições análogas à de escravo.

4.2 Banco de dados do MTE baseado no CAGED

Para o perfil dos trabalhadores, além do material coletado em campo, foram utilizadas informações sobre os trabalhadores resgatados contidas no banco de dados do MTE baseado no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)⁹ de novembro de 2002 a março de 2007. Neste período, o banco de dados dispõe de informações a respeito de idade, sexo, naturalidade e procedência de 9762 trabalhadores resgatados¹⁰. O banco de dados foi utilizado como parâmetro de referência para a análise dos dados da pesquisa de campo. As 121 entrevistas realizadas na pesquisa e os dados baseados no CAGED permitiram quantificar algumas informações para o perfil. Ainda que o estudo realizado contenha indicações importantes sobre as características dos trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravos, é necessário deixar claro que a pesquisa não trabalhou com uma amostra estatisticamente representativa, o que impede a generalização para o conjunto dos trabalhadores, dos achados dessa pesquisa.

9 Uma importante iniciativa governamental no combate ao trabalho escravo tem sido o pagamento de Seguro Desemprego aos trabalhadores resgatados, o que é assegurado pela Lei n.º 10.608/2002 que regula o Programa de Seguro Desemprego no país (COSTA, 2008). O banco de dados dos trabalhadores resgatados baseado no CAGED foi fornecido pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

10 O banco de dados do MTE com base no CAGED apresenta informações sobre outras variáveis, como cor/raça. No entanto, nem todas as informações puderam ser utilizadas em função do preenchimento incompleto e não padronizado.

4.3 *Lócus de pesquisa dos empregadores*

Os empregadores não foram entrevistados no momento do resgate, entre outros motivos porque nem sempre estavam presentes na fazenda durante a fiscalização. Para a seleção dos empregadores, tomou-se como referência o Cadastro de Empregadores Flagrados na Exploração de Trabalho em Condições Análogas a de Escravo (“Lista Suja”)¹¹. Na escolha, procurou-se contemplar os diversos tipos de atividades econômicas, diferentes formas de gestão/administração do empreendimento e tamanhos da propriedade. Os proprietários foram contatados por telefone para agendamento de entrevistas em seus locais de residência.

Foram muitas as dificuldades enfrentadas para conseguir entrevistar os empregadores. A primeira foi o acesso a eles: obter os telefones e convencê-los a dar entrevista. A grande maioria deles não queria falar. Recusam e relutam em serem identificados, reconhecidos e lembrados como infratores. De 66 proprietários contatados, conseguiu-se entrevistar apenas 12. Entre os empregadores que aceitaram dar entrevista, vários concordaram apenas após um longo processo de convencimento. Esse processo permitiu suscitar e conquistar a confiança do entrevistado – condição primeira para obtenção de um material suficientemente rico e passível de ser interpretado segundo os objetivos e os pressupostos de uma pesquisa (BEAUD, 1996; p. 244). Mesmo as recusas e os argumentos utilizados trouxeram elementos importantes para a compreensão do perfil dos empregadores.

¹¹ A chamada “Lista Suja” refere-se a um cadastro, instituído pela Portaria n.º540/2004 do MTE, que reúne o nome de empregadores (pessoas físicas e jurídicas) flagrados na exploração de trabalhadores em condições análogas à escravidão. A “Lista Suja” será explicada com mais detalhes no capítulo 6 do presente estudo. Ela está disponibilizada ao público pelo site do MTE: <http://www.mte.gov.br/trab_escravo/cadastro_trab_escravo.asp>.

As fazendas dos empregadores entrevistados localizavam-se predominantemente nos estados do Pará e Mato Grosso, havendo ainda propriedades na Bahia, Tocantins e Maranhão. A pesquisa abrangeu, portanto, os estados com maior incidência de resgate de trabalhadores submetidos à escravidão contemporânea (ver tabela 3).

Tabela 3. Local das propriedades dos empregadores pesquisados

UF	Município		
		Frequência	%
PA	São Félix do Xingu (2)	6	50,0
	Ulianópolis		
	Tomé-Açu		
	Rio Maria		
	Marabá		
MT	Lucas do Rio Verde	3	25,0
	Diamantino		
	São Félix do Araguaia		
BA	Luiz Eduardo Magalhães	1	8,3
TO	Ananás	1	8,3
MA	Açailândia	1	8,3
Total		12	100,0

Fonte: Pesquisa de Campo.

4.4 Estrutura do trabalho

O presente estudo está estruturado em seis capítulos. O primeiro apresenta as diferentes definições de escravidão contemporânea utilizadas no Brasil, além de destacar as percepções dos trabalhadores, gatos e empregadores sobre o trabalho análogo ao de escravo no país.

O capítulo 2 apresenta a situação de escravidão contemporânea observada pelos pesquisadores que acompanharam o Grupo Mó-

vel (GEFM). Neste capítulo, busca-se demonstrar as características da escravidão (aliciamento, condições de trabalho, privação da liberdade) observadas durante a pesquisa de campo.

O capítulo 3 traz um perfil dos trabalhadores submetidos à escravidão contemporânea entrevistados na pesquisa. Neste capítulo são destacadas não apenas as características socioeconômicas dos trabalhadores, mas também os fluxos migratórios, suas relações familiares, a trajetória profissional, suas formas de sociabilidade e suas aspirações e projetos de vida.

O capítulo 4 apresenta um perfil dos *gatos* envolvidos com a escravidão rural no Brasil. São analisadas as novas formas de arregimentação, controle e organização do trabalho análogo ao de escravo observadas na pesquisa de campo. Além disso, são destacadas a caracterização socioeconômica dos empreiteiros entrevistados, seus fluxos migratórios, suas relações familiares, suas características profissionais, suas formas de sociabilidade e suas expectativas e aspirações.

No Capítulo 5, é apresentado um perfil dos empregadores que foram flagrados utilizando mão de obra em condições análogas à de escravo em suas fazendas. Os mesmos aspectos presentes nos perfis dos trabalhadores e *gatos* são destacados para os empregadores. Buscou-se também apresentar algumas características de seus empreendimentos e suas formas de gestão da força de trabalho.

Finalmente, o capítulo 6 analisa as políticas de enfrentamento à escravidão no Brasil. Além disso, são apresentadas as visões dos trabalhadores, *gatos* e empregadores sobre os instrumentos de combate à escravidão contemporânea no país.

CONCEITUANDO A ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA

A seguir serão apresentados o conceito de *trabalho forçado* da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o artigo 149 do Código Penal brasileiro. Além disso, analisar-se-ão as percepções dos trabalhadores, gatos e empregadores sobre o trabalho escravo no Brasil.

1.1 Definição de Trabalho Forçado da OIT

A Convenção nº. 29 (de 1930)¹ da Organização Internacional do Trabalho (OIT) -sobre o trabalho forçado ou obrigatório -, ratificada pelo Brasil em 1957, define trabalho forçado como “todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual ela não tiver se oferecido espontaneamente”. Além disso, a Convenção nº. 105 (de 1957)² - sobre a Abolição do Trabalho Forçado - estabelece que o trabalho forçado jamais pode ser utilizado para fins de desenvolvimento econômico ou como

1 Convenção nº 29 sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório.

2 Convenção nº 105 sobre a Abolição do Trabalho Forçado

instrumento de educação política, de discriminação, disciplina-
mento através do trabalho ou como punição por participar de greve. Ambas as convenções foram ratificadas pelo Brasil, respectivamente em 1957 e em 1965.

De acordo com essas convenções, o *trabalho forçado* não pode simplesmente ser equiparado a baixos salários ou a más condições de trabalho, mas inclui também uma situação de cerceamento da liberdade dos trabalhadores. Portanto, toda a forma de trabalho forçado é trabalho degradante, mas a recíproca nem sempre é verdadeira. O que diferencia um conceito do outro é a questão da restrição da liberdade.

No caso brasileiro, a restrição da liberdade dos trabalhadores decorre dos seguintes fatores: apreensão de documentos, presença de guardas armados com comportamentos ameaçadores, isolamento geográfico que impede a fuga e dívidas ilegalmente impostas. Por esses motivos, os trabalhadores ficam impossibilitados de exercer seus direitos de ir e vir, de sair de um emprego e ir para outro (MARTINS, 1999; p. 162).

1.2 Artigo 149 do Código Penal Brasileiro

Artigo 149 do Código Penal Brasileiro, reformulado em 2003 pela Lei 10.803/2003, utiliza a expressão “redução a condição análoga à de escravo” para definir o crime no país.

Artigo 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto.

Pena – reclusão, de 2 (dois) a 8 (oito) anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§1º Nas mesmas penas incorre quem:

I - cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II - mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I - contra criança ou adolescente;

II - por meio de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

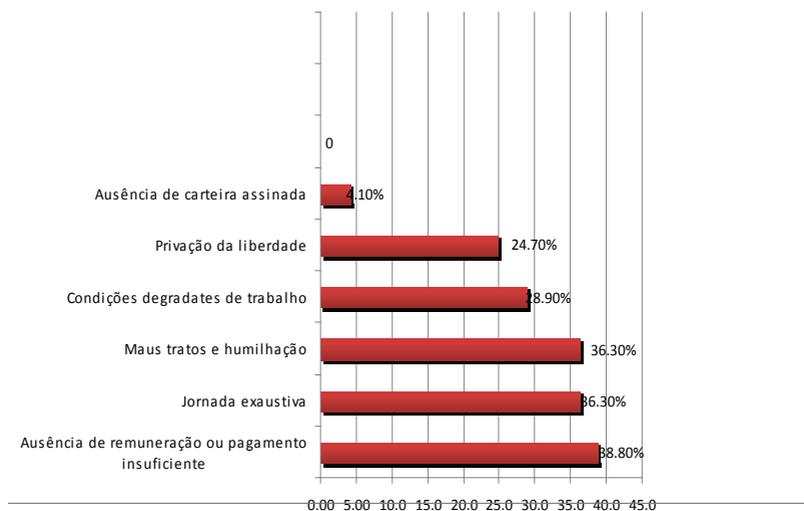
A definição de trabalho análogo ao de escravo contida no Código Penal Brasileiro, portanto, não requer a combinação desses fatores para caracterizar o crime: a presença de apenas um dos fatores já é suficiente para punir o responsável pela prática desse delito (COSTA, 2010). É importante notar também que o tipo penal é amplo, abrangendo não só situações de falta de liberdade em sentido estrito, como também o trabalho em jornada exaustiva e em condições degradantes (VIANA, 2007, p. 44).

1.3 Definição de Trabalho Escravo para os trabalhadores pesquisados

A pesquisa buscou identificar o que os trabalhadores entendem por trabalho escravo, ou seja, quais os elementos que, para eles, caracterizam essa condição. Os seguintes aspectos foram desta-

cados no seu discurso: a ausência de remuneração ou pagamento insuficiente (citada em 38,8% dos casos); os maus tratos e a humilhação dos trabalhadores e a jornada exaustiva (citados em 36,3% dos casos); as condições precárias de trabalho (citada em 28,9% dos casos), a privação da liberdade (24,7% dos casos) e a ausência de carteira assinada (4,1% dos casos) (ver gráfico 1).

Gráfico 1. O que é trabalho escravo para os trabalhadores*



Fonte: Pesquisa de campo.

*A resposta a esta questão podia ser múltipla. Os percentuais apresentados referem-se à proporção de respondentes que mencionaram aquele aspecto na sua definição de Trabalho Escravo

Além disso, o estudo procurou conhecer quais seriam, para esses trabalhadores, os limites das situações de exploração nas relações de trabalho considerados suportáveis. Perguntou-se aos trabalhadores que motivos justificam o rompimento do contrato de trabalho. Os relatos sobre esses limites, bem como os problemas que enfrentam com os gatos, foram utilizados para caracterizar o trabalho escravo sob a ótica dos trabalhadores.

1.3.1. Ausência de remuneração, pagamento insuficiente ou quebra de contrato

Não receber remuneração ou ganhar pouco foi o elemento mais freqüente (38,8%) apontado pelos trabalhadores para caracterizar o trabalho escravo. Segundo relatos dos entrevistados, o trabalho escravo é:

A pessoa que vai trabalhar na fazenda a vida inteira trabalhando sem ganhar quase nada.

A gente trabalhar muito e ganhar pouco.

Quando a gente trabalha sem tirar lucro e botou força, trabalhou e o dono do serviço não quer pagar.

Na hora do acerto de conta, ele [o gato] é desonesto, não paga certo.

A quebra da palavra dada, ou seja, o não cumprimento do combinado pelo gato também apareceu como sinônimo de escravidão:

O trabalhador não tem segurança. Combinam uma coisa, prometem e não cumprem.

Na cidade da gente eles falam uma coisa e depois é outra. Nunca é do jeito que eles falam.

1.3.2. Maus tratos e humilhação

Segundo um dos trabalhadores entrevistados na pesquisa de campo, “a escravidão não é só ficar preso numa fazenda”. Os maus tratos, os xingamentos e agressividade dos gatos e empregadores também foram considerados atributos da escravidão por 36,3% dos trabalhadores.

Os maus tratos desqualificam e submetem moralmente o trabalhador à vontade do outro e, nesse sentido, privam-no de sua autonomia, mesmo quando não o prendem fisicamente. A categoria *humilhação* foi recorrente nos depoimentos dos trabalhadores. Um deles considerou a humilhação como o equivalente do castigo na escravidão colonial: “de primeiro [a escravidão] era quando trabalhava apanhando. Hoje quando trabalha humilhado”. Outros relatos retrataram esse aspecto da escravidão contemporânea:

Acho que [o trabalho escravo] é sofrimento que a pessoa passa no serviço, humilhado e agredido.

Quando as pessoas tã sendo maltratadas e humilhadas pelos donos de fazenda e gatos.

Receber grito direto, ser tratado que nem cachorro. Se o peão senta um instante chega gritando, maltratando, arrogante.

Tratar das pessoas como quem trata de um bicho.

Quando perguntados sobre os motivos que justificam o rompimento de um contrato de trabalho, a razão mais forte apresentada pelos trabalhadores foi o tratamento desrespeitoso por parte do gato ou empregador, com atitudes que desqualificam e discriminam; nas palavras de um trabalhador, *quando a gente não se sente como humano*. Ou seja, este tipo de tratamento se configura para o trabalhador como injustiça, como um ataque à sua dignidade humana.

1.3.3. Jornada exaustiva

A jornada de trabalho exaustiva (seja ela extensa ou intensa) foi destacada para definir a escravidão por 36,3% dos trabalhadores pesquisados. Para eles, o trabalho escravo é:

Aquele [serviço] que você pega de madrugada, pára de noite.

Não dá tempo de folga, nem para beber água.

Explorar o trabalhador. O trabalhador fazer o que ele não pode, o máximo que o corpo pede.

1.3.4. Condições de trabalho

As condições degradantes de trabalho, isto é, o alojamento, a alimentação, a água e os equipamentos de proteção e segurança, foram elementos utilizados para caracterizar o trabalho escravo por 28,9% dos trabalhadores entrevistados na pesquisa de campo. Geralmente, as condições precárias de trabalho apareceram associadas a outros fatores, como a ausência de remuneração, a jornada exaustiva de trabalho, os maus tratos e humilhação. Os trabalhadores pesquisados afirmaram que a escravidão é:

Trabalhar só pra comer, não receber dinheiro, comer uma comida ruim, tipo escravizado mesmo, como o que estamos vivendo aqui: trabalhar muito e ganhar pouco, ser humilhado.

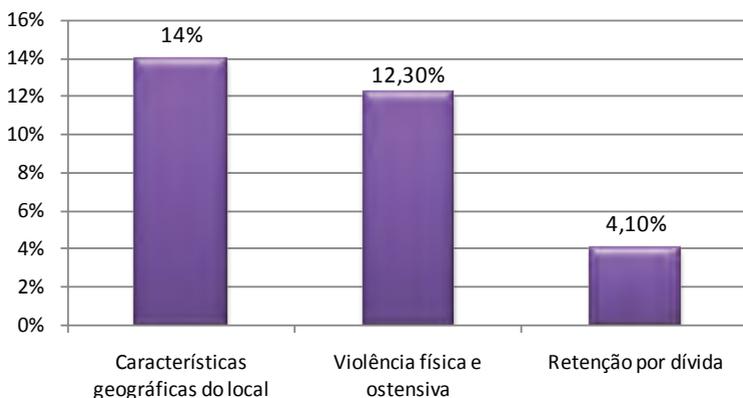
Quando tiver alimentação muito fraca ou estragada ou ser xingado e agredido pelo gato.

Quando sofre humilhação e a alimentação não é boa.

1.3.5. Privação da liberdade

A restrição da liberdade foi mencionada por 24,7% dos trabalhadores para definir o trabalho escravo no Brasil (ver gráfico 2).

Gráfico 2. Privação da liberdade como característica da escravidão*



Fonte: Pesquisa de campo.

*Respostas múltiplas.

Nesse aspecto, 14% dos entrevistados na pesquisa de campo se referiram às características geográficas das fazendas que impossibilitam a saída do local de trabalho:

A empreita só é acertada nas terras do homem [fazenda]. Ele [o gato] diz: 'é tanto'. Se não aceitar, tem de ir embora. Ir embora como?

Estar trabalhando no lugar, não poder falar, não poder sair, não poder se comunicar com a família.

Querer sair e não ser liberado.

A violência ostensiva, isto é, a presença de guardas armados com comportamentos ameaçadores e a violência física foram citadas por 12,3% dos trabalhadores. Segundo os entrevistados, o trabalho escravo ocorre quando:

Você tá trabalhando e uma pessoa tá com uma arma. Você quer parar pra descansar e ele fica avexando pra trabalhar. Aí eu acho que é.

A pessoa trabalha sem condições e obriga a pessoa a ficar na fazenda. Ter vigia armado.

Ser ameaçado. Se quer sair, o cara dizer que vai matar.

A retenção por dívida foi apontada por 4,1% dos entrevistados como elemento que configura a escravidão. Apesar do pequeno percentual de trabalhadores que se referiram espontaneamente à dívida como um fator que define o trabalho escravo no Brasil, deve-se notar que a dívida ainda possui um papel significativo para a retenção dos trabalhadores nas propriedades conforme demonstra o quadro *saiba mais* nas páginas 25 e 26.

É a pessoa que trabalha e nunca tem um saldo bom. É só devendo.

É o peão [que] não consegue ir embora porque está devendo.

Eles [os gatos] mentem demais. O que pedir [de mercadoria] vai, mas é dobrado o preço. [...] Eu não gosto de trabalhar pra gato, porque ele vai me enrolar.

O gato vende fumo, bota, tudo e aí desconta. A mixaria que a gente ganha e ainda é descontado.

1.3.6. Ausência de carteira assinada

Apenas 4,1% dos trabalhadores se referiram à ausência de carteira assinada como sinônimo de escravidão. No entanto, vale observar que, ao serem perguntados sobre as medidas para a erradicação do trabalho escravo no Brasil, alguns se referiram à importância do registro em carteira (ver páginas 121, 122 e 123).

1.4 Definição de Trabalho Escravo para os gatos pesquisados

O entendimento dos gatos sobre o trabalho escravo não se diferenciou do encontrado para os trabalhadores. Para os empreitei-

ros, os aspectos utilizados para definir a escravidão foram: a existência de trabalho não pago, os maus tratos e a humilhação por parte do empregador, a jornada exaustiva de trabalho e a ausência de carteira assinada, como se observa nos depoimentos abaixo:

Onde a pessoa trabalha e não recebe.

Trabalhando maltratado, não tá recebendo, não tá se alimentando.

Quando diz: você tem que fazer isto e pega às 6 da manhã, trabalha até às 8 da noite e não pagam o que vale.

Trabalho sem registro, sem carteira assinada. Trabalho com maus tratos, trabalhar humilhado.

Perguntados sobre quais motivos justificariam o abandono do serviço pelos trabalhadores, os gatos destacaram o pagamento insuficiente, os maus tratos, as condições precárias de trabalho, especialmente a alimentação, indicando a existência de elementos comuns à percepção dos trabalhadores em relação aos limites da exploração do trabalho. Esses relatos também foram utilizados para caracterizar o trabalho escravo sob a ótica dos gatos (ver quadro *saiba mais* nas páginas 25 e 26).

Quando ele não está ganhando nada.

Se trabalhou um tempo e não deu prá tirar o valor da diária, tem direito de ir embora.

Quando ele é maltratado. Quando não alimenta ele bem e falta com respeito, ele deve abandonar [o serviço].

No meu modo de pensar, não deveria [abandonar o trabalho]. Só se passar fome. Quem é que vai trabalhar com fome?

1.5 Definição de Trabalho Escravo para os empregadores pesquisados

O aspecto mais citado pelos empregadores para definir a escravidão contemporânea foi a privação da liberdade dos trabalhadores:

[Trabalho escravo é] endividamento com comida. Sem poder sair do local de trabalho.

Quando se obriga alguém a fazer um trabalho, por não ter como sair, por receber em comida apenas.

[Escravidão] é não ter permissão de ir e vir.

A ausência de pagamento, as condições precárias de trabalho e a jornada exaustiva também foram critérios citados pelos empregadores para definir a escravidão contemporânea, como demonstram os depoimentos abaixo:

[Trabalho escravo é] não ter salário, não ter registro, não ter condições básicas de vida.

[Trabalho escravo é] não pagar salário, não respeitar a jornada de trabalho.

Convém observar, entretanto, que muitos empregadores entrevistados na pesquisa criticaram a ação da fiscalização do MTE³, afirmando que existem muitos exageros sobre o trabalho escravo no país.

Existe [trabalho escravo], mas não na proporção que falam. Na prática nunca vi essas situações que dizem ser trabalho escravo.

É importante delimitar o que se enquadra ou não como trabalho

³ A opinião dos empregadores sobre a legislação trabalhista e sobre os mecanismos de combate ao trabalho escravo no Brasil será descrita com detalhes no capítulo 6.

escravo, pois hoje se cria uma situação em que o funcionário andou de ônibus que está quebrado, ele já é um trabalhador escravo.

Tinha que rever tudo isso antes de sujar o nome da gente. Tudo é trabalho escravo! Tem que ouvir todos os lados antes de dizer que é trabalho escravo.

Além disso, com exceção de um empregador, todos negaram a presença de trabalhadores escravos em suas fazendas. O proprietário que reconheceu sua parcela de culpa afirmou que: “fomos negligentes”. Ele se posicionou favorável ao combate ao trabalho escravo e defendeu uma melhor definição das leis. E fez questão de ressaltar que:

[O trabalho escravo] é um problema sério. Acho que é uma realidade. Mas não é um “privilegio” da agricultura. Você tem trabalho escravo, quando – aí sem preconceito – uma criança de 9 anos no Nordeste, deixa de ir à escola e fica fazendo comida. Também é trabalho escravo quando uma pessoa – um costureiro coreano ou boliviano – fica confinado, né? E por conta da ameaça da denúncia da ilegalidade, trabalha e tal.

Entre os doze empregadores entrevistados, apenas dois negaram veementemente a existência da escravidão contemporânea no Brasil.

Não existe trabalho escravo no Brasil. É tudo invenção. Na cidade tem gente trabalhando que nem no campo, não é? Sem carteira assinada. E porque que eu tenho que pagar?

Não existe [trabalho escravo]. [...] O que se vê são coisas naturais. Deveria se acabar com a pecha de trabalho escravo. Virei uma indústria de trabalho escravo [...] Não existem pessoas que são aliadas pra trabalhar ali que não vai poder sair. Ele sai a hora que quiser.

Quadro – Saiba mais: “A dívida que escraviza”*

A privação da liberdade por dívidas é um mecanismo tradicionalmente utilizado no Brasil para manter os trabalhadores cativos. Endividado, o trabalhador muitas vezes recusa sua libertação, pois se considera subjetivamente devedor e, portanto, incapaz de violar o princípio moral em que apóia sua relação de trabalho (MARTINS, 1999; p. 162). Dessa forma, os pesquisadores buscaram verificar se os trabalhadores entrevistados consideram a dívida como um elemento que justifica sua retenção na propriedade. 52% dos trabalhadores afirmaram que não podem sair se estiverem devendo e 18,1% condicionaram a saída a algumas situações. Apenas 29,9% consideraram que o trabalhador pode sair do emprego em caso de dívidas.

a) Não podem sair da fazenda se estiverem devendo

Os trabalhadores que afirmaram que não podem sair do local de trabalho se estiverem devendo (52%) utilizaram principalmente argumentos relacionados à obrigatoriedade moral de pagar a dívida. Segundo eles:

O direito é acertar a cantina.

Tem que pagar porque honestidade é acima de tudo. Uma das coisas mais feias que acho é não cumprir quando deve. Tem que trabalhar pra poder pagar. Se sair não tem como pagar.

O trabalhador que é honesto tem que sair limpo de qualquer lugar.

es caso saiam das fazendas endividados:

Se sai devendo, depois eles tem coragem de matar até por um real.

Porque sai sujo aqui de dentro. Quando volta para fichar, não ficha mais.

b) Podem sair da fazenda se estiverem devendo

Entre os trabalhadores que afirmaram que podem sair do local de trabalho se estiverem devendo (29,9%), um grupo utilizou como argumento a ilegalidade da situação e outro justificou o abandono do emprego afirmando que o trabalhador endividado não consegue sair dessa situação:

Não existe lei para ter cantina na fazenda.

Tem o direito de sair porque ninguém pode trabalhar de graça. Até máquina não trabalha de graça porque tem que ter o investimento nela.

Se não tem dinheiro, como vai fazer pra pagar?

Alguns entrevistados também sugeriram que o trabalhador deve sair da fazenda para não aumentar ainda mais a dívida e posteriormente deve voltar para pagá-la, ou seja, eles reconhecem a dívida da cantina como legítima e vêem a necessidade de quitá-la.

Se está massacrado deve sair mesmo. Que depois volte e pague a dívida.

**Essa expressão foi retirada do título de um artigo da autora Neide Esterci (1999; p. 101)*

c) Podem sair da fazenda se estiverem devendo em certas circunstâncias

18,1% dos trabalhadores entrevistados consideraram que o dever moral de ficar na propriedade para pagar a dívida é relativizado diante de certas circunstâncias, como em caso de doenças, de quebra do contrato de trabalho e, especialmente, de maus tratos e da humilhação:

Se ele tá devendo tem que pagar, mas se ele for humilhado tem o direito de sair.

Dependendo, se o gato tiver querendo prender e explorar aí sim, mas se ele estiver só devendo tem que trabalhar para pagar [a dívida] primeiro.

Se tá doente, pode sair.

Se combinou de um jeito falou de outro, eu vazo!

Dessa forma, é possível concluir que a dívida é um mecanismo eficaz para prender o trabalhador à fazenda, tendo em vista que os valores morais como honra e honestidade são fortes orientadores da conduta para grande parte dos trabalhadores. Além disso, o medo de possíveis sanções também impede que alguns trabalhadores deixem o local de trabalho se estiverem endividados.

O estudo procurou verificar também se os gatos consideram a dívida como um elemento que justifica a retenção dos trabalhadores nas fazendas. Alguns gatos condicionaram a saída dos trabalhadores a situações específicas, como em casos de maus tratos ou fome. Outros utilizaram argumentos de ordem pragmática, ou seja, eles acham melhor que o trabalhador saia para evitar problemas.

Primeiro de tudo, ele fez um compromisso. Mas se o patrão estiver maltratando ele tem direito para evitar confusão.

Se ele está passando fome, não tá tendo assistência, tem direito de ir embora.

Tem [direito de sair]! [...] Se ele quiser sair é melhor; senão vai criar dificuldade, acaba não trabalhando.

SITUAÇÃO DE TRABALHO ESCRAVO NAS FAZENDAS PESQUISADAS

Neste capítulo será apresentada a situação de trabalho escravo encontrada pelos pesquisadores que acompanharam as ações do Grupo Móvel (GEFM). Primeiramente, serão destacadas as características das fazendas onde foram entrevistados os trabalhadores e os gatos, incluindo a localização, o tamanho da propriedade e as atividades produtivas. Analisar-se-á também a maneira como os trabalhadores foram aliciados para as fazendas. Além disso, serão apresentados os depoimentos dos trabalhadores sobre as condições de trabalho nas fazendas pesquisadas e as opiniões dos empregados e dos gatos sobre os responsáveis pela situação encontrada nas propriedades visitadas pelos pesquisadores.

2.1 Características das fazendas onde foram entrevistados os trabalhadores e os gatos

Como já foi dito anteriormente, as entrevistas com os trabalhadores e gatos ocorreram em dez fazendas localizadas nos estados do Pará, Mato Grosso, Bahia e Goiás (ver tabela 1 na página 10). Es-

sas dez propriedades se diferenciam quanto ao tamanho e tipo de gestão. Duas delas são grandes empresas: uma produz cana-de-açúcar no Pará; e a outra produz café, algodão e soja na Bahia. As demais fazendas pertencem a proprietários individuais, a maior parte deles absenteístas, ou seja, que não frequentam suas propriedades, ficando a gestão desta por conta de um administrador.

Em metade das fazendas pesquisadas, a atividade econômica era a pecuária e nas demais a agricultura. As atividades agropecuárias estavam localizadas no Pará e Mato Grosso e abrangeram 43,8% dos trabalhadores entrevistados (ver tabela 4).

As fazendas com atividades agrícolas se diferenciavam: uma delas, na Bahia, região que passa por intenso crescimento na produção de grãos com culturas altamente mecanizadas, produzia café, algodão e soja. Outra, localizada no Pará, era produtora cana de açúcar/álcool. Além disso, havia ainda uma fazenda em Mato Grosso, produtora de arroz, e duas em Goiás, uma produtora de tomate e outra de cana¹

Tabela 4. Número de propriedades e trabalhadores por tipo de atividade econômica

Atividade Econômica da Fazenda	Propriedades	Trabalhadores	%
Pecuária	5	53	43,8
Agricultura	Café, Algodão, Soja	1	17,4
	Cana de açúcar	2	14,8
	Tomate	1	19,0
	Arroz	1	5,0
Total	10	121	100,0

Fonte: Pesquisa de Campo.

¹ Nesta última fazenda de Goiás foram entrevistados apenas dois trabalhadores.

2.2 Aliciamento dos trabalhadores

O recrutamento dos trabalhadores entrevistados na pesquisa de campo operou principalmente por meio da rede de relações pessoais. A maioria dos trabalhadores soube do serviço por amigos ou conhecidos (40,8%) ou pelo gato (27,5%). Os demais procuraram escritórios que funcionavam como agências de empregos ou dirigiram-se diretamente a fazenda (31,7%). Os depoimentos dos gatos confirmaram as informações divulgadas pelos trabalhadores, uma vez que, segundo eles, a arregimentação dos trabalhadores foi realizada principalmente pela rede de contatos pessoais e por indicações de pessoas conhecidas.

2.2.1. Local de aliciamento

Grande parte dos trabalhadores entrevistados (62,6%) soube do trabalho na própria residência ou na vizinhança. Outros foram informados em hotéis e pensões (12,2%) ou em locais públicos (8,7%), como rodoviárias, estações de trem e ruas das cidades por onde circulavam a procura de emprego (ver tabela 5). 7,8% dos trabalhadores souberam do serviço em escritórios de contabilidade.

Tabela 5. Local de aliciamento (%)*

Residência ou Vizinhança	Hotéis ou Pensões	Locais públicos	Escritório de contabilidade	Outras situações
62,6	12,2	8,7	7,8	8,7

Fonte: Pesquisa de Campo.

*Excluídos 6 trabalhadores sem informações.

2.2.2 Responsáveis pela contratação dos trabalhadores ou aliciador

Em mais da metade dos casos (52%), os trabalhadores foram contratados pelos gatos. A pesquisa de campo revelou outras modalidades de contratação: 24,8% dos trabalhadores foram contratados diretamente pela unidade produtiva (gerente, fazendeiro ou empresa); 14,9% foram contratados por escritórios de contabilidade a serviço da empresa; e 8,3% foram contratados por outros agentes (ver gráfico 3). Os serviços dos escritórios de contabilidade foram utilizados pelos fazendeiros como tentativas de terceirização da mão de obra a fim de evitar problemas com a intermediação da força de trabalho².



Fonte: Pesquisa de Campo.

2.2.3 Tipos de contratação dos trabalhadores e dos gatos

Em seis fazendas pesquisadas os trabalhadores não foram registrados e em três os trabalhadores possuíam carteira assinada³. Duas

² No capítulo 4, serão apresentadas as novas formas de arregimentação, controle e organização do trabalho encontradas na pesquisa de campo.

³ Não há informações sobre o tipo de contratação dos trabalhadores para 1 das 10 fazendas pesquisadas.

das três fazendas onde havia registro dos empregados eram grandes empresas. Nas situações em que os gatos estavam presentes, a contratação dos trabalhadores foi apenas verbal, com exceção de um caso em que as carteiras dos trabalhadores foram registradas.

Os responsáveis pela contratação dos gatos foram os proprietários das fazendas em 4 casos e os gerentes em 3 casos. Apenas dois gatos firmaram contrato por escrito com os donos das fazendas; os demais fizeram apenas acordo verbal. Somente um possuía firma registrada.

2.2.4 Relação anterior com o aliciador e companhia para o trabalho

Grande parte dos entrevistados (71%) não havia trabalhado anteriormente com o contratante e nem mesmo o conheciam (57%). Entre os que já tinham contato, a maioria não tinha um relacionamento próximo. Apenas 5,8% dos trabalhadores disseram ter com ele relações de amizade e 1,7% afirmaram ter relações de parentesco. Os 35,5% restantes afirmaram que o contratante era apenas “conhecido” (ver tabela 6).

Tabela 6. Relação anterior com o aliciador

Desconhecido	57%
Conhecido	35,5%
Amigo	5,8%
Parente	1,7%

Fonte: Pesquisa de Campo.

Por outro lado, a maior parte dos entrevistados (69,4%) estava acompanhada por outros trabalhadores conhecidos e/ou parentes na fazenda onde foi resgatado. Apenas 28,1% declararam ter ido sozinho para a fazenda (ver tabela 7). A ausência de amigos ou familiares os torna mais vulneráveis diante de situações de violência e constrangimento que podem ocorrer nas fazendas. A presença de conhecidos e parentes pode atuar como um mecanismo protetor e de ajuda mútua.

Tabela 7. Companhia para o trabalho

Com amigos ou conhecidos	50,4%
Sozinho	28,1%
Com parentes	19%
Outros	2,5%

Fonte: Pesquisa de Campo.

2.2.5 Tipo de transporte

Como a maioria das fazendas encontradas na pesquisa de campo ficava em locais distantes e de difícil acesso, mais da metade dos trabalhadores (54%) foram transportados em caminhões ou caminhonetes da cidade mais próxima até o local de trabalho. Para um grupo menor (13%) foi utilizado o ônibus da fazenda.

Antes de chegarem à cidade próxima, os trabalhadores utilizaram vários meios de transporte no percurso: ônibus de linha, trem e ônibus clandestino para o transporte interestadual dos trabalhadores. Neste último caso, o gato eximiu-se da responsabilidade pelo transporte, atribuindo-a aos trabalhadores. Convém observar que, dos sete gatos entrevistados na pesquisa de campo, quatro assumiram ser responsáveis pelo transporte dos trabalhadores para a fazenda.

2.3 Trabalho temporário

As atividades desenvolvidas pelos trabalhadores entrevistados tinham caráter temporário. Dados da pesquisa de campo indicam que a maioria dos trabalhadores com residência fixa (88,4%) estava fora de casa há até 6 meses, sendo que grande parte (69,5%) estava longe há apenas 3 meses ou menos. Apenas 4,2% dos trabalhadores saíram de casa por um período de um a dois anos (ver gráfico 4).



Fonte: Pesquisa de campo.

*Excluídos 21 trabalhadores sem residência fixa e 5 sem informação.

Situação diferente ocorre entre os trabalhadores sem residência fixa (11,60%), que geralmente estavam há anos fora da residência familiar. O estudo encontrou trabalhadores que não voltavam para a casa da família há mais de 10 anos.

Os empreiteiros também estavam trabalhando na fazenda há pouco tempo: seis gatos estavam no local de trabalho há até 3 meses; e um estava trabalhando de 3 a 6 meses.

2.4. Condições de trabalho nas fazendas pesquisadas

2.4.1. Alojamento

As condições de trabalho nas fazendas pesquisadas eram extremamente degradantes. Os alojamentos dos trabalhadores, especialmente no Pará e Mato Grosso, eram barracos improvisados no chão de terra, com cobertura de lona preta ou de palha, conforme denuncia um dos trabalhadores entrevistados: “o barraquinho de lona, não é um ambiente próprio pra ficar”. Devido às péssimas condições dos alojamentos, os trabalhadores rurais ficavam expostos ao sol e à chuva. Os alojamentos apresentavam também problemas de ventilação e superlotação. Um trabalhador ressaltou a importância na construção de um “alojamento bem organizado, água encanada natural, quintal bem cercado, com galinhas e porcos separados”.

2.4.2. Água e Alimentação

Nas fazendas pesquisadas não havia água potável com qualidade para os trabalhadores. A água, procedente de córregos próximos, era utilizada indiscriminadamente para beber, cozinhar, tomar banho e lavar equipamentos utilizados no serviço, além de ser dividida com animais. Em geral, a alimentação fornecida era de baixa qualidade, produzida em precárias condições de higiene. A carne raramente era oferecida pelos patrões. Em alguns casos, para obtenção de carne, os trabalhadores eram obrigados a caçar animais silvestres. Os relatos a seguir denunciam às precárias condições da alimentação e da água nas fazendas:

Água ruim danada. Tem dia que não tem mistura [carne].

Tinha muita coisa irregular [na fazenda] o rango [comida], o banheiro. Principal é o rango.

2.4.3 Saneamento

Na maioria das fazendas não havia instalações sanitárias. Nas propriedades que possuíam banheiros, estes estavam em péssimas condições de funcionamento e higiene. “Banheiro velho, sujo, sem zelo”, relatou um dos trabalhadores.

2.4.4 Equipamentos de segurança e saúde dos trabalhadores

A maioria dos trabalhadores não utilizava equipamentos de proteção individual. Em alguns casos, foi identificado o uso de produtos tóxicos (venenos) proibidos pela legislação brasileira. Verificou-se também ausência de assistência à saúde. Em uma das fazendas, um trabalhador faleceu por falta de atendimento médico após sofrer um acidente de trabalho. Os trabalhadores que estavam presentes no local afirmaram que o principal problema que enfrentaram ali foi:

O acidente que aconteceu e não foi dada assistência.

A morte do rapaz que morreu na derrubada.

2.4.5 Jornada exaustiva

Verificou-se que os trabalhadores foram submetidos a jornadas exaustivas de trabalho, sem descanso semanal e com horas extras não pagas. Um dos trabalhadores entrevistados retratou a jornada exaustiva: “[Aqui temos] que acordar muito cedo [...] e trabalhar muito”.

Segundo Ubiratan Cazetta (2007; p. 108), a jornada exaustiva é a que submete o trabalhador a um esforço excessivo, sujeitando-

-o ao limite de sua capacidade e que implica em negar-lhe suas condições mais básicas, “como o direito de trabalhar em jornada razoável e que proteja sua saúde, garanta-lhe descanso e permita o convívio social” (BRITO FILHO, 2006).

2.4.6 Maus tratos e humilhação

As histórias de humilhação e sofrimento dos trabalhadores foram recorrentes nos relatos coletados. As ameaças (violência moral) mantinham os trabalhadores em um estado constante de medo. Segundo os seus relatos, o grande problema na fazenda era:

Os fiscais [da fazenda] humilhavam a gente demais. O fiscal chegou a falar pra mim: vocês nunca obedeceram pai e mãe, vocês vão me obedecer.

A ignorância do gato. Chegava bravo porque a gente não estava trabalhando, mas ele não tinha levado a comida.

A humilhação, o dono da fazenda humilha as pessoas.

Os fiscais [da fazenda] e os encarregados tratam a gente mal, como se fosse um burro, um animal. Como algo que não pertence a gente mesmo.

2.4.7 Problemas com pagamento

Muitos trabalhadores não foram informados devidamente sobre o valor que seria pago pelo serviço. Em outros casos, as tarefas a serem realizadas foram acrescidas em relação ao combinado, mantendo-se o mesmo valor da remuneração. Segundo relatos dos entrevistados:

[Estávamos] ganhando só 6 reais [por dia]. Não compensava. Foram falar com o gato, mas não resolveu.

O preço do trabalho era 7 ou 13 reais por dia, isso não é normal.

Além disso, foi recorrente nos depoimentos dos entrevistados a quebra do contrato de trabalho. “[O gato] não deu o que prometeu pra gente”, afirmou um dos trabalhadores.

2.4.8 Privação da liberdade

O estudo também revelou a existência de mecanismos de cerceamento da liberdade dos trabalhadores nas fazendas pesquisadas. Em algumas situações, os trabalhadores ficaram presos nas fazendas pelas dívidas contraídas. Mercadorias de uso pessoal eram vendidas pelos gatos ou administradores das fazendas por preços exorbitantes. Segundo um dos trabalhadores da pesquisa de campo: “[o trabalhador] tinha que pagar botina, calça”.

Em outros casos, os trabalhadores estavam isolados geograficamente e, portanto, não podiam sair da fazenda. Os relatos a seguir demonstraram as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores:

Tinha trabalhador que queria ir pra família depois de 5 meses lá. Pediu pra levar de moto e ele [o gato] não quis. Se a fiscalização [GEFM] não tivesse ido lá, ia ficar por isto mesmo.

Não tinha assistência. Meu cunhado precisava ligar para a esposa grávida e ele não tinha como sair para telefonar.

Em outras situações, observou-se que ameaças verbais eram feitas pelos gatos para impedir que os trabalhadores denunciassem a

situação no local de trabalho. Além disso, foram encontradas durante as fiscalizações, em algumas propriedades, armas de fogo de gatos e administradores sem a devida licença. Segundo os trabalhadores, os principais problemas enfrentados na fazenda eram:

As ameaças que o gato fazia. Dizia que se alguém denunciasse não comia mais feijão.

Ameaças de morte. Dizia que se houvesse denúncia mandava matar.

Alguns de nós que falasse [o gato disse que] ia passar a espingarda.

2.5 Responsabilidade pelos problemas ocorridos nas fazendas

2.5.1 Opinião dos trabalhadores

A responsabilidade pelo ocorrido na fazenda não foi vista de maneira uniforme pelos trabalhadores. Quase metade (48,3%) responsabilizou o proprietário pelo ocorrido⁴, 27,5% apontaram o gato e 15,8% declararam não saber de quem é a responsabilidade (ver tabela 8). Vale ressaltar que muitas vezes sequer o trabalhador sabe o nome real da fazenda, do dono da fazenda e/ou o encontra.

Tabela 8. Responsável pelo ocorrido na fazenda*

Proprietário	48,3%
Gato	27,5%
Gerente/fiscal da fazenda	8,4%
Não sabem	15,8%
Total	100,0%

Fonte: Pesquisa de campo.

*Excluído 1 trabalhador sem informação.

4 A presença do Grupo Móvel pode ter influenciado as respostas dos entrevistados.

Entre os trabalhadores que responsabilizaram o proprietário, o argumento foi principalmente de ordem legal, ou seja, atribuem ao fazendeiro ou à empresa a responsabilidade pelo que ocorre em seu empreendimento, cabendo a eles registrar os trabalhadores e tomar as providências necessárias para resolver os problemas. Segundo relatos dos trabalhadores, o responsável pelos problemas na fazenda era:

O fazendeiro, que é o dono do serviço.

O dono, ele tem que legalizar e assinar carteira.

O responsável foi o proprietário da fazenda. Se ele andasse em dia com a justiça não teria que se preocupar com que aconteceu hoje.

Os entrevistados que responsabilizaram os intermediários utilizaram principalmente argumentos de ordem moral, enfatizando atitudes desonestas e comportamentos inadequados dos gatos. Apenas um atribuiu responsabilidade legal ao gato por não registrar a carteira dos trabalhadores.

O gato ameaçava, humilhava.

O gato. O fazendeiro dá o dinheiro e ele enrola um pouco.

O gato. Ele ia para o escritório pra pegar um cheque, depois inventava de levar o pessoal para o bar dele e descontava tudo, sobrando uma mixaria pro cara.

O gato, pega as pessoas e não registra.

É importante notar a existência de duas ordens de argumentos nas respostas dos trabalhadores: a ordem moral, que tende a responsabilizar o gato; e a outra legal, que tende a responsabilizar o

proprietário. Nesta última esboça-se uma percepção baseada nos direitos trabalhistas que devem ser respeitados e cumpridos pelo empregador.

2.5.2 Opinião dos gatos

Nenhum dos gatos entrevistados na pesquisa de campo considerou que havia trabalho escravo nas fazendas fiscalizadas pelo Grupo Móvel (GEFM). Apenas um disse: “só se for pela assinatura de carteira que não tinha”. Perguntados sobre os problemas existentes nas fazendas onde estavam trabalhando, os gatos responderam de forma evasiva, afirmando que a presença da fiscalização se deve às denúncias feitas por trabalhadores. Segundo relatos dos empreiteiros, os problemas da fazenda eram:

Na minha cabeça, o que eu tenho pra dizer é só os barracos [alojamento em barraco de lona].

Não tenho nem idéia. Deve ter tido alguma denúncia.

Parece que teve uma denúncia anônima por causa de trabalho escravo.

Os gatos consideraram que as condições de trabalho nas fazendas eram razoáveis, ainda que tenham apontado como aspectos negativos as condições dos alojamentos e a água para beber e tomar banho, o que coincide com a avaliação dos trabalhadores.

PERFIL DOS TRABALHADORES

A chegada do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) na fazenda surpreendia os trabalhadores. Para alguns, que já tinham alguma experiência de fiscalização, a expectativa era de finalmente terem seus direitos reconhecidos. Outros reagiam assustados, principalmente diante dos Policiais Federais, demonstrando medo do que poderia acontecer.

Aos poucos os trabalhadores iam se descontraindo e se revelando. Invariavelmente sua aparência nas diferentes fazendas era semelhante: roupas e calçados rotos, mãos calejadas, pele queimada do sol, dentes não cuidados, alguns aparentando idade bem superior à que tinham em decorrência do trabalho duro e extenuante no campo. A expectativa de todos era trabalhar duramente “na diária” e obter a remuneração necessária para garantir a sobrevivência própria e o sustento da família. Conforme conversávamos, os trabalhadores iam revelando suas opiniões a respeito do que viviam ali, do trabalho que realizavam e das relações sociais estabelecidas. Demonstravam sua indignação em relação às injustiças cometidas na fazenda, mas também revelavam suas aspirações e projetos de vida.

Como já foi dito anteriormente, o presente estudo apresenta informações de 121 trabalhadores resgatados de situações análogas à escravidão, entrevistados durante pesquisa de campo que acompanhou operações do Grupo Móvel (GEFM), entre outubro de 2006 e julho de 2007. Além disso, o banco de dados do MTE, baseado no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), que contém informações sobre idade, sexo, naturalidade e procedência de 9.762 trabalhadores resgatados (de novembro de 2002 a março de 2007) foi utilizado como parâmetro de referência para a análise dos dados da pesquisa de campo. Ainda que o estudo contenha indicações importantes sobre as características dos trabalhadores submetidos à escravidão contemporânea, é necessário ressaltar que a pesquisa não trabalhou com uma amostra estatisticamente representativa, o que impede a generalização, para o conjunto dos trabalhadores, dos resultados encontrados.

3.1 Caracterização socioeconômica

3.1.1 Sexo/idade

Durante a pesquisa de campo, verificou-se que os trabalhadores escravos resgatados pelas equipes de fiscalização eram predominantemente homens adultos,¹ com idade média de 31,4 anos. A idade média dos trabalhadores resgatados presentes no banco de dados do MTE é de 32,5 anos, portanto, bastante próxima da encontrada na pesquisa. No mesmo Cadastro, o trabalhador mais jovem tinha 14 anos e o mais idoso 78 anos.

¹ Na pesquisa de campo, foi encontrada apenas uma mulher, que corresponde a 0,8% dos entrevistados, o que impede uma caracterização por sexo. Ela era encarregada de preparar as refeições para o marido e alguns outros trabalhadores e não era remunerada por esta função. Pode-se, entretanto, afirmar que as mulheres são minoria entre os trabalhadores resgatados. Segundo o banco de dados do MTE baseado no CAGED, apenas 4,7% dos resgatados eram do sexo feminino.

As informações da pesquisa de campo demonstraram que é pequena a proporção de adolescentes resgatados com menos de 18 anos (1,7%). No entanto, trata-se de uma população jovem, o que se explica em razão do tipo de trabalho desenvolvido, que requer uso significativo de força física. Segundo dados da pesquisa de campo, a maioria dos trabalhadores (52,9%) tinha menos de 30 anos. A proporção vai diminuindo à medida que se avança nas faixas etárias. No entanto, cabe observar que trabalhadores com 50 anos ou mais – que correspondiam a 7,4% do total – ainda necessitam recorrer a este tipo de trabalho (ver gráfico 5). Este dado surpreende, tendo em vista se tratar de trabalho exaustivo e pesado.

Gráfico 5. Idade



Fonte: Pesquisa de Campo.

3.1.2 Cor/raça

A maioria dos trabalhadores da pesquisa de campo (81%) era constituída de não brancos, dos quais 18,2% se autodenominaram pretos, 62% pardos e 0,8% indígena. A proporção de trabalhadores escravos não brancos encontrada na pesquisa foi significativamente maior do que a encontrada no conjunto da população brasileira (50,3%) e mesmo nas Regiões Norte (76,1%) e Nordeste (70,8%) (ver tabela 9). Com efeito, os trabalhadores negros (pre-

tos e pardos), equivalem a 80% dos trabalhadores entrevistados na pesquisa, indicando que esse grupo está mais vulnerável a situações de trabalho escravo do que os brancos.

Chama a atenção a proporção de pretos entre os trabalhadores pesquisados (18,2%), um percentual 2,5 vezes superior ao encontrado na população brasileira (6,9%), próxima apenas do índice encontrado na Bahia (15,7%), estado com a mais alta proporção de pretos no Brasil².

Apenas um dos entrevistados se autodenominou indígena. Cabe lembrar, no entanto, que houve casos, especialmente em 2007, de fiscalizações realizadas no Mato Grosso que resgataram grupos significativos de trabalhadores indígenas.

Tabela 9. Distribuição comparativa por cor/raça

	Cor ou raça (%)			
	Branca	Parda	Preta	Indígena
Brasil	49,7	42,6	6,9	0,8
Região Norte	23,9	69,2	6,2	0,7
Região Nordeste	29,2	62,5	7,8	0,5
Estado da Bahia	20,3	63,4	15,7	0,6
Pesquisa de campo	19,0	62,0	18,2	0,8

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2006 e pesquisa de campo.

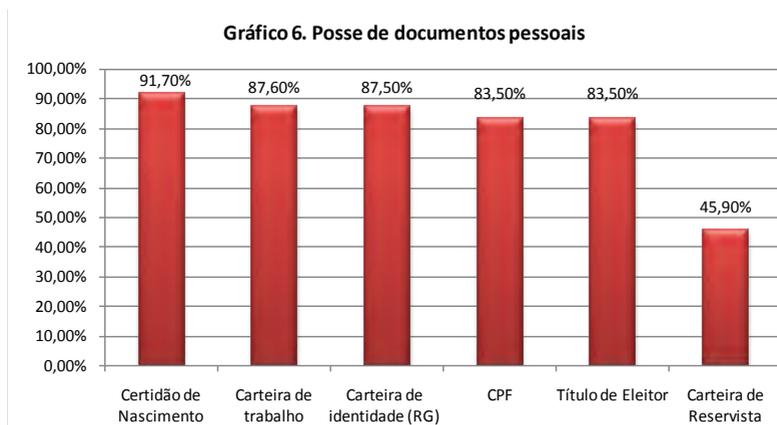
Segundo declarações dos entrevistados na pesquisa de campo, a proporção de não brancos entre os trabalhadores (81%) foi superior àquela existente entre os seus pais (62,2%), o que se explica pela incidência de casamentos inter-raciais. Quase a metade

2. Seria necessário realizar novos estudos para verificar se essa mesma proporção se verifica nos dados relativos ao conjunto dos trabalhadores libertados.

(47,7%) das uniões dos pais foi entre brancos e não brancos. Em 13% dos casos ambos eram brancos e em 39,3% ambos eram não brancos.

3.1.3 Posse de documentos pessoais

Entre os trabalhadores abordados na pesquisa de campo, apenas um não tinha nenhum tipo de documento. Grande parte possuía a maioria deles: certidão de nascimento (91,7%), carteira de trabalho (87,6%), carteira de identidade (87,5%), CPF (83,5%) e título de eleitor (83,5%). A carteira de reservista é o documento menos encontrado: apenas 45% a possuem (ver gráfico 6). Entre os analfabetos, 32% não possuem título de eleitor e CPF. Importante destacar que os dados revelados na pesquisa de campo não podem ser generalizados para o conjunto dos trabalhadores.



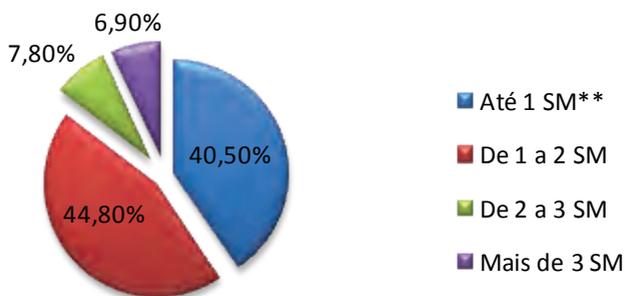
Fonte: Pesquisa de Campo.

3.1.4 Renda dos trabalhadores e renda familiar

Os rendimentos dos trabalhadores e a renda familiar não podem ser vistos rigorosamente como renda mensal regular, uma vez que se trata de trabalhadores temporários, que não estão empregados durante o ano inteiro³. Neste sentido, os dados apresentados devem ser vistos apenas como indicação de rendimento.

A renda média declarada pelos trabalhadores foi de 1,3 salários mínimos. 40,5% disseram obter até um salário mínimo e 44,8% entre 1 e 2 salários mínimos. Apenas 6,9% declararam ter renda mensal superior a 3 salários mínimos (ver gráfico 7).

Gráfico 7. Renda Mensal do Trabalhador



Fonte: Pesquisa de Campo.

*Excluídos os trabalhadores sem informações

**Salário Mínimo (SM).

As diferenças regionais foram grandes. O rendimento dos trabalhadores da Região Nordeste era bem mais baixo do que os que moravam nas Regiões Norte e Centro-Oeste (ver tabela 10).

³ Os trabalhadores tinham dificuldade de responder de forma precisa às perguntas relativas à sua renda. Alguns informavam sobre o que haviam ganho no momento, outros procuravam fazer uma média. Para auferir com mais rigor os rendimentos familiares seria necessário realizar um estudo específico.

Tabela 10. Rendimento mensal dos trabalhadores (%)

Rendimento	Região	
	Norte e Centro-Oeste	Nordeste
Até 1 SM	21,5	55,5
De 1 a 2 SM	53	38,4
Mais de 2 SM	25,5	6,1
Total	100	100

Fonte: Pesquisa de Campo.

*Excluídos os trabalhadores sem informações.

Considerando-se os trabalhadores que vivem com suas famílias⁴, 25,9% recebem até um salário mínimo, 34,8% recebem de um a dois mínimos, 19,65 de 2 a 3 mínimos e 19,65% mais de 3 salários mínimos” (ver tabela 11). Em média, duas pessoas trabalham na família, ainda que, em 40,2% dos casos, o entrevistado seja o único responsável pela renda. Em alguns casos a a renda familiar é composta também por outros rendimentos, já que 27% dos entrevistados possuíam aposentados na família.

Tabela 11. Renda mensal familiar (%)

Rendimento	Famílias
Até 1 SM	25,9
De 1 a 2 SM	34,8
De 2 a 3 SM	19,65
Mais de 3 SM	19,65
Total	100

Fonte: Pesquisa de Campo.

4 72,7% dos respondentes vivem com a família. 25,6% vivem sós e 1,7% com outras pessoas que não parentes (ver pág. 53).

Em mais de metade (54,2%) das famílias, a renda per capita era de até $\frac{1}{2}$ salário mínimo. Há diferenças regionais significativas. Enquanto nas Regiões Norte e Centro-Oeste 29,2% das famílias encontravam-se nesta situação, na Região Nordeste esse percentual subia para 64,4% (ver tabela 12).

Tabela 12. Famílias com renda per capita de até $\frac{1}{2}$ salário mínimo (%)

Região	Renda per capita familiar de até $\frac{1}{2}$ SM (%)
Nordeste	64,4%
Norte e Centro-Oeste	29,2%
Conjunto das famílias	54,2%

Fonte: Pesquisa de Campo.
Excluídos os trabalhadores que viviam sós.

As mulheres tinham papel ativo na administração do dinheiro da família. Em 44,2% delas, as esposas e mães participavam da administração financeira, sendo que em 36% o faziam sem a participação dos homens. Este fato ocorreu mesmo em situações onde o trabalhador era considerado o chefe da família.

Entre os trabalhadores que viviam sós, 27,6% declararam ter renda de até 1 salário mínimo e 55,2% entre um e dois salários.

3.2 Fluxos migratórios

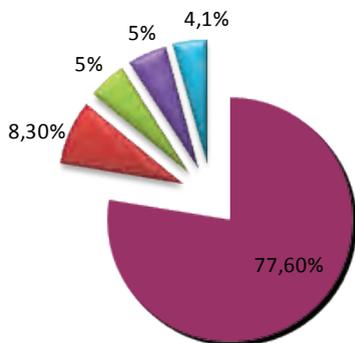
Para a elaboração de uma política de prevenção do trabalho escravo no Brasil, é fundamental identificar a localização geográfica dos trabalhadores: tanto a de destino – onde trabalham e foram resgatados, como a de origem – onde vivem. Isto permite estabelecer áreas estratégicas para a implantação de mecanismos de

controle e repressão do aliciamento e tráfico de trabalhadores, programas educativos que os informem e os alertem sobre a escravidão contemporânea e programas de geração de emprego e renda nos locais onde vivem.

3.2.1 Naturalidade

Grande parte dos trabalhadores entrevistados nasceu na Região Nordeste (77,6%). A Região Centro-Oeste apareceu em segundo lugar, com uma proporção bem menor (8,3%). Um contingente menos significativo era natural das Regiões Norte (5,0%), Sul (5,0%) e Sudeste (4,1%) (ver gráfico 8).

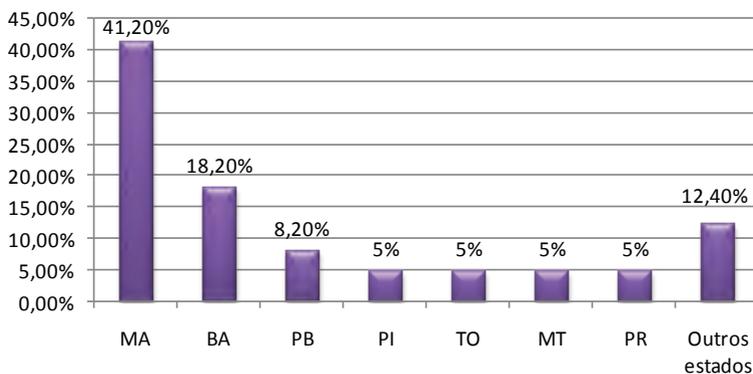
Gráfico 8. Naturalidade dos trabalhadores por Região



Fonte: Pesquisa de Campo.

A elevada contribuição da Região Nordeste estava ancorada na concentração de maranhenses: 41,2% dos trabalhadores entrevistados na pesquisa de campo nasceram no estado do Maranhão. Isoladamente, o Maranhão contribuiu com praticamente o mesmo contingente fornecido pelos naturais dos estados da Bahia (18,2%), Paraíba (8,2%) Tocantins (5,0%), Piauí (5,0%) e Mato Grosso (5,0%) juntos (ver gráfico 9).

Gráfico 9. Naturalidade dos trabalhadores por estado



Fonte: Pesquisa de Campo.

Da mesma forma, a maioria dos trabalhadores resgatados, segundo o banco de dados do MTE, nasceu na Região Nordeste (61,8%). A proporção de trabalhadores nascidos na Região Centro-Oeste (7,8%) também se assemelha aos dados da pesquisa de campo (ver gráfico 9). No entanto, segundo as informações do banco de dados, 20,00% dos trabalhadores resgatados é natural da Região Norte, proporção bastante superior à encontrada na pesquisa (5%). Percebe-se também algumas diferenças em relação às demais regiões. Segundo o banco de dados, o percentual de trabalhadores nascidos na Região Sudeste é de 7,0% e na Região Sul de 2,9%.

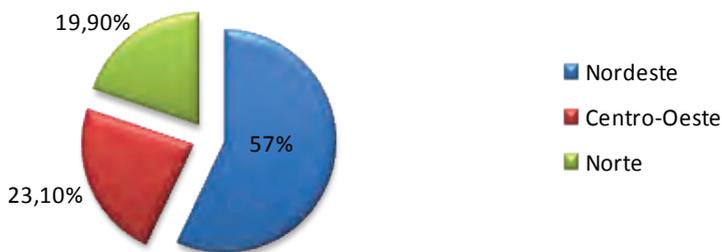
O banco de dados dos trabalhadores resgatados elaborado pelo MTE sobre a naturalidade por estado indica a mesma tendência revelada pela pesquisa de campo: o Maranhão detém a liderança, com 34,3% dos cadastrados. Porém, a proporção de naturais de outros estados como Pará (10,8%) e Tocantins (9,1%) é bem mais alta do que o demonstrado pela pesquisa⁵.

⁵ Convém ressaltar que não foram registrados na pesquisa de campo trabalhadores nascidos no estado do Pará.

3.2.2 Local de procedência/local de residência

Na pesquisa de campo, observou-se que os locais de procedência dos trabalhadores, isto é, os locais de residência antes de serem aliciados para o trabalho nas fazendas, eram as Regiões Nordeste (57%), Centro-Oeste (23,1%) e Norte (19,9%). Não foram encontrados trabalhadores que procediam das Regiões Sul e Sudeste (ver gráfico 10).

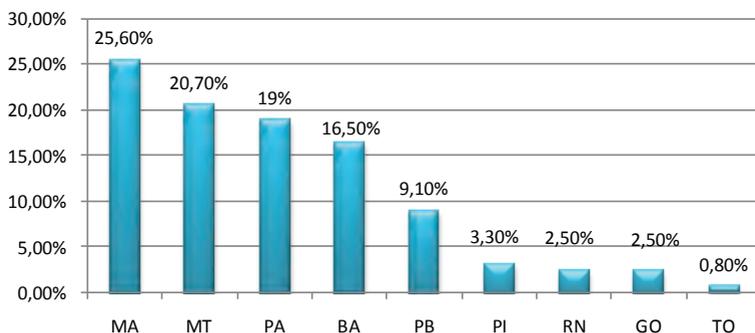
Gráfico 10. Local de procedência/domicílio por Região



Fonte: Pesquisa de Campo.

O local de procedência dos trabalhadores está concentrado na região amazônica. Grande parte dos entrevistados na pesquisa vivia no Maranhão (25,6%), Mato Grosso (20,7%) e Pará (19%) antes de serem aliciados. Um segundo grupo era constituído por trabalhadores procedentes dos estados da Bahia (16,5%), Paraíba (9,1%), Piauí (3,3%), Rio Grande do Norte (2,5%), Goiás (2,5%) e Tocantins (0,8%) (ver gráfico 11).

Gráfico 11. Local de procedência/domicílio



Fonte: Pesquisa de Campo.

Apesar de serem trabalhadores rurais, grande parte (71,9%) dos entrevistados na pesquisa de campo residia em área urbana⁶. No entanto, esta proporção se diferencia bastante quando se compara os estados de domicílio. A moradia na cidade era muito frequente no Mato Grosso (92,9%) e no Pará (83,4%). A situação é diferente na Bahia e em outros estados nordestinos, onde 50% dos trabalhadores residiam na cidade e 50% em área urbana. O Maranhão encontra-se em uma situação intermediária, 71% viviam em centros urbanos (ver tabela 13).

Tabela 13. Proporção de trabalhadores que viviam em área urbana

Mato Grosso	Pará	Maranhão	Outros estados nordestinos
92,9%	83,4%	71%	50%

Fonte: Pesquisa de Campo.

Nos centros urbanos, os trabalhadores costumavam morar em casas na periferia das cidades (76%). Há, no entanto, um grupo que

⁶ Cabe observar que 84% dos que vivem hoje na cidade têm origem rural. No entanto, não se trata de uma mudança recente: 90% destes estão há 5 ou mais anos na cidade e 44% há 10 anos ou mais.

habitava hotéis/pensões (8%) ou quartos alugados (12%), composto por pessoas que vivem sem a família, a maioria sem residência fixa.

De forma geral, a distribuição dos trabalhadores por local de procedência encontrada na pesquisa de campo está representada no banco de dados dos resgatados elaborado pelo MTE com base no CAGED. Como na pesquisa, predominam no Cadastro os trabalhadores que procediam da Região Nordeste (42,3%). No entanto, comparada à distribuição da pesquisa, o banco de dados apresenta uma proporção inferior de trabalhadores procedentes da Região Centro-Oeste (12,3%) e superior na Região Norte (39,1%).

Com relação aos estados, observa-se que tanto no banco de dados do MTE como na pesquisa de campo predominam os trabalhadores que procediam do Pará e Maranhão. Entretanto, os percentuais de procedentes dos estados da Bahia (7,2%), Mato Grosso (6,9%) e Paraíba (0,9%) do banco de dados são menores do que os apresentados na pesquisa. Vale notar ainda que proporção de trabalhadores do banco de dados com local de residência em Tocantins é bem superior (12%) ao encontrado pela pesquisa de campo.

3.2.2.1 Migração (naturalidade/local de procedência)

A migração é constitutiva da história de parte significativa dos trabalhadores resgatados: 61% dos entrevistados deixaram seu local de nascimento para viver em outro lugar. Destes, 21,4% migraram para outros municípios do mesmo estado, 7,4% para outros estados da mesma Região e 32,2% para outras Regiões. Apenas 39% permaneceram vivendo no município em que nasceram (ver tabela 14).

Tabela 14. Mobilidade espacial dos trabalhadores
Naturalidade – Local de domicílio (%)

Migraram	Permaneceram
61%	39%

Fonte: Pesquisa de Campo.

As informações do banco de dados do MTE revelam a mesma tendência: 70% migraram para viver em outro lugar. Destes, 34,4% mudaram-se para outros municípios do mesmo estado e 35,6% migraram para outros estados. Somente 30% permaneceram no mesmo município de nascimento.

3.2.3 Local de resgate

Conforme já foi dito anteriormente, a pesquisa de campo foi realizada em estados com grande incidência de trabalhadores resgatados do regime de escravidão: Pará, Mato Grosso, Goiás e Bahia (ver tabela 1 na página 10).

3.2.3.1 Migração (local de procedência/local de resgate)

Ao comparar o local de resgate com o local de procedência dos entrevistados, percebe-se que os trabalhadores estavam divididos em dois grupos. O primeiro, composto por 50% do total, era formado pelos que procediam do mesmo estado em que foram resgatados e que se deslocaram, no máximo, para outros municípios do mesmo estado. O segundo, relativo à outra metade dos trabalhadores, correspondia ao grupo formado pelos que estavam trabalhando fora do estado de procedência (ver tabela 15).

Tabela 15. Migração – Local de procedência/Local de resgate

Trabalhadores que procediam do mesmo estado em que foram resgatados	Trabalhadores que procediam de estados diferentes do local de resgate
50%	50%

Fonte: Pesquisa de Campo.

A proporção entre os dois grupos variou bastante em função do estado pesquisado. Foram encontradas três situações na pesquisa de campo.

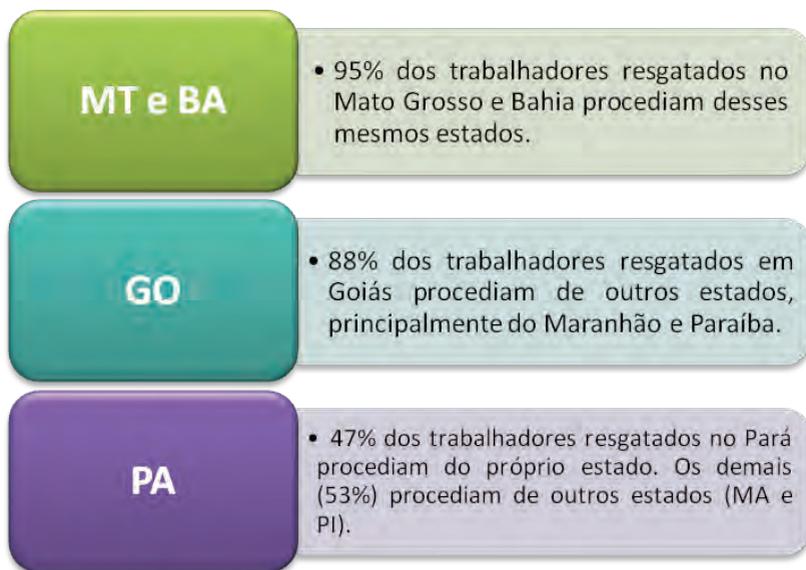
Na primeira situação observa-se que a quase a totalidade dos trabalhadores resgatados pelo Grupo Móvel (GEFM) nos estados do Mato Grosso e Bahia (mais de 95%) procedia do próprio estado. No Mato Grosso, os trabalhadores procediam do mesmo município da fazenda ou de municípios vizinhos e na Bahia de outros municípios do estado⁷.

Na segunda situação observa-se que os trabalhadores resgatados em Goiás eram amplamente mão de obra migrante: 88% deles procediam de outros estados, principalmente da Paraíba e do Maranhão.

Na terceira situação estavam os trabalhadores resgatados no Pará, em uma situação intermediária: aproximadamente metade (47%) dos resgatados procedia do estado, em municípios próximos à fazenda. Os demais procediam de outros estados, primeiramente do Maranhão e, em segundo lugar, do Piauí (ver gráfico 12).

⁷ Estão incluídos os sem residência fixa. Nos diferentes estados em que eles foram encontrados - Pará, Mato Grosso e Bahia - todos estavam residindo temporariamente em área próxima à fazenda onde foram resgatados.

Gráfico 12. Migração – Local de procedência/local de resgate



Fonte: Pesquisa de campo.

Estes dados não podem ser generalizados para o conjunto dos trabalhadores, mas indicam a existência de dinâmicas diversas no deslocamento dos trabalhadores escravos. A presença maciça de trabalhadores migrantes procedentes de estados distantes para realização do trabalho escravo, tão freqüente em outras décadas, parece estar sendo alterada. Neste sentido seria importante aprofundar o conhecimento sobre os fluxos e dinâmicas do deslocamento dos trabalhadores escravos, essencial para a formulação de políticas de repressão, prevenção e reinserção.

3.3 Relações familiares

O estabelecimento de políticas públicas eficazes para combate e prevenção do trabalho escravo no Brasil requer o conhecimento

não apenas do trabalhador, mas também de suas relações familiares, seus vínculos e sua posição no grupo familiar.

3.3.1 Número de filhos

A maioria dos trabalhadores entrevistados na pesquisa de campo (62%) tinham filhos. Quando se considera o total dos entrevistados, o número médio de filhos era 1,5. Excluindo-se os que não têm filhos, a média sobe para 2,5. O número médio de filhos na família de origem era 7.

3.3.2 Situação Conjugal

A situação conjugal dos trabalhadores da pesquisa de campo forneceu elementos importantes a respeito de seus vínculos familiares e grupos de referência⁸. Pouco mais de um terço (36,4%) dos trabalhadores declararam estar separados. Os demais se dividiam entre os que declararam ter esposa/companheira atualmente (34,7%) e os solteiros/que nunca tiveram companheira (28,9%) (ver tabela 16).

Tabela 16. Situação conjugal

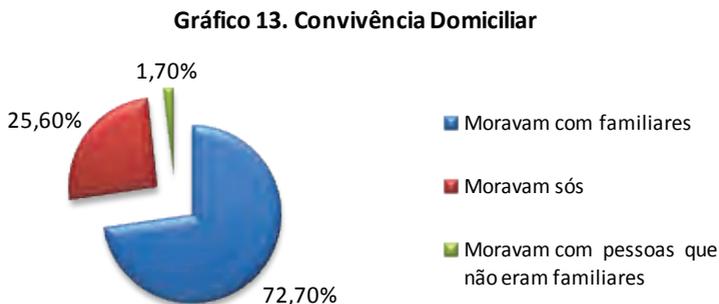
Separado/sem companheira atualmente	36,4%
Casado/com companheira atualmente	34,7%
Solteiro/nunca teve companheira	28,9%

Fonte: Pesquisa de Campo.

⁸ Para conhecer a situação conjugal dos trabalhadores, optou-se por não utilizar as categorias legais (casado, solteiro, etc), que podem mascarar a realidade. Para isto, trabalhou-se com as seguintes alternativas: 1) tem companheira/esposa atualmente; 2) não tem, mas já teve; 3) nunca teve.

3.3.3 Convivência domiciliar

No que se refere à convivência domiciliar, foram identificadas três situações na pesquisa de campo: 88 trabalhadores viviam com familiares antes de serem aliciados (72,7%); 31 viviam sós (25,6%); e 2 moravam com pessoas com as quais não possuíam laços de parentesco (1,7%)⁹ (ver gráfico 13).



Fonte: Pesquisa de Campo.

3.3.3.1 Trabalhadores que moravam sós – peões de trecho

Dos 31 trabalhadores entrevistados que viviam sós, 14 foram resgatados no estado do Mato Grosso, 11 estavam no estado do Pará e 5 no estado da Bahia. Antes de serem contratados para o trabalho na fazenda, todos moravam na mesma região onde foram resgatados.

Em geral, os trabalhadores que declararam morar sozinhos não possuíam residência fixa¹⁰ e deslocavam-se em função das oportunidades de trabalho, percorrendo regiões onde existe oferta de emprego temporário como norte do Mato Grosso, sul do Pará, oeste da Bahia e certamente outras regiões que não foram abran-

⁹ Foram encontrados dois casos de trabalhadores que residiam com pessoas que não eram parentes: um que morava com amigos e outro que morava como agregado de uma família com a qual não possuía laço de parentesco.

¹⁰ Convém observar que 21 trabalhadores pesquisados não possuíam residência fixa.

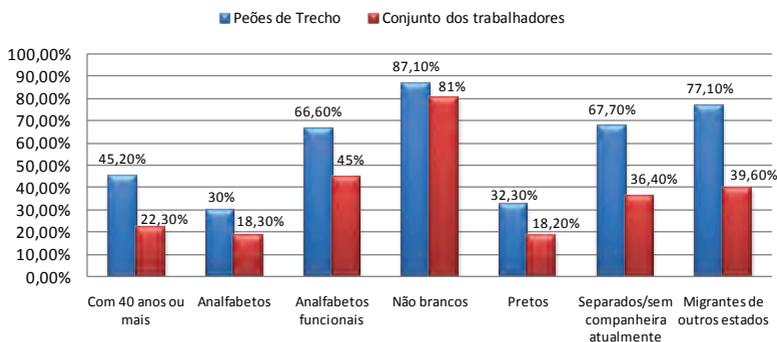
gidas pela pesquisa. São chamados *peões do trecho*, *trecheiros* ou ainda *peões rodados*¹¹. Eles correspondem a 25,6% dos trabalhadores pesquisados.

Os *peões de trecho* costumam alternar períodos de trabalho como peões na fazenda com períodos de permanência em áreas urbanas em hotéis ou pensões. Geralmente, estão distantes do estado onde nasceram e da família. Alguns mantinham contato esporádico com parentes por meio de visitas ou telefonemas. Muitos tiveram problemas familiares – desentendimento com padrastos, pais, esposas – e cortaram definitivamente os laços com sua origem. Em geral, não mantêm um grupo de referência permanente. Possuem companheiras ocasionais, dispersando-se depois de certo tempo. Gastam o que eventualmente ganham no consumo imediato com mulheres e bebida e muitas vezes têm problemas de alcoolismo (Vieira, 2008). **Esses trabalhadores, no momento em que são aliciados, têm suas contas da pensão pagas, passando a estar, portanto, já em “dívida” antes do início da atividade laboral.**

A comparação de algumas características desses trabalhadores com o conjunto dos pesquisados mostra que esse grupo apresenta um grau de vulnerabilidade ainda maior, merecendo atenção específica. As pessoas que viviam sós eram mais velhas (idade média de 38,6 anos), com grau de escolaridade ainda mais baixo do que o conjunto, o que amplia suas desvantagens no mercado de trabalho. A taxa de analfabetismo atinge 30% e a de analfabetismo funcional 66,6%. Além disso, eram, em maior proporção, não brancos (87%), podendo ser alvo de discriminação racial. Um terço deles (32,3%) declararam-se pretos (ver gráfico 14). Era também maior, entre eles, a proporção dos que não possuíam documentos: 26% não possuía RG, 29% não possuía título de eleitor e 33% não possuía CPF.

11 Sobre peões de trecho cf Neide Esterici, *Escravos da Desigualdade*. Um estudo sobre o uso repressivo da força de trabalho hoje.

Gráfico 14. Estatísticas Comparadas



Fonte: Pesquisa de Campo.

Na medida em que envelhecem, estes trabalhadores passam a estar duplamente vulneráveis: não conseguem mais emprego, porque não são mais aceitos para tarefas que requerem vigor físico; poucos poderão ser amparados pelo sistema de seguridade social¹², uma vez que sua vida profissional ocorreu dentro da informalidade.

3.3.3.2 Trabalhadores que moravam com familiares

Dos 88 trabalhadores entrevistados na pesquisa de campo que viviam com a família, apenas 28,4% possuíam residência nas Regiões Centro-Oeste e Norte, nos estados do Pará e Mato Grosso. A maioria (71,6%) residia na Região Nordeste: 34,1% no Maranhão, 17% na Bahia e 20,5% em outros estados nordestinos (Paraíba, Piauí e Rio Grande do Norte).

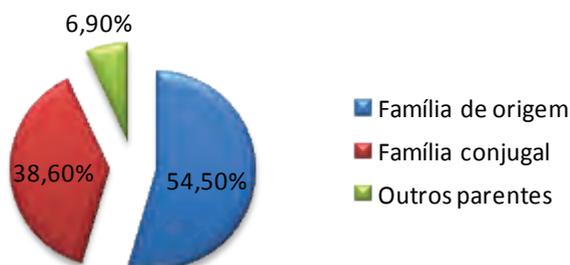
¹² Vale ressaltar que, para o idoso maior de 65 anos de idade que não recebe nenhum benefício previdenciário ou de outro regime de previdência e cuja renda mensal familiar per capita seja inferior a ¼ do salário mínimo vigente, a lei LOAS – Lei Orgânica de Assistência Social – garante o Benefício de Prestação Continuada de Assistência Social – BPC. O valor do BPC é de 1 salário mínimo por mês. Fonte: < <http://www.mds.gov.br/>>.

Diferentemente dos trabalhadores que viviam sós, que costumavam morar próximos do local de trabalho, 58% dos trabalhadores que viviam com a família estavam trabalhando em estados diferentes de seu local de domicílio. Nos estados nordestinos estes trabalhadores geralmente habitam regiões onde as condições de vida são precárias, sem alternativas de emprego, o que leva os membros masculinos da família a recorrerem ao trabalho temporário em outros estados para garantir a sobrevivência do grupo familiar.

a) Tipo de família

Na pesquisa de campo observou-se que, em mais da metade dos casos (54,5%), foram os filhos, que viviam com a família de origem, que saíram para trabalhar. No entanto, foi também significativa a presença de pais da família que moravam com a família conjugal (38,6%). Um terceiro grupo, pouco expressivo (6,9%), era composto pelos que residiam com outros parentes. Nestes casos, o trabalhador costumava ser cunhado, sobrinho, etc. do chefe da família (ver gráfico 15).

Gráfico 15. Tipo de família



Fonte: Pesquisa de Campo.

*Considerados os 88 trabalhadores que moravam com familiares.

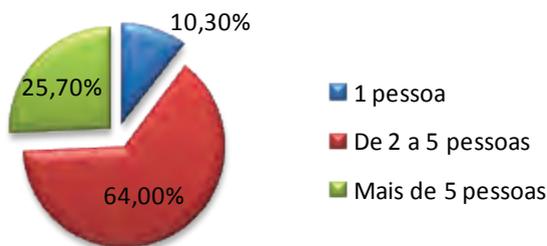
b) Posição do entrevistado

Em quase metade das famílias (44,4%), o trabalhador entrevistado era reconhecido como chefe. Além dos que eram pais (37,5%), havia filhos (6,9%) que assumiam esta função na família de origem, principalmente quando não havia a figura do pai. Quando o chefe era o pai e se ausentava para o trabalho, em 93% dos casos, quem assumia sua posição era a esposa.

3.3.4 Composição da unidade domiciliar

Considerando-se o conjunto de residências dos trabalhadores da pesquisa de campo, tem-se que o número médio de pessoas por residência era de 4,4 pessoas¹³, superior ao encontrado para o conjunto da população rural (3,8), e mesmo para a população rural nordestina (3,7)¹⁴. 10,3% das residências possuíam apenas 1 pessoa, 64% tinham de 2 a 5 pessoas e em 25,7% havia mais de 5 pessoas morando (ver gráfico 16).

Gráfico 16. Total de pessoas no domicílio*



Fonte: Pesquisa de Campo.

*Excluídos 21 trabalhadores sem residência fixa, 2 trabalhadores que moravam com pessoas com as quais não possuíam laços de parentesco e 1 sem informação.

¹³ Excluídos 21 trabalhadores que não possuem residência fixa.

¹⁴ Fonte: IBGE, Pnad, 2006

Na maioria das famílias (67%) havia crianças e/ou adolescentes. Em apenas 33% delas, todas as pessoas eram adultas. Em quase metade das famílias (47%), havia crianças de até 12 anos e, em 38,8%, adolescentes de 13 a 18 anos, sendo que em 18,8% os dois grupos etários estavam presentes (ver tabela 17). 28% das famílias participavam do PBF no momento da pesquisa. O PBF é um programa de transferência direta de renda que beneficia famílias em situação de pobreza (com renda mensal por pessoa de R\$ 70 a R\$ 140) e extrema pobreza (com renda mensal por pessoa de até R\$ 70)¹⁵. Além de contribuir de forma significativa para a redução da extrema pobreza e da desigualdade no país, o PBF promove a melhoria da situação alimentar das famílias beneficiadas. No entanto, nas famílias que participavam do programa no momento da pesquisa -aproximadamente um terço - a renda advinda da Bolsa não era suficiente para impedir que os trabalhadores se submetessem a condições degradantes de trabalho¹⁶.

Tabela 17. Composição Familiar (%)*

Apenas adultos	Adultos e crianças (até 12 anos)	Adultos e adolescentes (13 a 17 anos)	Adultos, crianças e adolescentes
33,0	28,2	20,0	18,8

Fonte: Pesquisa de Campo.

*Considerados os 88 trabalhadores que moravam com familiares, exceto 3 sem informação.

¹⁵ Ao entrar no Programa, a família se compromete a cumprir as condicionalidades do Bolsa Família que são: manter as crianças e adolescente em idade escolar frequentando a escola e cumprir os cuidados básicos em saúde, isto é, seguir o calendário de vacinação para as crianças entre 0 e 6 anos e a agenda pré e pós-natal para gestantes e mães em amamentação. Os valores pagos pelo PBF variam de R\$ 22,00 a R\$ 200,00. Fonte: <<http://www.mds.gov.br/bolsafamilia/>>.

¹⁶ É importante esclarecer que o Programa Bolsa Família não é um programa de inclusão pelo trabalho.

3.4 Trajetória profissional

Considerou-se importante, na caracterização do perfil dos trabalhadores submetidos a situações de trabalho escravo, a análise de sua experiência de trabalho, incluindo a educação formal, a formação profissional e a experiência recente no mercado de trabalho.

3.4.1 Educação formal

A escolaridade dos trabalhadores entrevistados na pesquisa de campo era extremamente baixa, o que é compatível com atividades que requerem pouca qualificação: 18,3% eram analfabetos¹⁷, nunca tendo freqüentado escola, e 45% eram analfabetos funcionais, ou seja, pessoas que possuíam menos de quatro anos de estudos completos¹⁸ (ver tabela 18). O tempo médio de estudo desses trabalhadores era de 3,8 anos.

Tabela 18. Escolaridade dos trabalhadores entrevistados

Analfabetos	18,3%
Ensino fundamental incompleto	65,8%
Ensino fundamental completo	20%
Ensino médio incompleto	1,6%
Ensino médio completo	2,5%

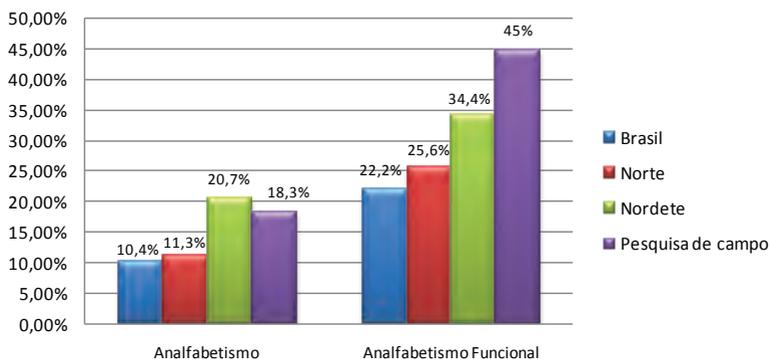
Fonte: Pesquisa de campo.

¹⁷ É possível que a escolaridade do conjunto dos trabalhadores resgatados seja ainda mais baixa do que a encontrada na pesquisa. Segundo o banco de dados do MTE baseado no CAGED, a taxa de analfabetismo entre os trabalhadores resgatados atinge 44,6%. Considera-se necessário tomar esta informação com ressalvas, uma vez que o índice é muito superior ao encontrado mesmo nas regiões onde o analfabetismo é mais alto - Região Norte (11,3%) e Nordeste (20,7%). Uma hipótese é que no preenchimento das informações do cadastro tenham sido incluídos como analfabetas pessoas que leiam ou escrevam precariamente, mas que tenham tido alguma escolaridade.

¹⁸ Fonte: IBGE.

A comparação com os dados da PNAD 2006 mostra que a proporção de analfabetos entre os trabalhadores entrevistados (18,3%) é superior à encontrada para o país (10,4%). O mesmo ocorre em relação à taxa de analfabetismo funcional, em que o índice encontrado entre os pesquisados (45%) é bem mais alto do que o da população total (22,2%) e mesmo superior aos das Regiões Norte (25,6%) e Nordeste (34,4%) (ver gráfico 17).

Gráfico 17. Analfabetismo/Analfabetismo funcional*



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2006 e Pesquisa de Campo.

*Taxa relativa às pessoas com 15 anos ou mais de idade.

*Excluído 1 trabalhador sem informação

A baixa escolaridade dos trabalhadores se apresenta como uma barreira para o desempenho de funções mais qualificadas no campo, como, por exemplo, a operação de máquinas, restringindo significativamente suas oportunidades no mercado de trabalho. Dessa maneira, a oferta de programas de alfabetização, educação complementar e qualificação profissional adequada para estes trabalhadores é essencial para torná-los menos vulneráveis às situações de trabalho escravo.

Apesar da baixa escolaridade dos trabalhadores entrevistados, percebe-se um avanço significativo na comparação com a geração

anterior. Mais da metade dos pais (58%) nunca frequentou escola, e quase dois terços (73,8%) eram analfabetos funcionais. Cabe observar ainda que a proporção de analfabetos era maior entre os pais (61,7%) do que entre as mães (54,8%). No entanto, as mães não avançaram em anos de estudo, já que a proporção de analfabetos funcionais entre elas (73%) era praticamente igual à registrada entre os pais (74,7%) (ver tabela 19).

Tabela 19. Comparativo da escolaridade (trabalhadores/pais)*

	Pais	Pai	Mãe	Entrevistado
Analfabeto	58,0%	61,7%	54,8%	18,3%
Analfabeto funcional	73,8%	74,7%	73,0%	45,0%

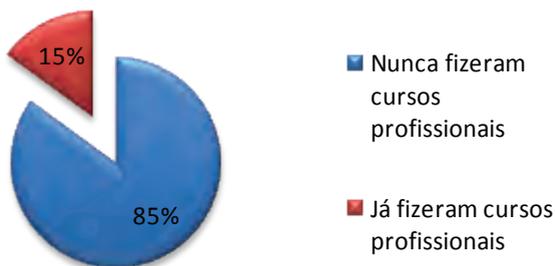
Fonte: Pesquisa de Campo.

*Excluídos os sem informação.

3.4.2 Formação profissional

A formação profissional da maioria dos trabalhadores ocorreu na prática: 85% nunca fizeram qualquer tipo de curso profissional (ver gráfico 18). Os 15% que responderam afirmativamente realizaram cursos rápidos de mecânica, operador de motosserra, inseticida, soldador, vigia, construção de cerca etc. No entanto, 81,2% declararam que gostariam de fazer algum curso. A expectativa era muito grande entre os jovens: 95,2% dos que têm menos de 30 anos demonstraram interesse em cursos profissionais. A preferência recaía nas áreas de mecânica de automóveis, operação de máquinas, construção civil (pedreiro, encanador, pintor) e computação. Apenas 5 se referiram diretamente a atividades rurais (técnico agrícola, construção de cerca, tratorista).

Gráfico 18. Formação Profissional



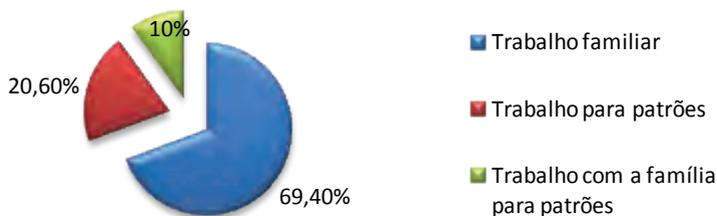
Fonte: Pesquisa de Campo.

3.4.3 Trabalho Infantil

A escravidão contemporânea no país é precedida pelo trabalho infantil. Praticamente todos os entrevistados na pesquisa de campo (92,6%) iniciaram sua vida profissional antes dos 16 anos. A idade média em que começaram a trabalhar é de 11,4 anos, sendo que aproximadamente 40% iniciaram antes desta idade. Na maioria dos casos (69,4%), tratava-se de trabalho infantil realizado no âmbito familiar. No entanto, os demais já trabalhavam para um empregador, juntamente com a família (10%) ou diretamente para um patrão (20,6%) (ver gráfico 19). Entre os que começaram a trabalhar com menos de 11 anos, 83% faziam apenas trabalho familiar. Os demais trabalhavam para fora já nesta idade.

As atividades desempenhadas pelas crianças e adolescentes era o de auxiliar nos trabalhos agrícolas: carpir, roçar, plantar e colher, especialmente ajudando o pai.

Gráfico 19. Trabalho Infantil



Fonte: Pesquisa de Campo.
Experiência profissional nos últimos dois anos

3.4.4 Experiência profissional nos últimos dois anos

Para conhecer a participação dos entrevistados no mercado de trabalho, a pesquisa rastreou a experiência profissional dos trabalhadores nos últimos dois anos. Foram analisados os seguintes aspectos: as relações de trabalho, os vínculos empregatícios e os tipos de ocupação exercidos.

Entre os trabalhadores pesquisados, predominou o trabalho rural assalariado temporário, sem registro. Eles eram encarregados de exercerem várias funções não qualificadas¹⁹. **Vale ressaltar que não há uma qualificação “formal” advinda de um nível de educação básica, mas sim uma qualificação na atividade que desenvolvem. Caso contrário, sequer seriam contratados; e, se fossem, logo seriam dispensados.** Além do trabalho assalariado, a maioria dos trabalhadores utilizou outras estratégias para garantir a sobrevivência – 33% trabalharam na roça da família, 28,1% realizaram trabalhos urbanos e 7,4% trabalharam em outras atividades, como em olarias, serrarias, construções de estradas no

¹⁹ Predominam largamente os trabalhos de limpeza e roço de pasto (59%), seguidos da derrubada (29%), catação de raiz (28%), lavoura de café (20%), cana (19%) e algodão (19%).

Mato Grosso e pesca no Maranhão. As atividades realizadas em área urbana eram pouco qualificadas, podendo ser caracterizadas como “bicos” e parecem se constituir em estratégias dos trabalhadores diante de situações de falta de emprego.

Considerando a atividade exercida por mais tempo no período, tem-se que o trabalho assalariado rural foi predominante para 66,2% dos trabalhadores. Para 15,7% a atividade predominante foi a produção familiar, para 14% o trabalho urbano e para um pequeno grupo (4,1%) outras atividades²⁰ (ver tabela 20).

Tabela 20. Experiência profissional nos dois últimos anos

	Trabalho Assalariado rural	Produção familiar	Trabalho urbano	Outros
Atividades realizadas	100,0	33,0	28,1	7,4
Atividade predominante	66,2	15,7	14,0	4,1

Fonte: Pesquisa de Campo.

No que se refere ao aspecto profissional dos trabalhadores, percebe-se algumas similaridades com a geração anterior. Segundo os entrevistados, grande parte dos pais trabalhava em área rural (78%), sendo que a maioria era lavrador (69%). Havia um pequeno grupo de vaqueiros (4%), garimpeiros (4%) e operadores de máquinas (1%). As demais profissões aparecem de forma pulverizada, dividindo-se em serviços urbanos, construção civil e transporte. No caso das mães, 45,1% apenas cuidavam da casa da família e 34,5% acumulavam esta função com o trabalho na roça e 6,1% trabalhavam como empregada doméstica. As demais funções se

²⁰Cabe observar que para os trabalhadores da região norte e centro oeste o trabalho assalariado rural é atividade predominante para 78% enquanto a produção familiar é principal apenas para 1%. No nordeste a produção familiar predomina para 26% e o trabalho assalariado para 58%.

referem à serviços ligados principalmente a escolas – professora (2,7%), zeladora (2,7%) e merendeira (0,9%), etc.

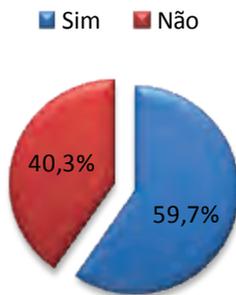
3.4.5 Trabalho escravo – situações anteriores à pesquisa

Procurou-se verificar a existência de situações anteriores de trabalho escravo na história dos trabalhadores entrevistados.

Para investigar as experiências anteriores com o trabalho escravo, tomou-se como critério para definir essa situação a existência de privação da liberdade através dos seguintes meios: presença de guardas armados com comportamentos ameaçadores (presença ostensiva); violência física; dívidas ilegalmente impostas características geográficas do local, que impedem a fuga. Não foram incluídas, portanto, situações onde havia trabalho degradante, mas não havia o cerceamento da liberdade dos trabalhadores, o que certamente aumentaria a proporção encontrada.

Constatou-se que 59,7% dos entrevistados já haviam passado pelo menos por uma destas situações em algum momento de suas vidas (ver gráfico 20).

Gráfico 20. Experiência anterior como trabalhador escravo*



Fonte: Pesquisa de Campo.

*Excluídos 2 trabalhadores sem informação.

A pesquisa demonstrou que as situações mais frequentes de privação de liberdade ocorreram devido à distância geográfica das fazendas e ao difícil acesso ao local de trabalho. Assim, muitos trabalhadores que queriam deixar o serviço foram impedidos porque o gato ou gerente da fazenda não fornecia condução (44,5%). O segundo problema se refere à servidão por dívida: a obrigação de continuar no trabalho, mesmo sem querer, por estar devendo na cantina (32,8%). A existência de seguranças armados impedindo a saída foi apontada por 15,1% dos entrevistados e os castigos físicos por 11,8% (ver tabela 21). As situações analisadas ocorreram em vários estados, sendo os mais frequentes o Pará, a Bahia, o Mato Grosso e Goiás.

Tabela 21. Trabalho escravo anterior em situações de privação de liberdade (%)

Violência física	Vigia armado	Dívida na cantina	Isolamento geográfico
11,8	15,1	32,8	44,5

Fonte: Pesquisa de Campo.

*respostas múltiplas.

Dos 71 trabalhadores que passaram por situações anteriores de privação de liberdade, apenas 9 (12,6%) haviam sido resgatados pelo Grupo Móvel (GEFM). Os resgates ocorreram principalmente nos estados do Pará, mas também na Bahia, Mato Grosso, Goiás e Tocantins (ver gráfico 21). Fazendo uma extrapolação dessas informações seria possível concluir que, para cada trabalhador que foi resgatado, 7 a 8 trabalhadores não foram alcançados pela fiscalização. Não se está trabalhando com uma amostra representativa que permita generalizar o resultado encontrado na pesquisa, mas,

na hipótese dessa relação ocorrer para o conjunto dos trabalhadores, a dimensão dos que passaram por trabalho escravo em algum momento da vida seria 7 a 8 vezes maior do que o número dos resgatados até hoje. Cabe lembrar que, neste caso, não estão sendo contempladas situações de trabalho degradante, mas apenas as de privação de liberdade.

Gráfico 21. Resgatados anteriormente pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel*



Fonte: Pesquisa de campo

*Excluídos 2 trabalhadores sem informação.

A presença de reincidentes da escravidão contemporânea no Brasil demonstra que a fiscalização, apesar de ser essencial, não é suficiente, por si só, para atingir as causas estruturais do problema. Faltam opções de trabalho decente e alternativas de geração de renda, o que obriga os trabalhadores a se sujeitarem às mesmas condições precárias de trabalho vividas anteriormente.

3.5 Formas de participação social

A participação dos trabalhadores em sindicatos e grupos associativos era bastante restrita, o que dificulta ainda mais a organização de ações coletivas dirigidas à melhoria das condições de trabalho. Apenas 4% declararam participar de sindicatos de trabalhadores e 14% afirmaram fazer parte de alguma associação - 9 participavam

de associações de moradores, 3 do Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST) e 5 de outras associações.

Tabela 22. Participação em associações e sindicatos (%)

	Não participa	Participa
Sindicatos	96,0	4,0
Associações	85,1	14,9

Fonte: Pesquisa de campo.

A participação social mais expressiva desses trabalhadores ocorre em grupos religiosos. Mais da metade (52,1%) afirmaram participar habitualmente de cultos. Entre estes, 62% freqüentam a igreja católica, 25% a evangélica e 11% as duas simultaneamente²¹ (ver tabela 23).

Tabela 23. Participação em cultos religiosos e grupos informais

	Não participa	Participa
Cultos religiosos	47,9	52,1
Grupos informais	62,8	37,2

Fonte: Pesquisa de Campo.

A participação dos entrevistados em outros grupos, mesmo que informais, também era pequena (37,2%) (ver tabela 23). Estes grupos são basicamente times de futebol, dos quais 35% do total dos entrevistados declararam fazer parte²².

²¹ Perguntou-se aos entrevistados a religião que praticavam: 87% se declaram católicos, 10% evangélicos e 1% sem religião.

²² As demais atividades se referem a grupos culturais como folia de reis, congadas etc.

3.6 Formas de sociabilidade e imagem social

3.6.1 Relacionamento entre gatos e trabalhadores

O estudo buscou também compreender a visão dos trabalhadores sobre os gatos. Convém observar que as respostas não se referiram especificamente aos empregadores com os quais estavam trabalhando na situação da pesquisa de campo.

De modo geral, a avaliação foi bastante negativa. Os gatos foram considerados distantes, exploradores e desonestos. Segundo relatos dos trabalhadores, os principais problemas que enfrentavam com os gatos eram: ausência de pagamento ou pagamento insuficiente (40,6%); maus tratos e a humilhação (26%); exploração do trabalho (25%); e condições de trabalho (3,8%) (ver gráfico 22).

Gráfico 22. Principal problema que os trabalhadores enfrentam com os gatos



Fonte: Pesquisa de Campo.

A relação dos trabalhadores com os gatos parece ter um caráter ambíguo. Por um lado, o gato é socialmente próximo do trabalhador, ou seja, pertence ao mesmo extrato social e compartilha valores. Por outro, os dois grupos encontram-se em posições assi-

métricas: o gato em posição de autoridade e os trabalhadores de subordinação.

3.6.2 Relacionamento entre os trabalhadores

Predomina entre os trabalhadores um sentimento de solidariedade, manifestada na ajuda mútua em momentos de necessidade, na união entre eles e no cumprimento de compromissos assumidos.

No entanto, a visão positiva do relacionamento não implica na inexistência de problemas. Apenas 22,3% dos trabalhadores disseram não haver problemas entre eles e 10,7% responderam não saber ou não querer dizer, enquanto 67% dos entrevistados se referiram a alguma dificuldade. Os principais problemas identificados pelos trabalhadores no relacionamento entre eles foram: as discussões e a falta de união (ver tabela 24). No entanto, esses problemas não apontaram confrontos sérios, conflitos de interesse ou discriminação.

Tabela 24. Principal problema entre os trabalhadores (%)

Discussões	Falta de união	Outros
77,9	9,9	12,2

Fonte: Pesquisa de campo.

3.6.2.1 Discussões

A maioria dos trabalhadores (77,9%) se referiu à existência de discussões. Os principais motivos das discussões entre os trabalhadores eram: motivos pessoais (39,6%), ingestão de bebidas alcoólicas (30,9%) e desentendimentos no trabalho (7,4%) (ver gráfico 23).

Gráfico 23. Causas das discussões entre trabalhadores



Fonte: Pesquisa de campo.

Para 39,6% dos trabalhadores as discussões se davam por motivos pessoais que não provocavam conflitos duradouros:

Mangação. Ataca o sangue quente, aí um fica com raiva. Depois que esfria a cabeça fica tudo normal.

Problema acontece por causa de pequenas coisas: isqueiro, cigarro, bebida.

Quando tem um monte de peão no alojamento e acende a luz, apaga, esbarra na rede... Dá confusão.

Outros 30,9% apontaram a existência de discussões provocadas pela ingestão de bebidas alcoólicas:

Quando tem a bebida, aí tem a desavença. Quando não tem bebida não tem problema.

Cachaça. E aí o peão fica valente. Eu não trabalho em barracão que coloca muita cachaça.

Para um pequeno grupo (7,4%), as discussões ocorriam por desentendimentos no trabalho:

Combinação de serviço. Às vezes um quer fazer de um jeito, outro de outro. É um problema, né?

Dificuldade de tirar um acordo. Mesmo quando tem uma maioria, tem uns que não cumprem.

3.6.2.2 Falta de união

A falta de respeito e união entre os trabalhadores foram destacadas como problemas para 9,9% dos entrevistados.

O cara não considerar os outros.

Falta de união. Era pra ser uma família. Sempre um puxa pra um lado, outro pra o outro.

3.6.2.3 Outros problemas

Os demais problemas – orgulho, “deduragem”, drogas, a presença de trabalhador considerado puxa-saco etc. – foram pouco expressivos proporcionalmente.

O que puxa o saco, que baba o patrão.

Um [trabalhador] ser o puxa saco, vai no ouvido do gato.

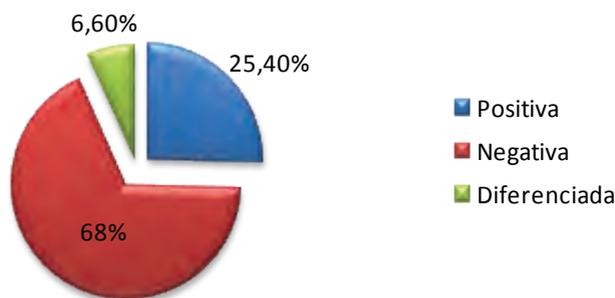
Assim, os problemas apontados pelos trabalhadores nessa área ocorreram na esfera do relacionamento pessoal, por comentários que vinham a desqualificar a honra pessoal, como brincadeiras e insultos. Os conflitos podiam ser acirrados pelo uso de bebidas alcoólicas. Não foram identificados problemas relacionados à discriminação de grupos, competição, conflitos motivados por con-

corrência no trabalho. Prevaleceu entre os trabalhadores o sentimento de grupo e de ajuda mútua.

3.6.3 Autoimagem dos trabalhadores

A pesquisa procurou levantar elementos que indicassem como os trabalhadores se representam socialmente. Na imagem social que os trabalhadores possuíam de si mesmos predominam sentimentos de inferioridade, discriminação e desvalorização social (ver gráfico 24).

Gráfico 24. Imagem social dos trabalhadores



Fonte: Pesquisa de campo.

3.6.3.1 Imagem social positiva dos trabalhadores

Perguntados sobre como eram vistos socialmente, apenas 25,4% dos entrevistados apresentaram aspectos positivos. A característica principal apontada para a valorização da imagem era o fato de serem trabalhadores, o que conferia atributos de honra, respeito e honestidade.

O povo admira, acha que é trabalhador.

[Acham que] são bons. São trabalhadores, honestos e de respeito.

No entanto, para alguns trabalhadores, a valorização positiva está ligada à condição de consumidor do peão, ou seja, ele era valorizado socialmente quando estava com dinheiro.

Na rua [cidade] todo mundo acha bom: o peão chega com dinheiro.

A mulherada acha bom quando vem com dinheiro.

3.6.3.2 Imagem social negativa dos trabalhadores

A grande maioria dos entrevistados (68%) utilizou atributos negativos ao descrever a imagem social dos trabalhadores, expressando sentimentos de discriminação, desvalorização e inferioridade. Em outras palavras, os trabalhadores consideravam que não eram reconhecidos socialmente:

[O trabalhador] é maltratado, não é bem recebido. Quando eu era peão, o atendimento no comércio, nas festas era um. Quando passei a chefe, em uma fazenda que trabalhei, o atendimento era outro.

Discriminam. Diz que o peão do campo não vale nada.

Não dão valor ao peão. Até o olhar das pessoas é diferente para a gente. Tratam como se fosse uma coisa qualquer, como um objeto de precisão. Precisa dele, põe pra cá. Não precisa, vai pra lá.

A própria denominação *peão* era, para alguns, atributo de preconceito. Segundo os trabalhadores, as atividades desempenhadas por eles, como roço de juquirá – *juquireiro* –, também eram objeto de discriminação:

[O peão] é discriminado até como o povo chama: ‘esse é um peão’. Não vê que ele é um trabalhador!

Fala mal. *Juquireiro*, pessoa sem lar, acha que não tem valor na sociedade.

Alguns trabalhadores afirmaram que determinados elementos presentes em seus gestos e em suas aparências físicas eram alvos de discriminação e desqualificação social.

Acho que eles [a sociedade] conhece [o peão] até pelo andar. Ficam olhando desconfiado, ficam mangando do trabalhador. Olham as mãos cheia de calo, já critica.

Peão não tem valor. Tem deles que não carrega nenhum peão no carro porque diz que peão fede.

Para alguns, o que confere valor social às pessoas é o dinheiro e, nesse sentido, os peões só têm valor quando estão com dinheiro, como relatam os trabalhadores a seguir:

Não tem valor na cidade, o valor é só quando chega na cidade com dinheiro. Se tem relógio, vale o relógio, se não tem, não vale nada.

[O trabalhador] é tudo lascado não tem nada. Não dá valor ao peão. Só dá valor quando tem dinheiro.

Alguns apontam a desconfiança em relação ao peão, por ser um estranho no lugar:

O peão estranho na cidade é problema. A confiança não se conquista da noite para o dia.

Vê peão com boroca [sacola] já diz: trabalha no mato, é estranho.

Outros se referiram à condição do trabalhador como sofredor, o que despertaria pena nas pessoas:

Acha que a gente sofre muito quando abandona a família para vir para cá.

O povo tem dó.

3.6.3.3 Imagem social diferenciada

Um pequeno grupo (6,6%) afirmou que a maneira como a sociedade vê os peões varia de pessoa a pessoa.

Vareia. Tem muita gente da cidade que trata muito bem o peão, tem outros que humilha.

Tem muita gente que dá valor, mas tem outros [a maioria] que são orgulhosos e não dão valor.

A imagem social dos trabalhadores foi construída ao longo da história rural brasileira que os atribuiu um lugar de inferioridade e desqualificação social. A incorporação dessa imagem pelos trabalhadores dificulta a valorização e a percepção de si como sujeitos portadores de direitos. No entanto, alguns entrevistados ressaltaram que os peões não são devidamente valorizados pela sociedade, como afirmam os trabalhadores a seguir:

Se não for o peão que enfrenta a juquia, o povo da cidade não vive.

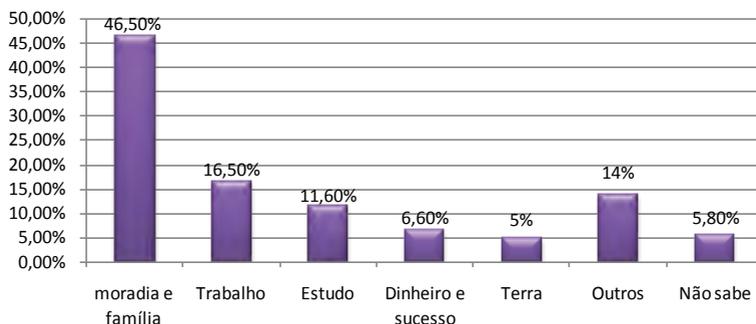
O povo chama: “esse é um peão”. Não vê que ele é um trabalhador!

3.7. Aspirações e projetos de vida

O conhecimento das aspirações e projetos de vida dos trabalhadores é um fator importante para a elaboração de políticas públicas, uma vez que dá indicações sobre as expectativas e interesses de pessoas que futuramente participarão de projetos a serem desenvolvidos.

Perguntados sobre o que gostariam de realizar na vida, que ainda não haviam feito até o momento, os trabalhadores responderam de forma bastante concreta e se referiram principalmente às realizações materiais, muitas delas envolvendo o grupo familiar. As aspirações mais expressivas estão relacionadas à aquisição de moradia e formação/retorno ao lar (ver gráfico 25).

Gráfico 25. Aspirações e projetos de vida



Fonte: Pesquisa de campo.

*Respostas múltiplas.

3.7.1 Casa e família

O desejo de ter uma casa, motivação da maioria, estava geralmente associado a um projeto familiar e afetivo. Em muitos depoimentos a família foi citada como parte desse projeto:

Comprar uma casa boa, viver feliz com a minha família.

Construir uma casa para os meus pais. Poder dar do bom e do melhor para eles.

É comprar uma casinha prá mim, lá no Maranhão. Isso Deus vai me ajudar.

A vontade de ter uma casa estava associada ao lar. O lar foi uma aspiração principalmente dos trabalhadores que ainda não constituíram família ou daqueles que se encontravam longe dela.

Gostaria de trabalhar e construir um lar, uma residência.

Ter uma família, uma casa, uma esposa e um filho.

Voltar a viver com a família: a mulher e as filhinhas.

3.7.2 Trabalho

O trabalho apareceu em segundo lugar entre as aspirações dos trabalhadores entrevistados na pesquisa. Muitos se referiram ao trabalho por conta própria visto como uma alternativa de autonomia frente às relações de dependência e exploração. Entre as atividades mencionadas sobressaíram às ligadas ao comércio.

Trabalhar por conta própria, que não dependesse de outro, uma loja, abrir um comércio.

Ter meio de sobreviver sozinho, sem depender de ninguém.

Montar uma oficina, ter meu próprio negócio e não ser mais humilhado.

Apenas alguns almejavam um emprego fixo ou um trabalho menos pesado, como é possível observar nos relatos a seguir:

Levar uma vida menos sofrida, um serviço de trabalhar em escritório, um serviço tranquilo.

Ter as coisas: sobreviver sossegado. Bom emprego, que não fosse tão ruim para trabalhar.

3.7.3 Estudos

As aspirações relacionadas aos estudos apareceram com dois sentidos. O primeiro se refere ao estudo próprio e o segundo ao estudo dos filhos. O grupo que apontou o estudo próprio como expectativa era formado principalmente por aqueles poucos que conseguiram alcançar o ensino médio (trabalhadores com ensino médio incompleto e completo que correspondem a 4,1% do total dos trabalhadores entrevistados) e tiveram que interromper os estudos. Eles encaravam o retorno à escola como uma possibilidade de melhor inserção no mercado de trabalho. No entanto, para outros o sonho do estudo era apenas conseguir aprender a ler e escrever.

Continuar os estudos para arrumar emprego melhor.

Retomar os estudos e fazer a faculdade de agronomia.

Era ser bem estudado para não passar vergonha perante a lei, saber ler e escrever.

O segundo sentido se refere ao estudo dos filhos. Os trabalhadores entrevistados almejavam que seus filhos não reproduzissem a

mesma situação vivida por eles e melhorassem suas condições de vida.

Meu sonho maior na minha vida era formar meu filho em alguma coisa prá tirar ele da juquira, porque, se ele não se formar, o destino dele é a juquira.

Ver os filhos na escola para ser alguma coisa na vida.

3.7.4 Sucesso e dinheiro

Alguns trabalhadores entrevistados na pesquisa se referiram a situações improváveis de obtenção de dinheiro e sucesso. Entre eles, sobressaíram os desejos de ganhar no jogo, ser jogador de futebol ou ser cantor.

Ganhar na mega sena, ser um milionário. Ter uma casa, um carro.

Gravar meu CD e ficar famoso.

Sonho ser jogador de futebol.

3.7.5 Terra

São poucos os que declararam espontaneamente o desejo de adquirir uma terra para trabalhar. Entre eles, o sentido que prevaleceu foi a possibilidade de autonomia no trabalho. No entanto, essa informação deve ser analisada com ressalvas, pois ao serem perguntados diretamente sobre possíveis soluções para a situação dos trabalhadores, muitos responderam “ter terra para plantar” (ver página 80 e 81).

Ter um pedaço de terra só meu, criar minhas galinhas, fazer minha casa, fui acostumado nisso.

Ter uma terra, trabalhar em cima do que é meu. Trabalhar só pra mim.

3.7.6 Outras aspirações

Entre as demais aspirações que foram mencionadas, destacaram-se: ser caminhoneiro e ter uma moto. Essas expectativas foram citadas principalmente pelos jovens e estavam associadas ao desejo pelo trabalho autônomo.

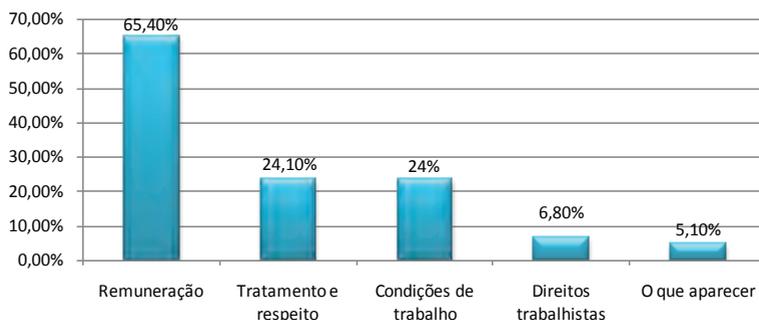
A única coisa que eu quero é que eu vim fazer aqui é comprar uma moto pra mim (moto taxi).

Trabalhar de caminhão.

3.8. Expectativas em relação ao trabalho

A pesquisa buscou conhecer o que trabalhadores consideravam como uma relação de trabalho satisfatória, ou seja, o que seria, em suas concepções, um “serviço bom” (ver gráfico 26).

Gráfico 26. Critérios para definir um "serviço bom"



Fonte: Pesquisa de campo.

*Respostas múltiplas.

3.8.1 Remuneração

A remuneração – ganhar bem ou ter a garantia de que vai receber – foi colocada por 65% dos trabalhadores pesquisados como o critério mais importante:

Serviço bom é aquele que dá dinheiro.

É quando paga bem. A mola do peão é o dinheiro.

O preço é que agrada a gente. Se dá prá levar um troquinho para ajudar a família.

3.8.2 Tratamento e respeito

Foram mencionadas também as formas de tratamento do trabalhador pelo empregador ou gato: 24,1% dos entrevistados referiram-se a ser bem tratado ou ter a companhia de amigos como critérios importantes para definir um bom serviço.

Que tenha bom tratamento, seja pessoal que dê valor ao trabalhador.

Quando é um patrão que seja educado, que não maltrate o trabalhador.

3.8.3 Condições de trabalho

24% dos trabalhadores afirmaram que uma relação de trabalho satisfatória estava vinculada às condições de trabalho: trabalho seguro, boas condições de alojamento e alimentação. As condições de trabalho geralmente apareceram acrescidas de outros temas, como a remuneração e o tratamento.

Serviço leve, que não seja pesado.

Que não prejudiquem a saúde da pessoa.

Serviço certo, comida boa, transporte bom, pagamento certinho.

Primeiramente alimentação boa, alojamento, ser tratado como trabalhador, sem racismo.

3.8.4 Direitos trabalhistas

Apenas 6,8% dos trabalhadores entrevistados mencionaram ter contrato registrado na carteira de trabalho (ser “fichado”) como critério para definir um bom trabalho, o que indica a ausência de uma experiência de trabalho firmada em garantias trabalhistas e previdenciárias. No entanto, convém observar que, ao serem perguntados sobre as medidas para a erradicação do trabalho escravo no Brasil, alguns trabalhadores se referiram à importância do registro em carteira (ver página 121, 122 e 123).

3.8.5 O que aparecer

Um pequeno grupo (5,1%) não definiu nenhum tipo de característica nas suas respostas, dizendo apenas que o “serviço bom” era o que aparecer.

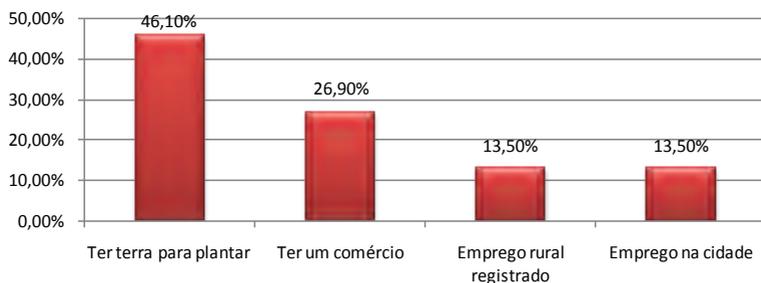
Os trabalhadores submetidos à escravidão contemporânea são movidos pela necessidade premente de para aceitar ofertas de emprego, tendo em vista sua posição desfavorável no mercado de trabalho – baixa qualificação, baixa escolaridade – e a pressão que sofrem face às necessidades da família. A valorização da remuneração, em detrimento de outros aspectos, aumenta a vulnerabili-

dade desses trabalhadores. Premidos pela necessidade, e diante de um salário aparentemente vantajoso, eles aceitam condições de trabalho extremamente precárias, perigosas, em locais distantes e sem garantias trabalhistas.

3.9. Soluções para a situação dos trabalhadores

Perguntou-se aos trabalhadores o que poderia resolver a situação deles. Foram apresentadas diferentes alternativas, considerando o trabalho por conta própria, o trabalho assalariado e a atividade rural ou urbana, combinados da seguinte forma: terra para plantar, comércio na cidade, emprego rural registrado, emprego registrado na cidade.

Gráfico 27. Soluções para a situação dos trabalhadores



Fonte: Pesquisa de campo.

Embora apenas 5% dos trabalhadores tenham mencionado a terra como uma aspiração, quando perguntados diretamente, a alternativa *terra para plantar* foi destacada por 46,1% dos entrevistados (ver gráfico 27). Cabe observar que não houve diferença entre os que vivem em área rural ou na cidade.

O comércio na cidade apareceu em segundo lugar, apontado por 26,9% dos trabalhadores. O emprego rural registrado foi escolhido por 13,5% dos entrevistados, a mesma proporção dos que optaram por um emprego registrado na cidade (13,5%). Este resultado indica uma preferência por atividades realizadas por conta própria (73%), em detrimento do trabalho assalariado (27%) (ver gráfico 28). Do ponto de vista das políticas públicas, o que se verifica é que a reforma agrária, assim como políticas e programas de apoio à agricultura familiar poderiam responder ao anseio de uma parcela significativa de trabalhadores.

Síntese

Em relação ao perfil dos trabalhadores entrevistados na pesquisa de campo, é possível sintetizar algumas características:

São predominantemente homens adultos com idade média de 31,4 anos, a grande maioria (81%) constituída de negros²³.

A renda média individual declarada pelos trabalhadores é de 1,3 salários mínimos. A renda familiar é de até 3 salários mínimos para 75,9% das famílias, sendo que em 25,3% delas não ultrapassa 1 salário mínimo. Em 40,2% dos casos, o entrevistado é o único responsável pela renda da família.

Grande parte dos trabalhadores nasceu na Região Nordeste (77,6%) e 41,2% dos trabalhadores entrevistados na pesquisa são maranhenses. Os locais de procedência (locais de residência) dos trabalhadores são as Regiões Nordeste (57%), Centro-Oeste (23,1%) e Norte (19,9%).

O número médio de filhos dos trabalhadores é 1,5. Excluindo-se

²³ A categoria “negros” equivale à soma dos que se declararam pretos e pardos, segundo a categoria de cor/raça definidos pelo IBGE.

os que não têm filhos, a média sobe para 2,5. A maioria dos trabalhadores (72,7%) vivia com familiares antes de serem aliciados; 25,6%; viviam sós; e 1,7% moravam com pessoas com as quais não possuíam laços de parentesco.

Considerando-se o conjunto dos entrevistados, tem-se que o número médio de pessoas por residência é de 4,4 pessoas. Em 44,4% das famílias o trabalhador entrevistado é reconhecido como chefe. Na maioria das famílias (67%) há crianças e/ou adolescentes.

Os trabalhadores que moravam sozinhos são chamados de *peões de trecho*. Geralmente, não possuem residência fixa e são mais vulneráveis que o conjunto dos trabalhadores. São mais velhos, com idade média de 38,6 anos, com uma proporção maior de analfabetos (30%) e de negros (87%).

A escolaridade dos trabalhadores entrevistados é extremamente baixa: 18,3% são analfabetos e 45% são analfabetos funcionais. O tempo médio de estudo é de 3,8 anos, e 85% deles nunca fizeram qualquer tipo de curso profissional.

A escravidão contemporânea no país é precedida, em alta proporção, pelo trabalho infantil: 92,6% dos trabalhadores entrevistados iniciaram sua vida profissional antes dos 16 anos. A idade média em que começaram a trabalhar é de 11,4 anos.

A maioria dos trabalhadores (59,7%) já passou anteriormente por situações de trabalho escravo com privação da liberdade. Entretanto, apenas 12,6% deles foram resgatados pelas equipes móveis de fiscalização.

PERFIL DOS GATOS

Como já foi dito anteriormente, a pesquisa incluiu também entrevistas com alguns *gatos* (ou empreiteiros) durante operações de fiscalização do Grupo Móvel (GEFM). No entanto, nem todas as fazendas acompanhadas pela pesquisa possuíam a figura do gato. Foi possível entrevistar apenas um pequeno grupo deles (7), o que impede a utilização de procedimentos que quantifiquem variáveis. Contudo, considera-se que foram obtidas informações importantes, que contribuem para avançar no conhecimento do perfil desse grupo.

4.1 Novas formas de arregimentação, controle e organização do trabalho

Na década de 80, principalmente nos estados do Pará e Mato Grosso, era comum que empreiteiros arregimentassem até centenas de trabalhadores nos estados nordestinos, transportando-os em caminhões pau de arara para regiões distantes e desconhecidas da Amazônia, com promessas de salários vantajosos e pronto

retorno. Os trabalhadores se embrenhavam na mata por meses, atacados por doenças como a malária e ficavam totalmente à mercê dos gatos (FIGUEIRA, 2004). Os empreiteiros eram responsáveis pelo controle de todo o processo de trabalho – contratação, transporte, alimentação e remuneração.

A pesquisa revelou que o recrutamento e a contratação de mão de obra para o trabalho em condições análogas à escravidão têm sofrido transformações, provavelmente em razão do trabalho de fiscalização realizado pelo Grupo Móvel (GEFM) e da repressão do tráfico de trabalhadores. As funções anteriormente desempenhadas pelo gato (aliciamento, contratação e controle da força de trabalho) têm sido assumidas, em alguns casos, por outros agentes. É necessário, portanto, entender as novas formas de arregimentação existentes.

O estudo observou que os próprios trabalhadores podem atuar como agentes recrutadores de mão de obra, como aconteceu em uma das fazendas visitadas pelos pesquisadores. Após o término do trabalho temporário na fazenda, alguns empregados voltaram aos seus locais de origem e recrutaram seus vizinhos e parentes. Além disso, trabalhadores ou gatos de locais longínquos podem facilmente contatar outros trabalhadores por um telefone comunitário do município e avisá-los sobre possíveis locais de emprego. A expansão das estradas e dos meios de transporte também contribui para que os trabalhadores cheguem à fazenda por conta própria. Cria-se, assim, uma rede informal pulverizada, multiplicando-se os agentes que participam do recrutamento, o que certamente dificulta a fiscalização e a atribuição de responsabilidades.

Em alguns casos, o gerente da fazenda assumiu a função do gato, contratando diretamente os trabalhadores e responsabilizando-

se pelo controle do processo de trabalho. Em outros, os próprios proprietários das fazendas assumiram a contratação da mão de obra, registrando-a com carteira assinada. Escritórios de contabilidade também foram utilizados para agenciar os trabalhadores. Esses escritórios assumiam todo trabalho burocrático relativo à contratação e pagamento dos trabalhadores. Deve-se dizer que as mudanças notadas pelo estudo não melhoram necessariamente as condições de trabalho, alimentação e alojamento dos trabalhadores temporários.

Não se pode afirmar que os grandes empreiteiros tenham desaparecido, principalmente em áreas distantes e de difícil acesso da floresta amazônica. As alterações identificadas acima revelam que a presença dos gatos é menos forte e freqüente do que em épocas passadas, principalmente nas áreas onde é maior a fiscalização. Os gatos continuam atuando, geralmente com grupos não muito grandes de trabalhadores, utilizando mecanismos já conhecidos de manutenção de cantina na fazenda com preços superfaturados, ameaças verbais e mesmo violência física, principalmente em áreas de fronteira, onde é mais difícil de serem alcançados pela fiscalização. Novos estudos devem ser realizados para aprofundar a análise das novas características assumidas pelo processo de alienação dos trabalhadores.

Vale ressaltar, todavia, a diferenciação entre o “gato” e o simples “chefe de equipe”. O verdadeiro “gato” não deve ser confundido com aquele que, como “empreiteiro” ou “chefe de turma”, vive as mesmas agruras do trabalhador: mora, come e trabalha como ele e, frequentemente, está em situação financeira similar ou, por vezes, até mais debilitada que a do trabalhador a ele subordinado, pois tenta honrar o combinado com os trabalhadores. Há uma esperança de “melhora de vida” quando um trabalhador forma sua

própria turma, mas, dificilmente, esta melhora ocorre. Nesses casos, o “chefe de turma”, apesar de ser conhecido como “gato”, não carrega consigo os elementos caracterizadores deste profissional.

As informações obtidas através das entrevistas com os empreiteiros realizadas no decorrer da pesquisa de campo são insuficientes para uma melhor caracterização do perfil desse grupo, pois foram encontrados apenas pequenos empreiteiros, isto é, “gatinhos”, como são denominados por alguns. Trata-se de empreiteiros que arregimentam pequenos grupos de trabalhadores e cuja atuação se restringe ao âmbito regional. O trabalho dos gatos entrevistados na pesquisa possui uma estrutura simples. Nenhum deles trabalha com sócios ou auxiliares.

Os gatos entrevistados estavam em uma situação de grande pressão no momento da entrevista, uma vez que, juntamente com os proprietários, eram responsabilizados pelo Grupo Móvel (GEFM) pela contratação irregular dos trabalhadores e pela prática de trabalho escravo. Na aparência, eles não se distinguiam significativamente dos trabalhadores. Solicitados a dar entrevista não se negaram e foram, aos poucos, expressando suas opiniões e versões. Convém observar, no entanto, que eles estavam em uma situação adversa, o que certamente os inibiu, fato que deve ser levado em conta na análise de suas respostas.

4.2 Caracterização socioeconômica

4.2.1 Idade, cor/raça e posse de documentos

Todos os gatos entrevistados na pesquisa de campo eram homens com idade média de 45,8 anos, portanto, superior à idade média dos trabalhadores (31,4 anos). O gato entrevistado mais jovem tinha 33 anos e o mais idoso 66 anos.

Verificou-se que os gatos apresentavam características que os aproximavam em muitos aspectos dos trabalhadores. Assim como os trabalhadores, a maioria dos gatos era não branca: 5 se autodenominaram pardos e 2 se declararam brancos. Convém observar que os pais dos empreiteiros também eram na maioria não brancos.

Entre os gatos abordados, apenas um não possuía carteira de trabalho e um não tinha carteira de reservista. Os outros possuíam todos os documentos: certidão de nascimento, carteira de trabalho, carteira de identidade, CPF, título de eleitor e carteira de reservista.

4.3 *Fluxos migratórios*

4.3.1 Naturalidade

A maioria dos gatos entrevistados nasceu na Região Nordeste: 2 eram do Maranhão, 2 do Piauí e 2 de Pernambuco. Apenas um era natural do Centro-Oeste (estado de Goiás).

4.3.2 Local de residência

Os gatos possuíam residência nas Regiões Norte e Centro-Oeste, nos estados do Mato Grosso (3), Pará (2) e Goiás (2).

Todos os gatos entrevistados moravam em centros urbanos antes de irem para a fazenda onde foram autuados pelo Grupo Móvel (GEFM). Eles declararam morar em centros urbanos há mais de 20 anos, com exceção de um que estava há menos de 5 anos na cidade. É importante observar, entretanto, que todos eles nasceram em área rural.

4.3.3 Local onde foram autuados

Como já foi visto anteriormente (ver tabela 2 na página 10), os gatos foram encontrados pela pesquisa de campo no Mato Grosso (3), Pará (2) e Goiás (2), onde foram autuados pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM). Os gatos entrevistados atuavam em âmbito regional, isto é, todos trabalhavam no mesmo estado onde possuíam residência. Deslocavam-se apenas por diferentes municípios do estado. Vale notar que em Mato Grosso foi entrevistado um gato em uma fazenda onde já não havia mais trabalhadores e em Goiás 2 gatos trabalhavam em uma mesma fazenda.

4.4 *Relações familiares*

Em relação à família de origem, os gatos também apresentavam características semelhantes aos trabalhadores.

4.4.1 Número de filhos, situação conjugal e convivência domiciliar

Todos os gatos entrevistados tinham filhos. O número médio de filhos era de 4,1, superior, portanto, à média encontrada para os trabalhadores (1,5). Os pais dos empreiteiros tiveram, em média, 7 filhos. Apenas um dos gatos era separado da esposa e os demais eram casados ou possuíam companheiras.

Em relação à convivência domiciliar, observou-se que todos os gatos moravam com familiares (família conjugal) antes de saírem para trabalhar na fazenda. Além disso, todos eram reconhecidos como chefes de família. Quando se ausentam para o trabalho, quem assumia essa posição era a esposa, na maioria dos casos.

4.4.2 Composição da unidade domiciliar

O número médio de pessoas na unidade doméstica era 4,4 pessoas, a mesma encontrada para os trabalhadores. Em apenas um domicílio todos os membros eram adultos. Nos demais domicílios havia crianças e/ou adolescentes (ver tabela 25). Apenas um dos gatos entrevistados, residente em Mato Grosso, afirmou fazer parte do Programa Bolsa Família (ver nota 26).

Tabela 25. Composição Familiar (nº famílias)

Apenas adultos	Adultos e crianças (até 12 anos)	Adultos e adolescentes (13 a 17 anos)	Adultos, crianças e adolescentes
1	3	2	1

Fonte: Pesquisa de Campo.

4.5 Trajetória profissional

4.5.1 Educação formal

A escolaridade dos gatos entrevistados era extremamente baixa. Apenas um foi além da 4ª série do primeiro grau, chegando a cursar a 8ª série, porém não conseguiu concluí-la. Vale notar ainda que, entre os 7 gatos entrevistados, 2 eram analfabetos (ver tabela 26). Observou-se ainda, que mais da metade dos pais dos entrevistados eram analfabetos.

Tabela 26. Escolaridade dos gatos

	Frequência
Analfabeto	2
4ª série incompleta	2
4ª série completa	2
8ª série incompleta	1
Total	7

Fonte: Pesquisa de Campo.

4.5.2 Formação profissional e experiência profissional

O trabalho de empreiteiro se consolidou na prática, em função de liderança assumida perante grupos de trabalhadores. Nenhum dos gatos entrevistados fez qualquer curso profissional.

Convém observar que todos já realizaram trabalho rural não especializado, como derrubada de árvores, roço de pasto, corte de cana etc. Atualmente, disseram trabalhar para médios e grandes proprietários recrutando trabalhadores para limpeza de pasto, cação de raiz, derrubada de árvores e colheita de tomate. Entretanto, os gatos entrevistados afirmaram que não trabalhavam com lavoura de cana, algodão e café, provavelmente por estas atividades exigirem uma estrutura maior do que eles conseguem manter. A maioria dos gatos trabalhava com grupos pequenos de trabalhadores (de 6 a 7). Um afirmou trabalhar com grupos de aproximadamente 15 trabalhadores e outro declarou trabalhar com grupos de 45 trabalhadores.

No que se refere ao aspecto profissional, percebe-se algumas similaridades com a geração anterior. A maioria dos pais dos empreiteiros também eram lavradores. As mães, por sua vez, cuidavam da casa da família.

4.5.3 Trabalho infantil

Com exceção de um caso, os gatos entrevistados, da mesma forma que a maioria dos trabalhadores resgatados, foram vítimas do trabalho infantil. Apenas um deles começou a trabalhar aos 16 anos. Os demais iniciaram a vida de trabalho antes dos 14 anos: um deles começou a trabalhar aos 12 anos; dois aos 10 anos e três aos 9 anos. A idade média do início do trabalho era de 10,7 anos. Em todos os casos, o trabalho infantil era exclusivamente familiar.

4.5.4 Trabalho escravo

Cabe observar que dois gatos entrevistados já haviam sido flagrados anteriormente pela fiscalização como empreiteiros de trabalhadores em situações caracterizadas como trabalho escravo, um no estado do Pará e outro em Goiás.

4.6 *Formas de participação social*

Nenhum dos entrevistados participava de sindicatos ou outras associações.

Em relação a outras formas de participação social, observou-se na pesquisa que apenas 2 gatos freqüentavam cultos religiosos: um freqüentava habitualmente a igreja católica e outro a evangélica. Nenhum dos empreiteiros entrevistados participava de grupos informais, como times de futebol.

4.7 *Formas de sociabilidade*

4.7.1 Relacionamento entre trabalhadores e gatos

Perguntados sobre o relacionamento entre os gatos e os trabalhadores, os empreiteiros afirmaram que essa relação era positiva. Em geral, declararam que eram próximos dos trabalhadores, davam assistência nas dificuldades, eram honestos e pagavam o justo pelo trabalho. No entanto, ressaltaram que alguns empreiteiros poderiam não cumprir com a palavra dada e humilhar os trabalhadores.

Os gatos entrevistados identificaram como o maior problema enfrentado na relação com os trabalhadores o abandono do serviço,

o que justificaria, segundo eles, a utilização de mecanismos diversos para impedir a saída do trabalhador da propriedade, como a privação da liberdade pela dívida, a retenção dos documentos e a falta de pagamento. Os relatos a seguir retratam os problemas enfrentados por esses dois grupos (trabalhadores e empreiteiros) na visão dos gatos:

Porque esse pessoal de repente diz: eu vô embora!

Tem muito peão que quando está na diária não tem compromisso com o trabalho. Falta muito. Não é o meu caso dos meus peões.

Problema deles é ir embora. Já trouxe 30 [trabalhadores] e dois dias depois ficam 2. Só cura a ressaca e vai embora.

No acerto de contas. Às vezes [o trabalhador] pede um dinheiro antecipado e depois esquece.

4.7.2 Problemas existentes entre os trabalhadores na opinião dos gatos

Em relação aos problemas existentes entre os trabalhadores, os gatos apontaram as discussões como a maior dificuldade, algumas delas provocadas pelo uso de bebidas alcoólicas. Percebe-se, assim, que as respostas dos empreiteiros se assemelharam bastante ao revelado pelos próprios trabalhadores. Além disso, um dos gatos entrevistados se referiu à existência do “puxa-saco” – entendido do seu ponto de vista como um trabalhador dedicado – que pode provocar desavenças entre os trabalhadores.

Conversa besta. Um fala uma coisa, outro fala outra, daí dá confusão.

É bebida. É na rua. Não tem nada no trabalho. Peão em turma é a melhor coisa que tem.

Quando tem um peão esforçado, eles não gostam, chamam de puxa-saco. Mas é só discussão passageira.

4.7.3 Relacionamento entre fazendeiros e gatos

Quanto aos problemas enfrentados com os fazendeiros, os gatos identificaram o não pagamento pelo proprietário como o maior problema que podem ter. Foram citadas também situações em que o empreiteiro não cumpre o combinado com o fazendeiro. Os entrevistados ressaltaram, entretanto, que isso nunca aconteceu com eles.

Quando o fazendeiro não paga. Comigo o fazendeiro nunca atrasou.

O maior problema que eu sei que acontece é quando o gato não cumpre o combinado com a fazenda.

Ainda que os gatos invoquem nas suas respostas valores e argumentos semelhantes aos dos trabalhadores, a posição como intermediários faz com que eles tenham, por um lado, que prestar contas do serviço ao proprietário e, por outro, responder às demandas dos trabalhadores.

São várias as dificuldades enfrentadas pelo gato no gerenciamento da atividade: problemas de evasão de trabalhadores em função de condições insatisfatórias de trabalho e de remuneração insuficiente, administração do dinheiro fornecido pelo proprietário para o pagamento dos trabalhadores e para a remuneração de seu próprio trabalho, problemas relacionados ao fornecimento de alimentação, transporte e alojamento dos trabalhadores.

Diante dos problemas, a tendência dos gatos é submeter os trabalhadores, que são a parte frágil da relação, a condições precárias de trabalho, fazendo recair sobre eles o ônus das dificuldades enfrentadas na fazenda. Dessa forma, os gatos utilizam várias estratégias, como: o atraso ou a ausência de pagamento como mecanismo de retenção dos trabalhadores na propriedade; a exigência de jornadas excessivas para término do trabalho da empreita; o fornecimento de alimentação de baixa qualidade de forma a reduzir despesas; a cobrança de preços exorbitantes pelas mercadorias fornecidas aos trabalhadores; a intimidação dos trabalhadores por meio de ameaças diretas ou veladas para que permaneçam na fazenda e trabalhem dentro das regras exigidas.

4.8 Aspirações e projetos de vida

Perguntou-se aos gatos quais eram suas aspirações, isto é, o que gostariam de realizar na vida que ainda não fizeram. Eles se referiram a projetos bastante próximos dos apresentados pelos trabalhadores: tornar-se proprietário de terra com gado e lavoura, ter um sítio, ter um comércio, trabalhar na construção civil, ser motorista e voltar para o local de nascimento.

Queria ter um sítio para terminar os meus dias de vida, aqui no Mato Grosso.

Gostaria de ter um comércio. Eu nunca tive condições de nada. Já tive no garimpo, depois tive comércio. Daí vendi o comércio. O [ex- presidente] Collor me tomou tudo.

O que eu quero mais é trabalhar com construção.

Motorista de carreta [para] carregar boi.

Queria trabalhar para arrumar o dinheiro para voltar para Caxias no Maranhão.

Os dados apresentados indicam que os gatos encontrados na pesquisa de campo possuem poucos recursos financeiros e um perfil próximo do encontrado para os trabalhadores. De um modo geral, esses pequenos empreiteiros pertencem ao mesmo extrato social dos trabalhadores, muitos deles tendo desempenhado (ou ainda realizando) trabalhos como peões. Além disso, apresentam concepções e valores muito próximos dos trabalhadores.

Seriam os *gatinhos*, como alguns costumam chamar. Agenciam grupos pequenos de trabalhadores e geralmente atuam em âmbito regional. Não possuem uma rede de agenciamento com hotéis, comércios, meios de transporte, como era comum em décadas passadas na Amazônia. Mas o fato desse outro tipo de gato não ter sido encontrado na pesquisa, não significa que não continue a existir atualmente. No entanto, informações fornecidas por integrantes da fiscalização do MTE indicam modificações nos mecanismos de recrutamento e contratação de trabalhadores, o que pode ser entendido como um efeito do combate ao trabalho escravo.

Para evitar o agenciamento ilegal de trabalhadores e estimular a contratação legal, seria necessário fortalecer os criar mecanismos institucionais de intermediação de mão de obra. Uma forma possível é a criação e fortalecimentos dos SINES-rurais e do Sistema Público de Emprego, Trabalho e renda em geral, com capacidade de fornecer informação adequada aos trabalhadores sobre oferta de postos de trabalho e aos empregadores um cadastro de trabalhadores disponíveis, garantindo, assim, o respeito à legislação trabalhista brasileira.

SÍNTESE

Em relação ao perfil dos pequenos empreiteiros pode-se destacar:

São do sexo masculino, com idade média de 45,8 anos, a maioria não branca.

São na maior parte nordestinos, vivem nas Regiões Norte e Centro-Oeste e trabalham no mesmo estado em que possuem residência. Vivem em área urbana, ainda que possuam origem rural.

Moram com suas famílias, que possuem em média 4,4 pessoas, com presença de crianças e adolescentes. Um deles participa do programa Bolsa Família. Todos são chefes da família e muitos são os únicos responsáveis pela renda familiar.

A maioria dos gatos possui baixa escolaridade e 2 declararam-se analfabetos. Nenhum fez qualquer tipo de curso profissional. Foram vítimas do trabalho infantil, com exceção de um dos entrevistados. A idade média com que começaram a trabalhar é de 10,7 anos. Todos realizaram trabalho rural não especializado.

Trabalham para médios e grandes proprietários, recrutando pequenos grupos de trabalhadores. O âmbito de sua atuação é regional.

Dois gatos entrevistados foram anteriormente flagrados pelos Grupos Móveis (GEFM) como empreiteiros de trabalhadores submetidos à condição análoga à escravidão.

PERFIL DOS EMPREGADORES

Para traçar um perfil dos empregadores envolvidos com a escravidão contemporânea no Brasil, foram entrevistados doze empregadores cujos nomes constam (ou constaram) do “Cadastro de Empregadores Flagrados Explorando Mão-de-obra Análoga a de Escravo” do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Apesar do número restrito de entrevistados, foi possível analisar aspectos diferenciados dos empregadores, tais como as características socioeconômicas, as especificidades de seus empreendimentos e seus projetos e aspirações de vida. Convém observar que as doze entrevistas realizadas não são, evidentemente, suficientes para generalizar as informações para o conjunto dos empregadores, mas trazem informações importantes sobre esse grupo.

5.1 Caracterização socioeconômica

5.1.1 Sexo/idade

Os empregadores entrevistados na pesquisa eram todos homens adultos com idade média de 47,1 anos, superior, portanto, ao en-

contrado para os trabalhadores (31,4 anos) e gatos (45,8 anos). O empregador mais jovem tinha 27 anos e o mais idoso 70.

5.1.2 Cor/raça

Os brancos eram dominantes entre os empregadores. Dentre os doze entrevistados, oito se autodenominaram brancos, dois se declararam orientais, isto é, de cor amarela e outro era pardo¹. Um último empregador não declarou sua cor.

5.2 Fluxos migratórios

5.2.1 Naturalidade

Foi expressivo o número de empregadores entrevistados na pesquisa nascidos na Região Sudeste (7); apenas cinco eram naturais de outras Regiões, no caso, Norte e Sul (ver tabela 28).

Os empregadores nasceram nos estados do Rio de Janeiro (municípios de Vassouras e Rio de Janeiro), Minas Gerais (Governador Valadares e Coronel Murta), São Paulo (Catanduva e Ituverava), Espírito Santo², Paraná (Maringá e Pato Branco), Tocantins (Babaçulândia) e Pará (Belém e Marajó). A maioria tinha origem rural, isto é, nasceram em pequenas e médias cidades, marcadamente agrícolas (ver tabela 27)³.

1 Esse empregador se autodenominou moreno. Porém, com intuito de padronizar a cor/raça dos atores pesquisados, decidiu-se utilizar os critérios do IBGE.

2 Sem informações sobre o município de nascimento do empregador de Espírito Santo.

3 As tabelas e os gráficos apresentados são apenas ilustrativos da descrição uma vez que o pequeno número de casos não comporta um tratamento quantitativo.

Tabela 27. Regiões e estados de nascimento dos empregadores

Regiões	Estados	Frequência
Região Sudeste	Espírito Santo	1
	Minas Gerais	2
	Rio de Janeiro	2
	São Paulo	2
Região Norte	Tocantins	1
	Pará	2
Região Sul	Paraná	2
Total		12

Fonte: Pesquisa de campo.

5.2.2 Local da residência atual

A maioria dos empregadores (8) residia nas Regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste. Destes, sete moravam nos estados onde estavam localizadas suas fazendas e negócios (ver tabela 3 página 13). Eles residiam no Pará (Belém, Marabá e Ulianópolis), Tocantins (Palmas), Bahia (Luiz Eduardo Magalhães), Maranhão (Imperatriz) e Mato Grosso (Lucas do Rio Verde). Apenas um deles morava em Palmas (TO) e possuía propriedade em São Félix do Xingu (PA) (ver tabela 29).

Os demais (4) residiam nas Regiões Sul e Sudeste nos estados do Paraná (Curitiba), Rio de Janeiro (Rio de Janeiro e Vassouras) e São Paulo (São Paulo) (ver gráfico 34 e tabela 28). Eles viviam distantes de suas fazendas, mas visitavam-nas regularmente, em especial em épocas de vacinação do gado, colheita e plantio.

Tabela 28. Regiões e estados de residência dos empregadores

Regiões	Estados	Frequência
Região Sul	Paraná	1
Região Sudeste	Rio de Janeiro	2
	São Paulo	1
Região Norte	Pará	3
	Tocantins	2
Região Nordeste	Bahia	1
	Maranhão	1
Região Centro-Oeste	Mato Grosso	1
Total		12

Fonte: Pesquisa de campo.

5.3 *Relações familiares*

Há uma centralidade da família como instituição e espaço de construção de sociabilidades que perpassa todas as entrevistas e independe das diferenças existentes entre os empregadores. “A família é a chave! A célula da sociedade. O dia que ela acabar, acaba a sociedade”, afirmou um empregador. Essa fala é emblemática e reflete o pensamento do conjunto. Em meio à força da tradição familiar, a figura paterna era, sem dúvida, a principal referência e a figura-chave para os entrevistados.

5.3.1 Número de filhos

A família conjugal dos empregadores entrevistados não era numerosa. O número médio de filhos era 2,75. Apenas um proprietário, o mais velho, tinha 5 filhos e um não tinha filhos. A grande maioria dos filhos tinha mais de 18 anos.

A família de origem dos empregadores era numerosa: o número de filhos variava de três a dezesseis, com uma média aproximada de

seis filhos por família. Grande parte delas era constituída por homens. De modo geral, o empregador entrevistado era o filho mais velho ou o “varão” da família, aquele que assumiu o negócio do pai.

5.3.2 Situação conjugal e convivência domiciliar

Somente um dos empregadores era solteiro, os outros eram casados e possuíam famílias constituídas e uniões estáveis. Eles residiam com as esposas, filhos, enteados e mães, com exceção do único solteiro que residia com os irmãos na fazenda.

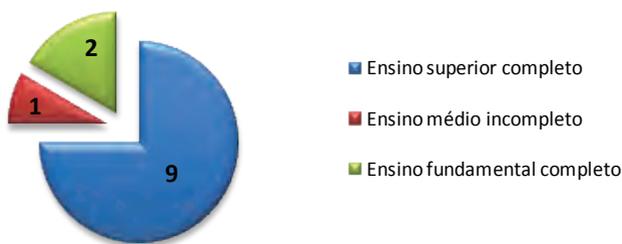
5.4 Trajetória profissional

5.4.1 Educação formal

5.4.1.1 Escolaridade dos empregadores

A escolaridade dos empregadores entrevistados na pesquisa era alta. A maioria (9) tinha ensino superior completo. Destes, dois possuíam mestrado. Apenas três não cursaram nível superior: um possuía ensino médio incompleto e dois concluíram apenas o ensino fundamental (ver gráfico 28).

Gráfico 28. Escolaridade dos empregadores



A formação universitária era voltada principalmente para a administração de empresas e para atividades rurais. Dos nove entrevistados com ensino superior, cinco eram administradores de empresas; um era engenheiro agrônomo com mestrado em Fitotecnia; e outro era médico veterinário. Os outros dois eram formados em Economia e Contabilidade.

Os empregadores ressaltaram haver recebido um expressivo incentivo ao estudo por parte dos familiares. Segundo um dos entrevistados, a família estimulava os membros mais jovens a cursar Agronomia ou Administração, “pois existia um acordo tácito muito forte de que todos os filhos teriam um lugar assegurado [no grupo empresarial]”. Ou seja, o incentivo à formação tinha como objetivo a reprodução e o fortalecimento da empresa.

Os empregadores que cursaram apenas o ensino fundamental e o ensino médio incompleto argumentaram que o fato de morarem na roça e a necessidade de acompanhar seus pais no trabalho foram os principais fatores que impediram a continuidade dos estudos.

5.4.1.2 Escolaridade dos pais e dos filhos dos empregadores

Foi possível perceber um avanço significativo da escolaridade dos empregadores em relação à geração anterior. Nas entrevistas observou-se que 2 pais eram analfabetos; 2 eram analfabetos funcionais; 5 ingressaram no ensino fundamental, mas apenas dois conseguiram terminar o curso; e dois entraram no ensino superior (um formou-se em medicina e outro largou a faculdade). Comparativamente aos pais dos empregadores, o nível de escolaridade das mães é um pouco maior: duas eram analfabetas (nunca foram escolarizadas); cinco concluíram o ensino fundamental; e cinco

cursaram o ensino médio completo. No entanto, nenhuma delas fez ensino superior.

Foram recorrentes, na fala dos empregadores, as referências à falta de oportunidades de estudo na geração dos pais. A idéia de que os pais foram e são pessoas valorosas e cultas também apareceu em vários depoimentos:

Meu pai nunca teve oportunidade de estudar, mas era um “visionário” e sempre se cercou de pessoas melhores do que ele e sempre valorizou muito a educação.

Meu pai era analfabeto de pai, mãe e parteira. Mas era um homem muito culto, sabido, muito inteligente, fazia amizade muito rápido. Então, meu pai fazia amizade com esse povo grande e tudo que era muito sabido.

Quanto ao grau de escolaridade dos filhos dos entrevistados, observou-se tanto uma maior diversificação na formação como uma grande concentração de pessoas com ensino superior completo, configurando-se assim uma ascensão educacional e uma mudança no perfil de formação. De um total de 33 filhos dos empregadores, 13 concluíram o ensino superior; 5 ainda estavam na Universidade e 3 eram vestibulandos. Os filhos eram formados em: Administração de Empresas, Fisioterapia, Informática, Biomedicina, Odontologia, Zootecnia, História, Matemática e Direito. E estavam frequentando os seguintes cursos: Engenharia de Produção, Engenharia Elétrica, Arquitetura, Medicina e Medicina Veterinária.

Apesar da diversidade de formações profissionais dos filhos dos empregadores, havia sempre alguém da família para dar con-

tinuidade aos negócios e administrar a atividade rural. Um dos entrevistados instituiu um programa de profissionalização e de preparação dos jovens acionistas, todos membros da família proprietária do empreendimento. Segundo ele:

O Conselho é formado de dezoito pessoas. São meus filhos, são meus sobrinhos. Ou seja, são netos dos fundadores – a terceira geração [da família] no Brasil – e eles têm uma formação bastante diversificada: tem médicos, advogado, tem arquiteto; toda a profissão que cada um quis seguir. Mas como eles são herdeiros, acionistas do grupo, nós achamos por bem educá-los sobre o mundo corporativo e principalmente sobre o Grupo.

5.4.2 Profissão

5.4.2.1. Profissão dos empregadores

As profissões enunciadas pelos empregadores possuíam estreita relação com atividades ligadas ao meio rural. Vários declararam possuir mais de uma profissão. Porém, predominantemente, identificaram-se como pecuaristas, agricultores, fazendeiros, veterinários e administradores. Outras profissões também foram citadas, como gerente, comerciante, consultor e Deputado Estadual.

5.4.2.2. Profissão dos pais e mães dos empregadores

Existem similaridades entre as profissões dos empregadores e a de seus pais. Os pais foram, em sua maioria, pessoas diretamente ligadas às atividades rurais: fazendeiros, agricultores, pecuaristas e produtores rurais. Apenas 3 tinham outras profissões: um era serralheiro, um era comerciante e outro era médico. Para muitos,

não apenas seus pais, mas seus antepassados estavam vinculados às atividades agropecuárias e ao processo de ocupação do território e criação de cidades e municípios, constituindo-se assim uma espécie de elite patrimonialista que acumula recursos e alimenta poderes. Segundo um dos empresários, “mexer com a terra está no sangue”.

As mães dos empregadores foram por eles representadas como donas-de-casa ou do lar. Em uma sociedade marcadamente patriarcal como a nossa, o papel da mulher, sobretudo das mulheres daquela geração, era cuidar da casa, do marido e da prole. Algumas mães possuem outras profissões, como: uma professora primária, duas agricultoras e uma fazendeira. Os entrevistados demonstraram grande respeito por elas: “A mãe é do lar [...] é mais culta num ponto de vista”, diz um dos empregadores.

5.4.3 A condição de proprietário de terras

Quando indagados como se tornaram proprietários de terras, duas principais situações foram consideradas pelos entrevistados: a tradição familiar e o negócio. São encontradas desde situações em que os laços familiares não determinavam a dinâmica do negócio, “família, família, negócios à parte”, como afirmou um dos entrevistados, até situações nas quais as relações familiares praticamente condicionavam o agir social do empregador e de seu negócio. Quase todos os entrevistados fizeram referência ao papel da “tradição familiar” em suas trajetórias pessoais e profissionais:

Isso vem de família.

Meus antepassados já eram proprietários rurais, colonos, depois sitiantes.

Eu sigo uma tradição, vim da terra, foi de pai pra filho.

Eu, desde criança, eu nasci, meu pai era fazendeiro [...] eu nasci fazendeiro, já no sangue.

5.5 Formas de participação social

A religião Católica foi a predominante entre os empregadores, como ressalta um dos entrevistados “sou Católico Apostólico Romano, não praticante”. Apenas um afirmou ser evangélico, pertencente à Igreja Mundial da Paz.

Quanto à participação em outras atividades sociais, o estudo observou que um dos entrevistados era membro do Rotary Club e do Lions Club e outro empregador era maçom.

Apenas dois dos empregadores entrevistados não participavam de sindicatos ou associações. Um deles se afastou do Sindicato dos Produtores Rurais porque, ao ser acusado de utilizar mão de obra escrava, não recebeu apoio da instituição. Segundo ele, “hoje me afastei [do sindicato] porque no dia em que meu paiol queimou ninguém me ajudou”. Os demais empregadores participam de:

Sindicatos dos Produtores Rurais de diversos municípios.

Federações estaduais da Agricultura

Federações estaduais da Indústria

Federação da Agricultura e Pecuária do Pará

Federação estadual de Automobilismo

Associação Brasileira dos Criadores de Zebu (ABCZ)

Associação Brasileira dos Produtores de Algodão (ABRAPA)

Associação Brasileira das Empresas de Sistemas Eletrônicos de Segurança (ABESE)

Associação Nacional das Sociedades de Fomento Mercantil (ANFAC)
Associação Comercial e Industrial de Imperatriz
Associação Comercial e Industrial de Marabá
Associação dos Agricultores e Irrigantes da Bahia
Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia

Em relação à participação política partidária, o estudo observou que sete empregadores não estavam filiados a partidos políticos⁴. De acordo com um dos entrevistados: “não, a gente não tem [partido político]. A gente é amigo de todo mundo, a gente recebe apoio de todo mundo. [...] Não [temos] objetivo de ir contra ninguém não. O objetivo nosso é produzir”.

Três empregadores estavam diretamente ligados a partidos políticos. Um empregador era filiado ao PSDB, outro era filiado ao PMDB e o último já ocupou cargos de vereador e prefeito em uma coligação PL/PMDB.

5.6 Características dos empreendimentos

5.6.1 Histórico do empreendimento

As fazendas foram adquiridas em dois períodos principais: na primeira metade do século passado, em decorrência do incentivo dos governos brasileiro e japonês à migração japonesa para o Brasil; e nas últimas décadas do século XX, durante o processo de ocupação das áreas de fronteira na Amazônia e do Centro-Oeste, em especial no período dos governos militares, como decorrência da política de incentivos e de ocupação.

4 Um deles foi filiado ao PFL há anos atrás.

5.6.2 Localização das propriedades

Apesar da maioria dos empregadores serem naturais da Região Sudeste, suas propriedades e empresas encontravam-se localizadas nas Regiões Norte, Centro-Oeste e Nordeste do país, ou seja, o investimento patrimonial não necessariamente correspondia ao local de nascimento.

Como já foi dito na introdução, as fazendas dos empregadores autuadas pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) localizavam-se predominantemente nos estados do Pará e Mato Grosso, havendo ainda propriedades na Bahia, Tocantins e Maranhão (ver tabela 3 página 13).

5.6.3 Gestão do empreendimento

O estudo identificou basicamente dois modos de gestão da propriedade: gestão tradicional orientada pela informalidade (proprietários individuais); e a gestão moderna com administração empresarial e racional (empresas). Três entrevistados pertenciam a empresas e nove eram proprietários individuais.

As empresas gerenciavam suas atividades de maneira mais burocrática e racional. Existem diferenças significativas entre as três empresas identificadas pela pesquisa. Uma delas se definiu como *familiar-profissionalizada*. Esta empresa era formada pelos acionistas – uma direção executiva composta por três irmãos – e por oito gestores distribuídos nas seguintes áreas: industrial, agrícola, recursos humanos, oficina mecânica, controle financeiro, comercialização, elétrica e a área de direcionamento total. “Tudo que se resolve dentro da empresa, é resolvido de modo democrático, dentro desse grupo de gestão” diz o entrevistado. Outra empresa

ressaltou a importância do lucro e do negócio como definidores do seu modo de gestão empresarial. Segundo o entrevistado: “é uma relação empresarial. Nós temos a fazenda como um negócio. Ela gera emprego, ela gera lucro”.

A maioria dos entrevistados, no entanto, eram proprietários individuais que recorriam principalmente à prática de gestão tradicional. A fala de um dos empregadores ressaltou essa característica informal da gestão do empreendimento: “eu nunca cobrei nota fiscal de meus irmãos [...] o que um decide está decidido e ninguém questiona”.

Apesar da diferenciação estabelecida pelo presente estudo entre empresas e proprietários individuais, é importante observar que a maioria dos entrevistados ora lançava mão da prática tradicional de gestão ora recorria à racionalidade empresarial para definir o empreendimento.

5.6.4 Tamanho das propriedades

A classificação utilizada neste trabalho para definir categorias de pequenas, médias e grandes propriedades foi estabelecida segundo critérios de um artigo do INPE (2007)⁵: lotes menores que 120 ha foram considerados como pequenas propriedades; as médias propriedades contam com lotes entre 120 ha e 1000 ha; e os lotes acima de 1000 há foram agregados à categoria de grandes propriedades.

Na pesquisa observou-se que os empregadores entrevistados eram principalmente médios e grandes proprietários. O médio proprietário (apenas 1 empregador) era dono de 600 ha de terra

5 Fonte: <<http://marte.dpi.inpe.br/col/dpi.inpe.br/sbsr@80/2006/11.10.12.31/doc/6905-6912.pdf>>.

e os grandes proprietários (8 empregadores) possuíam de 1500 ha a 17000 ha⁶.

5.6.5. Atividades produtivas

A atividade econômica desenvolvida pela maioria (9) dos empregadores entrevistados era a pecuária. Também foram entrevistados 3 empregadores cuja atividade principal era a produção agrícola, envolvendo a produção de cana/álcool e grãos – soja, algodão e milho (ver tabela 29).

Tabela 29. Atividade Econômica nas Fazendas dos Empregadores

Atividade Econômica da Fazenda		Propriedades
Pecuária		9
Agricultura	Cana/álcool*	1
	Algodão, soja, milho e cana/álcool	1
	Soja	1
Total		12

*Secundariamente produzem grãos e bovinos.

Fonte: Pesquisa de campo.

A atividade pecuária desenvolvida pelos entrevistados se diferencia tanto na dimensão do negócio quanto na produtividade. Um dos empregadores, por exemplo, possuía 5.000 cabeças de gado/

6 Convém observar que alguns proprietários informaram o tamanho da propriedade em alqueires. Este trabalho utilizou o alqueire goiano para fazer a conversão para hectares (1 alqueire goiano = 4,84 hectares). Além disso, não há informações sobre o tamanho de três propriedades, pois alguns empregadores não mencionaram com exatidão o tamanho de suas fazendas.

ano e produzia 430 arrobas/ano. Outro possuía 1.500 cabeças de gado e produzia aproximadamente 6.000 arrobas/ano, além de 845 quartilhos de leite por dia. Ele estava entre os dez melhores criadores de gado *Nelore* do país. “[Trabalho com] um gado puro de origem, o Nelore e o Gir leiteiro. Já estamos presentes aí, sendo tanto como organizador, como convidado, dos melhores e dos principais leilões do País”, diz.

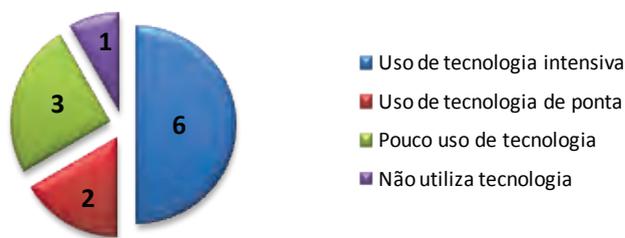
Por sua vez, a empresa que investia prioritariamente em cana-de-açúcar e álcool produzia aproximadamente 40 milhões de litros de álcool por ano. Ela também possuía investimentos em grãos (soja e arroz), bovinos e eqüinos. A opção pela diversificação da produção foi considerada “a melhor forma de agregar mais valor ao produto”.

5.6.6 Uso de tecnologia

O estudo observou que a maioria dos empregadores entrevistados envolvidos com a escravidão contemporânea no Brasil utilizava tecnologias de ponta ou padrões tecnológicos intensivos. Eles faziam parte, portanto, de uma geração de modernização da agricultura e pouco se assemelhavam ao pequeno produtor rural que praticamente não recorre à tecnologia no processo produtivo.

Dentre os doze entrevistados, seis informaram usar tecnologia intensiva e dois disseram recorrer à tecnologia de ponta. Três afirmaram fazer uso de pouca tecnologia e outro entrevistado afirmou que não utiliza tecnologia alguma: “é boi verde, que é o boi comum [...], não uso tecnologia” (ver gráfico 29).

Gráfico 29. Uso de tecnologia no empreendimento



Fonte: Pesquisa de campo.

Entre os empregadores que declararam usar pouca tecnologia, um afirmou que “lá não tem muita tecnologia não, até porque a pecuária de corte é uma pecuária expansiva, os pastos são grandes. Se fosse uma pecuária de confinamento e tal que exige máquinas pra misturar a ração, essas coisas, tudo bem”. Outro insere novas tecnologias na fazenda apenas por indicação de amigos: “quando um amigo vem e apresenta uma boa [tecnologia] para nós, a gente bate papo, conhecimento, e a gente vai apanhando as tecnologias”.

Entre os empregadores que utilizavam um sistema intensivo de tecnologia, um declarou fazer uso de técnicas avançadas de reprodução assistida, inseminação artificial, incluindo a produção de clones. Outro afirmou produzir grãos pelo “plantio direto”⁷ de soja e milho. “Antes usava o modelo convencional, mas agora produzo melhor”, complementa. Os relatos a seguir demonstram o alto grau de tecnologia utilizada pelos empregadores:

[A empresa recorre] a tecnologias modernas, pois trabalha com inseminação de embriões.

⁷ O plantio direto é um sistema diferenciado de manejo do solo, visando diminuir o impacto da agricultura e das máquinas agrícolas (tratores, arados etc.) sobre o solo.

Trabalho com inseminação artificial e touros registrados. [Além disso, a fazenda] possui assistência de veterinário; realiza exames andrológicos, [são aplicadas] vacinas e vermifugação no rebanho.

Dois empresários declararam utilizar tecnologias de ponta. Um deles afirmou utilizar “tudo o que tem de mais alta tecnologia [...] tanto no setor industrial como no agrícola”. Segundo o entrevistado, existia dentro de sua empresa “um setor direcionado somente para a pesquisa e desenvolvimento regional”.

A pergunta sobre o uso da tecnologia trouxe algumas questões para o debate, como a preocupação com a pirataria de sementes no Brasil e a relação entre tecnologia e qualificação da mão de obra. “Esse negócio nosso de semente é um negócio de tecnologia e existe um mercado pirata disso, não é só CD da Ivete Sangalo não”, relatou um dos donos de empresa que faz uso de tecnologia de ponta. Posteriormente, ele demonstrou o descompasso entre a modernização tecnológica e o despreparo da mão de obra. “É porque você tem um descompasso, você tem uma globalização, você tem acesso à tecnologia, [mas] você tem uma pessoa que não está preparada pra manejar aquela tecnologia”.

Convém observar que seria necessário investigar até que ponto o encontrado entre os entrevistados ocorre para o conjunto dos empregadores que foram flagrados com trabalhadores escravos em suas propriedades.

5.6.7 Infraestrutura

Ao discorrerem sobre a infraestrutura das fazendas, dois aspectos foram recorrentes na fala dos entrevistados: primeiro, a compa-

ração das condições anteriores ao momento em que adquiriram a propriedade e a situação posterior à compra da fazenda; segundo a preocupação em chamar a atenção para a existência, em suas fazendas, de uma infraestrutura favorável ao trabalhador rural e sua família. “Tenho melhores estradas que a do município [...] e todas as casas possuem água encanada, banheiro e televisão”, disse um dos entrevistados.

5.7 Formas de gestão da mão de obra

Observa-se claramente uma mudança do comportamento dos empregadores em relação à gestão da mão de obra após ações do Grupo Móvel (GEFM). Vários entrevistados afirmaram que antes recorriam aos serviços dos “gatos”, porém, com a presença da fiscalização, não utilizam mais esses serviços. Eles afirmaram que estão mais atentos ao processo de contratação da mão de obra e mais empenhados em seguir as normas legais. Os empregadores alegaram também que, devido à fiscalização, eles estão reduzindo a contratação da mão de obra temporária e, conseqüentemente, aumentando a mecanização da atividade produtiva.

5.7.1 Trabalhadores permanentes

Todos os entrevistados declararam empregar trabalhadores permanentes em suas propriedades. Os trabalhadores permanentes exerciam várias funções e atividades na fazenda, entre as quais se destacam: gerentes, capatazes, vaqueiros, peões, tratoristas, pessoas responsáveis pela vermifugação e vacinação dos animais e serviços gerais. Os proprietários individuais empregavam de 1 a 140 trabalhadores permanentes. As empresas contratavam uma

quantidade maior de mão de obra permanente. Das três empresas entrevistadas apenas uma não respondeu, as demais afirmaram contratar em média 150 a 700 trabalhadores permanentes.

5.7.1.1 Condições de trabalho

No que diz respeito às condições de trabalho dos trabalhadores permanentes nas fazendas, três principais aspectos foram levantados pelos entrevistados: o primeiro e mais frequente estava relacionado às condições de moradia, alimentação e transporte:

[As casas dos trabalhadores permanentes] são de alvenaria.

[As condições de trabalho] são ótimas. Os trabalhadores têm tudo: casa, alimentação. Eles podem até usar moto da fazenda para se deslocar

Ele [o trabalhador permanente] tem a parte de refeição, de alimentação, subsidiada pela empresa, entendeu? A empresa subsidia a refeição. Ele tem a parte de água, luz, energia; tudo gratuito

O segundo aspecto mais ressaltado pelos empregadores se referia às condições de saúde dos trabalhadores e o uso de equipamentos de proteção:

Todas as condições, equipamentos e ferramentas.

Ele tem assistência médica diariamente aí, gratuita.

[Na fazenda tem] carro [disponível] pra levar [os trabalhadores] no médico.

[Os empregados fixos] fazem exame médico, têm plano de benefícios

O terceiro aspecto se referia à educação e qualificação da mão de obra. Um dos empregadores destacou que a empresa oferecia treinamentos para os trabalhadores. Outro entrevistado afirmou que uma escola foi construída na propriedade com o objetivo de “fixar o homem [na fazenda]”

O modo como falaram das condições de trabalho evidencia que os empregadores entrevistados foram obrigados a prestarem mais atenção para aspectos antes ignorados, como o tipo de alojamento e a necessidade de uma alimentação de boa qualidade para os trabalhadores. A fiscalização tem, portanto, um papel educativo: tornar os direitos trabalhistas conhecidos e humanizar as relações de trabalho.

5.7.1.2 Tipo de contratação e remuneração

Grande parte dos empregadores entrevistados declarou que os trabalhadores permanentes eram formalmente contratados, isto é, possuíam carteira de trabalho assinada:

Sigo as normas da CLT.

Todos [os trabalhadores permanentes] com carteira assinada.

A remuneração dos trabalhadores fixos e dos funcionários da fazenda era maior que a remuneração dos trabalhadores temporários. Em média, eles recebiam R\$ 700,00 por mês, mas a remuneração variava significativamente conforme a qualificação. O capataz ou gerente ganhava entre R\$ 1.000,00 e R\$ 3.060,00 (seis salários mínimos para os mais qualificados). “O vaqueiro ganha menos e recebe R\$ 600,00”, afirmou um empregador⁸.

⁸ O valor do salário mínimo em abril de 2006 era R\$ 350,00.

5.7.2 Trabalhadores temporários

O estudo observou que os proprietários individuais empregavam de 3 a 400 trabalhadores temporários e as empresas contratavam de 50 a 1000 trabalhadores temporários. Portanto, o número de empregados era bastante variável. Segundo os entrevistados, há uma tendência à redução da contratação de mão de obra temporária creditada à fiscalização estatal.

5.7.2.1 Períodos e atividades em que os trabalhadores temporários são contratados

Convém ressaltar que os períodos em que os trabalhadores temporários são contratados variam sazonalmente e estão relacionados ao tipo de a atividade a ser realizada.

Os trabalhadores temporários desenvolvem os seguintes serviços nas fazendas: campineira, limpeza de pasto e construção de cercas. A atividade dominante é a limpeza de pasto, também conhecida como roço de juquirá. Há também a construção de aceiros, o preparo do solo, a colheita e plantio. De modo geral são atividades que exigem menos qualificação.

5.7.2.2 Condições de trabalho dos trabalhadores temporários

Convém observar que um número expressivo de proprietários entrevistados sequer tinha conhecimento das condições de alimentação, segurança e saúde dos trabalhadores temporários, como demonstrou a fala de um deles: “não tenho conhecimento, era como se trabalhassem nas outras fazendas”. Em contrapartida, um grupo minoritário fez questão de anunciar detalhes das

condições de trabalho dos empregados temporários, ressaltando que as condições da alimentação, saúde e a moradia seguiam os preceitos da lei:

[Os trabalhadores temporários] ficam residindo em alojamentos na fazenda, que apresentam água encanada e tratada, luz e telefone.

[A alimentação] é feita por cozinheiras e segue as normas [...]; fornece refeição três vezes por dia.

No entanto, alguns empregadores se mostraram resistentes a fornecerem alimentação gratuita, como demonstraram os relatos a seguir:

Não devia, mas como sou obrigado, dou a alimentação para todos, temporários e fixos.

“[Pago semanalmente], ele [o trabalhador] faz o que quer com o dinheiro, ele que se vire!

Além disso, para se defenderem das normas trabalhistas, muitos empregadores afirmaram que as condições de trabalho oferecidas em suas fazendas fazem parte da cultura e dos hábitos dos trabalhadores rurais. Segundo declarações dos empregadores:

Acampamentos feitos de babaçu, beber água do rio e dormir em rede são costumes que devem ser respeitados [...]; o povo nasceu com o rio nas costas e mata na cara, eles gostam de água do rio.

Peão não precisa de muita coisa não [...]: não só não precisam, mas não gosta.

Alguns empregadores se referiram ao “antes” e “depois” da fiscalização, “agora todas as instalações estão de acordo com as exigências, [pois] eu estou com o nome sujo no Serasa!”.

5.7.2.3 Tipo de Contratação e Remuneração da mão de obra

Apenas um empregador entrevistado na pesquisa declarou que os trabalhadores temporários eram registrados. O estudo observou também uma tendência à terceirização da mão de obra. “Hoje não tenho mais temporários, prefiro terceirizar”, ressaltou um dos empregadores.

A remuneração mais freqüente da mão de obra temporária era feita por empreitada, isto é, o pagamento era feito de acordo com a produção ou serviço:

Quem produziu muito, ganha muito; quem produziu pouco, ganha pouco. Eu acho que é uma lei natural. Cada um recebe conforme o seu esforço, não é? Eu acho que deveria ser assim no Brasil inteiro, pra ver se o povo desempenha um papel de cidadão brasileiro.

Dois entrevistados declararam pagar aproximadamente R\$ 700,00 para esses empregados.

5.7.2.4 Critérios para a contratação da mão de obra e responsáveis pela contratação

Entre os critérios para a contratação da mão de obra temporária, em primeiro lugar, aparecem as boas referências dos trabalhado-

res e o fato de serem conhecidos na região. Em segundo lugar, a experiência no trabalho. Em terceiro, a seriedade no serviço. Por último, a posse de documentos pessoais.

Na maior parte dos casos, o responsável pela contratação dos trabalhadores temporários era o próprio proprietário ou a empresa. Em segundo lugar, a responsabilidade pela contratação era do gerente ou administrador da fazenda. Um entrevistado recorreu às indicações do sindicato. Apenas um dos empregadores afirmou utilizar os empreiteiros e gatos.

5.7.2.5 Procedência dos trabalhadores temporários

Com relação à procedência dos trabalhadores temporários, a maioria dos entrevistados declarou contratar pessoas de municípios, cidades e vilas próximas à propriedade. Dois entrevistados informaram que contratam pessoas do Maranhão e Piauí. Um afirmou contratar a mão de obra temporária de todos os lugares e quatro entrevistados não responderam à pergunta.

5.7.2.6 Problemas na contratação da mão de obra

Indagados sobre os principais problemas que enfrentam na contratação da mão de obra temporária, os entrevistados apontaram a falta de documentação e a presença de trabalhadores que não querem ser registrados.

5.8 Representações dos empregadores sobre o trabalhador rural

Os depoimentos dos empregadores sobre os trabalhadores rurais estavam permeados por argumentos que ressaltavam os direitos e

deveres dos trabalhadores. Muitos sinalizam a existência de uma relação personalizada, assentada na lógica da confiança e da amizade ou de desconfiança e inimizade. “Hoje, depois da legislação – que é só direito, não tem obrigação – não existe mais amizade entre patrão e empregado, jogaram uma classe contra classe”, disse um dos empregadores entrevistados. Outro proprietário se via como um benfeitor:

Eles gostam de mim, como eu gosto deles. Não sou manso para eles, sabe? Sou que nem médico pra eles, tudo que eu posso fazer para eles eu faço. Ele tem casa, luz, aluguel nada, dois, três litros de leite todo dia, não cobro dele, [...] a luz quem paga sou eu; agora, não é por isso que eu deixo de chamar atenção dele, quando eu passo de madrugada e a luz da casa dele tá acesa. [Eu digo:] ‘quem paga tua luz sou eu, cê não pode largar luz acesa, dormindo com luz acesa’.

O estudo observou também que, em muitos depoimentos, os empregadores buscaram enquadrar os trabalhadores rurais dentro de expectativas e valores da cultura empresarial. Eles viam os trabalhadores como iguais, portadores das mesmas oportunidades e condições. Posteriormente, para justificar a situação de pobreza dos trabalhadores, eles ressaltaram a incapacidade de administrar o dinheiro e a falta de iniciativa dos empregados, como é possível ver nos relatos abaixo:

Trabalhador é debochado, se contenta com pouco e não querem acumular.

Trabalhador trabalha para comer e não para evoluir. Não tem uma cultura de fazer poupança, o que ganha gasta tudo.

[Trabalhador rural] não conhece a palavra produtividade. Não tem iniciativa. É difícil de aprender.

Outros empregadores caracterizaram os trabalhadores de maneira totalmente negativa.

Trabalhador rural é tudo tosco. Não adianta... É tosco.

Pior possível. Tudo o que é de ruim. Pense em uma coisa muito ruim. É o trabalhador rural.

Por outro lado, alguns entrevistados possuíam uma visão positiva dos trabalhadores, ligada principalmente à dedicação ao trabalho e aos valores familiares.

Os trabalhadores são bons porque possuem tradição familiar e uma cultura de trabalhar no campo.

São honestos, tomam conta do patrimônio da gente.

5.9 Imagem social dos empregadores

Perguntou-se aos empregadores o que significa ser proprietário de terras. Primeiramente, eles ressaltaram a importância de ter vocação para a atividade rural, como relatou um dos entrevistados: “tenho vocação rural”. Outros empregadores falaram da responsabilidade dessa profissão:

Como você é responsável por muitas coisas, você acaba assumindo um papel bastante impactante, do ponto de vista de você ter oportunidade de fazer diferença na vida das pessoas, na vida da sua família, na vida da comunidade onde sua empresa atua. É fascinante, ser empresário é fascinante, com seus ônus e bônus, com os seus desafios, com suas noites sem dormir, com as preocupações, mas, diria que extremamente fascinante.

Posteriormente, perguntou-se aos empregadores qual imagem social que possuem de si próprios. Muitos ressaltaram aspectos positivos, como um dos empresários entrevistados:

Mudando muito rápido – não é? – e prá melhor; prá melhor mesmo. Eu vejo o empresário agrícola se desenvolvendo bem. Quer dizer, à medida que [...] a vocação agrícola do Brasil está se tornando cada vez mais evidente, e a própria sociedade urbana reconhecendo mais a importância do mundo rural, eu vejo o empresário agrícola brasileiro se desenvolvendo muito rapidamente. E na verdade, se colocando, se inserindo assim, competindo com o mundo.

Bem, eles movimentam a economia do país. É uma atividade fundamental.

A maioria está dentro da lei.

Outros empregadores utilizaram aspectos negativos para caracterizar a imagem social dos proprietários rurais. Segundo eles:

Em outros países os proprietários são valorizados, no Brasil somos marginalizados. No exterior eles têm subsídios e nós aqui somos punidos.

Uma classe desunida. Tinha que se unir mais.

Alguns empregadores afirmaram que a imagem social dos proprietários varia, portanto, não é possível generalizar, não existe uma visão única para os produtores rurais, como se observa nos relatos abaixo:

Há diferenças. Mato Grosso é muito empresarial, no Rio de Ja-

neiro e Minas Gerais é muito familiar e no Maranhão é terra de ninguém.

Não é possível generalizar. Como em qualquer atividade, há aqueles progressistas, os mais conservadores, os retrógrados. Cada cabeça, uma sentença.

Um dos entrevistados discorreu sobre os principais tipos de proprietários rurais no Brasil. Em primeiro lugar, o proprietário de ocasião ou por oportunidade. São profissionais liberais, industriais, cujo foco é investir. Em segundo, temos o proprietário rural pequeno, médio ou grande que foi criado dentro do negócio, tem sensibilidade e se pauta pela tradição e a origem familiar. E, finalmente o pequeno produtor, o mais vulnerável porque possui menos recursos e conhecimento.

5.10 Aspirações e projeto de vida

As aspirações e projetos de vida dos empregadores entrevistados foram variados. Alguns entrevistados se referiram ao trabalho:

Muita coisa do que eu era melhorei muito. Atinjo as metas que traço. Estou montando uma financeira e quero crescer com ela.

Nossa! Que pergunta difícil. Eu acho que perpetuar a empresa. Esse é desafiador, hein? Esse é desafiador.

Outros empregadores se referiram a aspirações materiais, como:

Comprar um porsche.

[Gostaria de fazer] um “mochilão” pela Europa. Mas só daqui a uns dez anos.

Dois empregadores se mostraram preocupados com questões sociais e ambientais:

[Gostaria de] gerar mais empregos.

Gostaria de mostrar que é possível produzir na Amazônia de forma sustentável.

Muitos empregadores já estavam satisfeitos com o que conquistaram, como demonstram os relatos abaixo:

Não, sou conformado com o que eu tenho.

Não... Já fiz tudo o que queria fazer. Tem gente que inventa, quer ir pra França. Eu não falo francês! Vou fazer o quê lá? Nunca viajei pra fora do Brasil. Só por aqui mesmo, mas a região que eu prefiro é dentro da terra da minha família.

Já estou realizando... Uma família feliz e estável. Tenho o que quero.

SÍNTESE

Resumidamente, pode-se concluir que as características dos empregadores entrevistados guardam uma estreita relação com os traços gerais das elites e grupos dominantes no Brasil:

São homens, a grande maioria branca, com idade média de 47,1 anos. Quase todos casados, famílias constituídas; vivendo com a esposa e com os filhos. O número médio de filhos é 2,75.

É expressivo o número de empregadores entrevistados na pesquisa nascidos na Região Sudeste (7); apenas cinco são naturais de outras Regiões, no caso, Norte e Sul. A maioria dos entrevistados (8) reside nas Regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste. Os demais (4) residem nas Regiões Sul e Sudeste.

A maioria (9) tem ensino superior completo. Destes, dois são pós-graduados. Apenas três não cursaram o nível superior.

Identificaram-se como pecuaristas, agricultores, fazendeiros, veterinários e administradores. Outras profissões também foram citadas pelos empregadores entrevistados: gerente, comerciante, consultor e parlamentar.

A ERRADICAÇÃO DA ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA NO BRASIL

Neste capítulo será apresentada uma perspectiva histórica das políticas públicas de combate ao trabalho escravo no Brasil, enfatizando os principais instrumentos utilizados pelo governo para erradicar o crime no país. Posteriormente, serão analisadas as visões dos trabalhadores, gatos e empregadores sobre os mecanismos atuais de combate a escravidão contemporânea.

6.1 Políticas de Combate ao Trabalho Escravo

Apesar da complexidade do trabalho escravo no país, o Brasil é considerado um exemplo mundial no combate à escravidão contemporânea (OIT, 2005). A eficácia das ações de enfrentamento ao trabalho escravo no Brasil deve-se, sobretudo, à capacidade de articulação entre o governo brasileiro, a sociedade civil, o setor privado e os organismos internacionais, em especial a OIT.

A Comissão Pastoral da Terra – organização da Igreja Católica voltada para defesa dos direitos humanos e da reforma agrária –

é precursora no combate à escravidão contemporânea. Em 1971, Dom Pedro Casaldáliga, então bispo de São Félix do Araguaia (MT), denunciou pioneiramente a existência de trabalho escravo no Brasil. As denúncias sobre a situação de milhares de trabalhadores rurais escravizados em fazendas brasileiras ganharam corpo durante toda a década de 1970 e 1980. Eram denúncias feitas pelas próprias vítimas diretamente a padres e bispos, especialmente no Mato Grosso e Pará. Outras vezes, chegavam aos sindicatos e, por meio deles à Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG) (MARTINS, 1999).

Em 1995, o governo federal brasileiro – por intermédio de um pronunciamento do então presidente da República, Fernando Henrique Cardoso – assumiu, perante a sociedade brasileira e a comunidade internacional, a existência do trabalho escravo no Brasil. Em 27 de junho daquele ano, foram criadas estruturas governamentais para combater a escravidão, com destaque para o Grupo Executivo de Repressão ao Trabalho Forçado (GERTRAF) e o Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Em março de 2003, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva lançou o 1º Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo e instituiu, em agosto do mesmo ano, a Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE). Um ano depois, o Brasil reconheceu perante a Organização das Nações Unidas a existência de pelo menos 25 mil pessoas reduzidas anualmente à condição análoga a de escravo no país. A estimativa foi obtida por meio de projeções da Comissão Pastoral da Terra. Em setembro de 2008, o governo federal lançou o 2º Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo. Os principais objetivos do novo plano são a prevenção, a reinserção dos trabalhadores resgatados

e a repressão econômica aos escravagistas, pontos que não foram bem executados no 1º Plano.

Em abril de 2002, a OIT e o governo brasileiro deram início ao Projeto de Cooperação Técnica “Combate ao Trabalho Escravo no Brasil”. O principal objetivo do projeto era fortalecer as ações de todas as instituições nacionais parceiras no combate à escravidão contemporânea. Para isso, foram desenvolvidas as seguintes atividades: realização de campanhas¹ de conscientização do público em geral para o problema do trabalho escravo no país; consolidação de informações para proporcionar um diagnóstico preciso da realidade brasileira; capacitação dos parceiros a fim de fortalecer a capacidade das instituições nacionais no combate à escravidão contemporânea; elaboração de um plano nacional de combate ao trabalho escravo; fortalecimento da capacidade da Unidade de Fiscalização Móvel do Ministério do Trabalho e Emprego, a partir do fornecimento de equipamentos e de recursos para facilitar o deslocamento da equipe de fiscalização para locais de difícil acesso; desenvolvimento de estratégias de prevenção do trabalho escravo no Brasil.

Em novembro de 2003, o governo federal lançou a primeira “Lista Suja”, um importante instrumento de repressão ao trabalho escravo no Brasil. A “Lista Suja” é um cadastro que agrupa nomes de empregadores (pessoas físicas e jurídicas) flagrados na exploração de trabalhadores em condição análoga à escravidão. Após a inclusão no cadastro, o empregador será fiscalizado por dois anos. Se,

1 Durante a pesquisa de campo, perguntou-se aos trabalhadores, gatos e empregadores se eles já tinham ouvido falar das campanhas de combate ao trabalho escravo. As campanhas eram conhecidas pela grande maioria desses atores sociais entrevistados. O estudo observou que os canais de divulgação mais eficazes são os meios de comunicação de massa, como a televisão e a rádio. Alguns trabalhadores e gatos tinham visto também cartazes e outros materiais impressos da campanha e os empregadores tinham visto cartazes sobre a escravidão contemporânea em aeroportos.

durante esse período, não houver reincidência do crime, forem pagas todas as multas resultantes da fiscalização e forem quitados os débitos trabalhistas e previdenciários, o nome do empregador poderá ser excluído da “Lista Suja” (COSTA, 2010).

Embora o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) não penalize diretamente os empregadores que fazem parte da “Lista Suja”, os nomes presentes neste cadastro ficam sujeitos a restrições financeiras, pois diferentes órgãos e entidades comprometidos com a erradicação do trabalho escravo no país deixam de fornecer créditos e outros benefícios aos empregadores incluídos na lista. A “Lista Suja” é um dos mais eficazes mecanismos de combate à escravidão no Brasil, pois atinge economicamente os negócios das pessoas e empresas que se utilizam desse tipo de mão de obra.

O setor privado também atua no combate ao trabalho escravo no Brasil. Algumas empresas privadas brasileiras apóiam as políticas de enfrentamento à escravidão contemporânea, principalmente, a partir da criação do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo. Lançado em maio de 2005, o Pacto Nacional é um compromisso voluntário assumido por cerca de 140 empresas visando dignificar as relações de trabalho nas cadeias produtivas dos setores envolvidos com a “Lista Suja”. Com varejistas, atacadistas, industriais e exportadores negando-se a comprar produtos que possam ter trabalho escravo na origem, outros fornecedores intermediários, como frigoríficos, já estão se mobilizando para excluir os produtores que se utilizam dessa prática. (ver: www.pactonacional.com.br)

Convém destacar a importância de alguns projetos que buscam conter e prevenir o trabalho escravo no Brasil. Dentre essas boas práticas, destaca-se o Projeto de Reinserção de Trabalhadores Res-

gatados desenvolvido em 2007, realizado pelo Instituto Carvão Cidadão (ICC) em parceria com a OIT e a GTZ. Esse projeto teve por objetivo inserir no mercado formal trabalhadores resgatados do regime de escravidão, nos estados do Maranhão e do Pará.

O projeto “Escravo nem pensar!” também merece destaque como um programa de prevenção à escravidão de âmbito nacional. O programa teve início em 2004, graças a uma parceria entre a ONG Repórter Brasil e a Secretaria Especial de Direitos Humanos da Presidência da República. O principal objetivo do projeto é diminuir, por meio da educação, o número de trabalhadores das Regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste aliciados para o trabalho escravo na Amazônia e no Cerrado brasileiros. O programa realiza, nos municípios com alto índice de tráfico de seres humanos, formações de lideranças populares, professores e educadores sobre trabalho escravo contemporâneo e temas correlatos, para que possam multiplicar, nas salas de aula e nas comunidades, as informações sobre esse tema. O “Escravo, nem pensar!” já beneficiou 37 municípios de seis estados: Maranhão, Piauí, Bahia, Pará, Tocantins e Mato Grosso².

Dentre os esforços voltados para o fim da impunidade dos escravistas destaca-se a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) n.º438/01, que prevê a desapropriação das fazendas onde ocorre trabalho escravo, destinando-as à reforma agrária, prioritariamente, aos trabalhadores que nela eram submetidos a condições análogas à escravidão. A PEC do trabalho escravo tramitou dois anos no Senado Federal, tendo sido aprovada em 2001, quando foi encaminhada para a Câmara dos Deputados. No entanto, devido a mudanças propostas por membros da bancada ruralista na primeira votação (para inserir os imóveis urbanos na expropriação),

2 Fonte: <<http://www.reporterbrasil.org.br/conteudo.php?id=45>>.

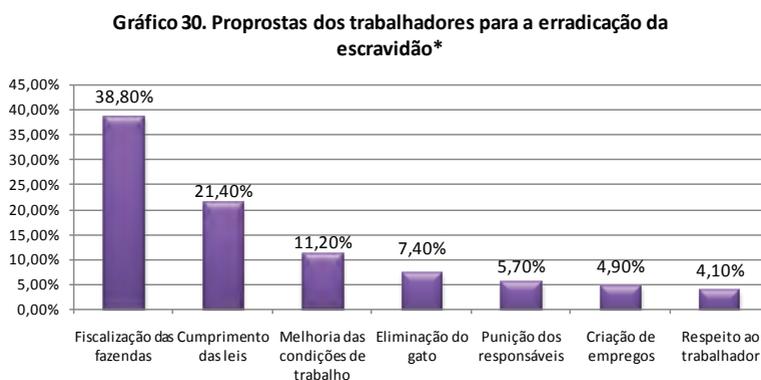
a matéria terá que retornar ao Senado depois de aprovada no Plenário da Câmara.

Apesar dessas múltiplas estratégias de enfrentamento à escravidão contemporânea, ainda há muito por fazer para erradicar o trabalho escravo no Brasil. O desafio do país é complementar seus louváveis esforços no combate a escravidão com estratégias eficazes de prevenção e reabilitação. Além disso, a impunidade tem sido um dos maiores entraves no combate a esse crime no Brasil. A punição efetiva dos escravagistas é um dos elementos que faltam para uma mudança definitiva nesse quadro (COSTA, 2010).

6.2 Trabalhadores, gatos e empregadores: diferentes visões sobre os instrumentos de combate ao trabalho escravo

6.2.1 Trabalhadores

Na pesquisa de campo perguntou-se aos trabalhadores o que deveria ser feito para erradicar o trabalho escravo no Brasil. Eles destacaram vários aspectos, como pode ser visto no gráfico 30 a seguir:



Fonte: Pesquisa de campo.

*Respostas múltiplas. 8,2% dos trabalhadores não souberam responder a pergunta.

A fiscalização do Grupo Móvel (GEFM) foi considerada por 38,8% trabalhadores como a medida mais eficaz e decisiva para o combate ao trabalho escravo. Alguns destacaram ainda a denúncia dos trabalhadores como elemento que viabiliza a fiscalização:

É isso mesmo que está acontecendo. Ir direto nas fazendas, fiscalizando. Daí vai melhorando.

Por uma fiscalização mais forte, chegar em tudo quanto é lugar, porque tem muitos nesses mato, vige! O fazendeiro não vai poder criar boi sem ter peão. Alguma coisa [ele] vai ter que fazer.

Tinha que denunciar mais. Mais fiscalização porque sem a denúncia não anda. Fiquei com medo porque diziam que ia correr risco de vida. Mas é preciso fazer a denúncia para ver se eles [fazendeiros] criam vergonha. Porque eles acham que tudo tá bom.

O cumprimento da lei pelos fazendeiros apareceu em segundo lugar, apontada por 21,4% dos entrevistados. Vários trabalhadores se referiram à importância do registro em carteira como forma de evitar as situações de trabalho escravo. Alguns ressaltaram a importância da fiscalização para o efetivo cumprimento da legislação:

O governo botar lei para legalizar tudo.

Este povo [fazendeiros] é tudo rico e tem estudo, sabe demais. Eles estão sabendo o que tem que fazer e não faz. Se estivesse tudo legalizado não tinha problema.

Deveria ser feita uma justiça para todo mundo trabalhar de carteira assinada.

Tinha todo mundo que trabalhar de carteira assinada. Aí quando saía recebia férias, décimo [13º salário].

A melhoria das condições de trabalho foi apontada por 11,2% dos entrevistados como medida necessária para alterar a situação.

Ter alimentação boa. Ter atenção das pessoas. Alojamento adequado. Cama boa.

As outras medidas sugeridas pelos trabalhadores foram proporcionalmente menos relevantes. 7,4% mencionaram a eliminação do gato como forma de combate ao trabalho escravo, afirmando a necessidade do contrato direto com os proprietários.

O principal é acabar com a gataria e ter mais fiscalização.

Não existir gato. Trabalhar todo mundo pela fazenda, tudo legalizado.

A punição dos responsáveis como uma medida importante para o combate à escravidão contemporânea foi citada por 5,7% dos entrevistados:

Se preciso, até fechar as fazendas. E os culpados que sejam punidos por isto até com prisão.

O governo prender as pessoas ruim que trata e não cumpre.

Medidas mais amplas para o combate do trabalho escravo, como geração de emprego, foram citadas por 4,9% dos trabalhadores.

O governo [Federal, Estadual e Municipal] gerar mais emprego, criar emprego nos locais de moradia, para o trabalhador não ter de sair para fora.

Tinha que haver um emprego na rua [cidade]. Tem gente que não sabe nem assinar o nome, só sabe roçar juquirá. Precisa de emprego pra quem tem e quem não tem estudo, por exemplo, guarda, varrer rua.

Se tivesse emprego na cidade da gente não precisava sair para buscar fora.

Um pequeno grupo (4,1% dos entrevistados) menciona a necessidade do trabalhador ser respeitado e bem tratado pelos empregadores:

Fazendeiro dar valor ao trabalho do peão.

Patrão respeitar o trabalhador, nossos direitos, sem nós eles não são o que são.

Em suma, os trabalhadores entendiam que a erradicação do trabalho escravo no Brasil depende principalmente dos organismos oficiais, enfatizando o papel da fiscalização do MTE e das operações dos Grupos Móveis (GEFM) para o cumprimento da lei. No entanto, vale ressaltar que nenhuma referência foi feita à organização e pressão dos trabalhadores para o combate a escravidão, o que evidencia a fragilidade de organização destes grupos.

6.2.2 Gatos

Alguns gatos entrevistados afirmaram que a fiscalização do Grupo Móvel (GEFM) tem como consequência assustar os proprietários da região que, segundo eles, não irão mais contratar trabalhadores.

Agora os fazendeiros vão ficar com medo e não vão querer mais trabalhador. Nessa região que teve fiscalização os peões não vão conseguir mais emprego

Outros, no entanto, se declararam favoráveis à fiscalização do Grupo Móvel (GEFM), vista como uma possibilidade de resolver os problemas trabalhistas das fazendas. Essas respostas podem ser explicadas, em parte, pela situação de pressão a que estavam submetidos.

Acho que tá certo a fiscalização. Como tão trabalhando, não tá ruim, não.

A maneira tem que ser esta: pesquisar, achar o erro e por prá tomar providência, prá melhorar.

De qualquer forma, o mundo legal, mais especificamente a legislação trabalhista brasileira, parece estar muito distante do cotidiano dos gatos. No dia a dia, os gatos organizavam a empreitada baseada na sua experiência de trabalho adquirida na prática. Eles não hesitavam em lançar mão de ameaças e mesmo da violência física para resolver os problemas com os trabalhadores, como reclamações das condições de trabalho, ausência de pagamento, alimentação precária etc. Um deles se referindo à fiscalização e ao cumprimento da lei diz: “tinha que ter uma pessoa para orientar como fazer as coisas certas”.

6.2.3 Empregadores

Quando perguntados sobre o que achavam da legislação trabalhista brasileira, os empregadores entrevistados citaram com fre-

quência dois argumentos: a unilateralidade e parcialidade da legislação (leis favorecem unicamente os trabalhadores); e o rigor e a natureza punitiva das leis.

Se eu fosse empregado, eu diria que ela é muito boa. Muito boa mesmo, sabe? Ela privilegia muito o funcionário, o empregado. Eles praticamente ignoram a palavra do empregador.

A legislação trabalhista é muito rigorosa, muito punitiva, é unilateral, só vê o lado do empregado, do empregador, zero! Tudo que o empregado diz é verdade, o empregador é que tem que provar tudo.

Segundo alguns empregadores, a rigidez da legislação trabalhista no Brasil incentiva a substituição da mão de obra por máquinas:

A exigência [da legislação trabalhista] é tanta [que] a hora em que eu puder botar máquina em tudo e ter uma pessoa pra tocar, eu vou fazer isso [...] porque máquina não dá processo trabalhista [...] O povo não tem mais compromisso. Eles sabem que se for mandado embora, ele vai no Ministério do Trabalho. Então, a legislação trabalhista tá trancando um maior investimento na agricultura.

[Os fazendeiros] sofrem com entraves e exigências com a legislação. Sofrem com uma legislação que só favorece o entrave. Não querem mais ter gente, só máquinas. Os trabalhadores não têm mais compromisso.

A quantidade de encargos trabalhistas também foi criticada por alguns empregadores entrevistados:

[O problema é] a carga tributária exercida sobre a mão de obra. Encargos pesados, os critérios devem variar por atividade.

Observar as diferenças regionais e diminuir a tributação.

Alguns entrevistados, no entanto, reconheceram que as leis trabalhistas possuem aspectos positivos, ressaltando, porém, que as normas deveriam ser mais flexíveis, como demonstram os relatos a seguir:

Eu acho que a legislação trabalhista é uma legislação bem formulada. Eu acho que ela é bem moderna, entendeu? Eu acho que o Brasil é bem moderno nessa área trabalhista. Preserva bastante o direito dos trabalhadores, só que tem pouca flexibilidade. É muito complicado você – o Brasil do tamanho que é – criar o mesmo padrão de trabalho, lá em São Paulo e criar o mesmo padrão aqui.

Convém observar que alguns empregadores se mostraram interessados em resolver as situações irregulares. Segundo eles, o desrespeito às leis trabalhistas deve-se a falta de informação sobre a legislação:

A maioria dos fazendeiros erra por falta de informação.

Assim como os trabalhadores muitas vezes desconhecem seus direitos, muitas vezes os empregadores desconhecem seus deveres.

Muitos empregadores sugeriram que a legislação trabalhista brasileira deveria ser menos punitiva. Segundo eles, os fiscais deveriam orientar os proprietários antes de puni-los: “deveria ser mais de orientação que de punição”, declarou um dos entrevistados.

Quando perguntados sobre o que acham da PEC 438 (PEC do trabalho escravo), os empregadores se mostraram contrários a ela, com exceção de um deles. Os relatos abaixo demonstram a insatisfação dos fazendeiros com a PEC 438.

Acho uma hipocrisia. Se um pai de família cometer um crime a família tem que pagar? Os descendentes têm de pagar?

Se vier a acontecer isso vai ser uma revolta muito grande. Tem que ser bem analisado. É tão fácil vir lei de lá de cima para a gente engolir.

Além disso, a maioria dos entrevistados tem uma visão extremamente negativa das fiscalizações do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM).

Desrespeitosa. Chegam com armas. Às vezes o produtor não sabe das suas obrigações. Te tratam como bandido, tem gente que morre do coração. Tem que ter bastante respeito ao produtor. Tem que ouvir o empregador. Tem que ser de orientação e, em vez de multar de primeira, notificar e dar prazo para adequações.

Trata os fiscalizados como marginais. Mas são os que verdadeiramente dão emprego.

Um teatro... Uma arruaça desnecessária. É detalhe demais e ninguém pensa em como o produtor arca com os custos. Reclamaram que eu só dava arroz e macarrão de comida, agora me diz como eu vou saber que o colchão tem que ter uma altura assim e que o teto tem que ser assim?

No entanto, convém ressaltar que alguns poucos empregadores reconheceram a importância da fiscalização do trabalho, conforme depoimento de um dos entrevistados: “[a fiscalização é] muito importante também. Tem que haver fiscalização sem dúvida alguma. Porém tem que ter critérios”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS OS ATORES EM DIÁLOGO

A tabela 30 a seguir resume algumas informações sobre características de trabalhadores, gatos e empregadores. Esses dados evidenciam semelhanças entre os dois primeiros grupos originários de extratos sociais semelhantes, e os diferenciam largamente dos últimos, especialmente em relação à cor/raça, escolaridade, origem e formação profissional.

Tabela 30. Resumo das características dos atores

Traços predominantes	Trabalhadores	Gatos	Empregadores
Idade média	31,4 anos	45,8 anos	47,1 anos
Sexo	Masculino	Masculino	Masculino
Cor/raça	Negros ¹	Negros	Brancos
Religião	Católica e evangélica 52,1% freqüentam habitualmente os cultos	Apenas 2 freqüentam cultos religiosos: 1 católico e outro evangélico	Católicos, apenas 1 pertence a Igreja Mundial da Paz

Naturalidade	Nordeste	Nordeste	Sudeste
Local de residência	Nordeste, Centro-Oeste e Norte	Norte e Centro-Oeste	Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sul e Sudeste
Convivência domiciliar	Moram com familiares e parte vive só	Moram com familiares	Moram com familiares
Composição da unidade domiciliar	4,4 pessoas	4,4 pessoas	4 pessoas
Posição na família	A maioria são filhos, mas também existem pais. Quase metade são chefes de família	Pais Chefes de família	Pais Chefe de família
Nº médio de filhos	2,4	4,1	2,75
Nível Escolaridade	18,3% analfabetos e 45% analfabetos funcionais	Ensino fundamental incompleto, presença de analfabetos	Ensino Superior completo (a maioria)
Idade média que começou a trabalhar	11,4 anos	10,7 anos	-
Formação profissional	Nenhum curso (a maioria)	Nenhum curso	Administração de Empresas, engenheiro agrônomo, médico veterinário etc.
Ocupação	Assalariado rural temporário sem registro	Empreiteiro	Pecuarista, fazendeiro, administrador, comerciante, veterinário,

1 A categoria “negros” equivale à soma dos que se declararam pretos e pardos, segundo as categoria de cor/raça definidos pelo IBGE.

Experiência anterior com trabalho escravo	59,7% já passaram por situações de trabalho escravo com privação da liberdade. Destes, apenas 12,6% foram resgatados pela fiscalização do Grupo Móvel (GEFM)	Dois gatos foram flagrados anteriormente pela fiscalização estatal como empreiteiros de trabalhadores escravos	-
---	--	--	---

Fonte: Pesquisa de campo.

As diferenças e semelhanças no perfil dos atores envolvidos no trabalho escravo se constroem de maneira relacional, no interior de um processo social complexo. Primeiramente, destacam-se os fatores de ordem econômica. Por um lado, estão os trabalhadores rurais que são pressionados pelas necessidades de sobrevivência. A maioria deles são homens nordestinos, negros (pretos ou pardos), com baixa escolaridade e sem qualificação profissional. Encontram no trabalho rural temporário a única possibilidade de obter algum rendimento monetário que permita sustentar a família e a eles próprios. Em busca de novas oportunidades de emprego, parte deles migra para estados diferentes de seu local de origem. Por outro lado, estão os empregadores rurais: homens brancos, procedentes de famílias de proprietários de terra, originários principalmente da Região Sudeste. A maioria com ensino superior completo. As famílias dos empregadores entrevistados ou eles próprios adquiriram terras em decorrência de incentivos fiscais fornecidos pelo governo. As propriedades localizam-se principalmente na Região Norte do país, mas também nas Regiões Centro-Oeste e Nordeste. Eles são em sua maioria pecuaristas, mas também atuam na produção agrícola (setor sucroalcooleiro, culturas de algodão, soja, milho e cana-de-açúcar). A maioria dos empregadores

recorre à tecnologia de ponta ou à tecnologia intensiva para melhorar a produtividade de seus empreendimentos.

Por sua vez, os pequenos empreiteiros entrevistados na pesquisa pertencem ao mesmo extrato social dos trabalhadores. São, em sua maioria, homens negros com baixa escolaridade e sem formação profissional. Em geral, tornaram-se gatos em função da liderança assumida entre os trabalhadores. Desempenham o papel de arregimentar trabalhadores e controlar o processo de trabalho para atividades temporárias nas fazendas. Eles mobilizam a força de trabalho, recrutando trabalhadores de áreas próximas às fazendas e de regiões distantes, especialmente de estados nordestinos. O trabalho dos gatos se desenvolve basicamente na informalidade e de maneira precária, sem respeito à legislação trabalhista. Os empregadores recorrem aos serviços dos empreiteiros com o objetivo de diminuir os custos efetivos de produção e evitar o gerenciamento direto dos trabalhadores e o ônus das responsabilidades trabalhistas.

É nesse contexto que se desenvolve o trabalho escravo no Brasil. Os trabalhadores são submetidos a condições degradantes de trabalho e privados de sua liberdade. Os fatores que favorecem a escravidão no país não se esgotam nas questões econômicas. Eles estão ancorados também em valores e concepções constituídos historicamente pelos atores sociais envolvidos com a escravidão contemporânea. A experiência histórica do campesinato brasileiro se assenta em relações de submissão dos trabalhadores aos donos de terras. Estas relações estão baseadas na dominação tradicional, no clientelismo e em formas de proteção pessoal.

Os códigos que regulam estas relações de trabalho, tanto para trabalhadores como para empregadores, estão, em grande medida,

baseadas em valores tradicionais. Os trabalhadores têm como referência critérios morais ligados à honra, dignidade, respeito e reciprocidade para avaliar as relações de trabalho. Nesse sentido, os maus tratos, o desrespeito pessoal e o descumprimento da palavra são elementos que justificam, por exemplo, o abandono do trabalho ou a denúncia da situação vivida na fazenda. Menor importância é atribuída às condições de trabalho, às relações contratuais de trabalho estabelecidas.

Do ponto de vista dos empregadores, as transformações do processo produtivo, regido por parâmetros de competitividade e de rentabilidade empresarial não apagam o passado patrimonial, corporativista e clientelista, que continua presente na visão de parte significativa dos empregadores.

A erradicação do trabalho escravo no Brasil depende de múltiplas ações desencadeadas tanto pelos órgãos públicos do executivo, judiciário e legislativo como pela sociedade civil, com suas organizações de classe de trabalhadores e empregadores, entidades de direitos humanos, entre outras. As ações de combate a esse crime têm provocado, em alguma medida, alterações no quadro descrito. Entretanto, apesar dos avanços no combate à escravidão no país, ainda há um longo caminho para a sua erradicação.

O presente estudo ressalta a necessidade de manutenção e ampliação da fiscalização do Grupo Móvel (GEFM) e a punição dos escravagistas e intermediários como elementos fundamentais para erradicação do trabalho escravo no Brasil. Torna-se necessário também manter e ampliar as campanhas educativas que informem os principais atores sociais envolvidos – trabalhadores, empreiteiros, empregadores –, bem como a população em geral, sobre o trabalho escravo, especialmente nas áreas de maior inci-

dência. Deve-se incentivar e exigir dos empregadores a formalização das relações de trabalho dentro dos marcos legais, assegurando também condições de trabalho decente.

É necessário também ampliar as ações preventivas do trabalho escravo, tais como programas de qualificação profissional e elevação da escolaridade nas áreas de concentração de trabalhadores escravos; a geração de novos postos de trabalho nos municípios de origem e residência dos trabalhadores; a realização de programas de reforma agrária com apoio à agricultura familiar para que os trabalhadores se tornem menos vulneráveis, criando efetivamente alternativas para seu sustento e de sua família. Considera-se ainda importante manter registros e análises sistemáticas sobre os principais atores envolvidos no problema de forma a aprofundar o conhecimento da questão.

FICHA CATALOGRÁFICA

Realização

Organização Internacional do Trabalho

Diretora do Escritório no Brasil

Laís Wendel Abramo

Projeto de Combate ao Trabalho Escravo

Luiz Antonio Torres Machado (Coordenador) e Fernanda de Castro Carvalho (Assistente de Projeto)

Equipe técnica da pesquisa

Maria Antonieta da Costa Vieira (Coordenação Geral), Regina - Ângela Landim Bruno (Coordenação da pesquisa com empregadores), Alair Molina e Adonia Antunes Prado

Assistentes de pesquisa

Caroline Bordalo, Cláudia Alvarenga Prestes, José Evaristo Neto e Maria Nasaré Ferreira Pinto

Colaboração

Grupo de Estudo e Pesquisa Trabalho Escravo Contemporâneo da Universidade Federal do Rio de Janeiro (GPTEC/UFRJ) e Grupos Especiais de Fiscalização Móveis (GEFM)

Edição

Izabel Cavalcanti Ibiapina Parente

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BEAUD, Stéphane. *L'usage de l'entretien en sciences sociales. Palaidoyer pour l'entretien ethnographique*. **Politix** Revue des Sciences Sociales du politic. Année 1996, volume 9, número 35 p. 226-257.

BRANFORD, Sue & GLOCK, Oriel. **The Last Frontier – Fighting over land in the Amazon**. London, Zed Books, Ltd, 1985.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Pesquisa Nacional por Domicílio, 2006.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Trabalho com redução do homem à condição análoga à de escravo e dignidade da pessoa humana. In: **Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação**. São Paulo: LTr, 2006. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/trabalho_forcado/brasil/documentos/dignidadetrabalho_escravo.pdf>.

CASALDÁLIGA, Pedro. **Escravidão e Feudalismo no Mato Grosso**. São Felix do Araguaia, 1970.

CAZETTA, Ubiratan. A escravidão ainda resiste. In: **Possibilidades Jurídicas de Combate à Escravidão Contemporânea**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2007.

COSTA, Patrícia. **Estudo de caso sobre o trabalho escravo no Brasil**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2010.

ESTERCI, Neide. **Escravos da Desigualdade: estudo sobre o uso repressivo da força de trabalho hoje**. Rio de Janeiro, CEDI, Koinonia, 1994.

_____. A dívida que escraviza. In: Comissão Pastoral da Terra. **Trabalho Escravo no Brasil Contemporâneo**. São Paulo: Edições Loyola, 1999.

ESTERCI, Neide e FIGUEIRA, Ricardo Rezende. Efeitos legais e institucionais das lutas contra as formas atuais de escravidão, no Brasil. In: **Direito Federal** – Revista da Associação dos Juízes Federais do Brasil - AJUF. Ano 20, No. 66, janeiro a março de 2001.

FIGUEIRA, Ricardo Rezende. Condenados à Escravidão. In: Comissão Pastoral da Terra. **Trabalho Escravo no Brasil Contemporâneo**. São Paulo: Edições Loyola, 1999.

_____. **A Justiça do Lobo: posseiros e padres do Araguaia**. Petrópolis, Vozes, 1978.

_____. **Pisando Fora da própria Sombra. A escravidão por dívida no Brasil Contemporâneo**. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 2004.

FURTADO, Celso. **Formação Econômica do Brasil**. São Paulo: Ed. Nacional, 1982.

IANNI, Otavio. **A luta pela terra. História social da terra e da luta pela terra numa área da Amazônia.** Petrópolis, Vozes, 1978.

BRETON, Binka Le. **Vidas Roubadas. A escravidão moderna na Amazônia Brasileira.** São Paulo, Ed Loyola, 2002.

MARTINS, José de Souza. **A reprodução do capital na frente pioneira e o renascimento da escravidão no Brasil.** In: Tempo Social – Revista de Sociologia, USP, Vol. 6, nos. 1-2, 1994: 5.

_____. **Fronteira. A degradação do Outro nos Confins do humano.** São Paulo, Hucitec, 1997.

_____. A escravidão nos dias de hoje e as ciladas da interpretação. In: Comissão Pastoral da Terra. **Trabalho Escravo no Brasil Contemporâneo.** São Paulo: Edições Loyola, 1999.

MELO, Luís Antônio Camargo de. Atuação do Ministério Público do Trabalho no Combate ao Trabalho Escravo – crimes contra a organização do trabalho e demais crimes conexos. In: **Possibilidades Jurídicas de Combate à Escravidão Contemporânea.** Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2007.

MERLLIÉ, Dominique et al (1996). Iniciação à Prática Sociológica. Petrópolis: Vozes Ed.

MIRAD - Ministério de Reforma Agrária e Desenvolvimento. “Trabalho escravo”. In **Conflitos de Terra**, IV, Brasília, 1986.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Uma Aliança global contra o trabalho forçado.** Secretaria Internacional do Trabalho, Genebra, 2005.

SAKAMOTO, Leonardo. **Os Acionistas da casa-grande. A reinvenção capitalista do trabalho escravo no Brasil contemporâneo**. Tese de doutoramento. São Paulo, FFLCH – USP, 2007.

SAKAMOTO, Leonardo. **Trabalho Escravo no Brasil do Século XXI**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2007.

VIANA, Marco Túlio. “Trabalho Escravo e ‘Lista Suja’: um modo original de remover uma mancha”. In. *Possibilidades Jurídicas de Combate à Escravidão Contemporânea*, Brasília: Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2007.

VIEIRA, M. Antonieta C. e ESTERCI, Neide. Trabalho escravo no Brasil: os números, as lutas e as perspectivas em 2003. In: **Conflitos no campo. Brasil, 2003**. Goiânia: Comissão Pastoral da Terra, 2004.

VIEIRA, M Antonieta C. “Trabalho escravo, trabalho temporário e migração”. In: **Trabalho Escravo Contemporâneo no Brasil contribuições críticas para sua análise e denúncia**. (Org. G. Cerqueira et. al.). Rio de Janeiro, Editora UFRJ, 2008.

9789228254938 (impresso)
9789228254945 (web pdf)

A OIT tem prestado cooperação técnica ao Governo Brasileiro desde 2002 graças ao apoio do Departamento de Trabalho dos Estados Unidos da América e do Governo da Noruega. O Programa de Ação Especial da OIT para Combater o Trabalho Forçado tem incentivado pesquisas e atividades no que se refere a prevenção, reabilitação das vítimas e condenação dos criminosos, incluindo campanhas nacionais de comunicação e atividades de treinamento e conscientização.

Para maiores informações, acesse:
www.ilo.org/forcedlabour

Programa de Ação Especial da OIT para o Combate ao Trabalho Forçado

International Labour Office
Route des Morillons 4
CH - 1211 Geneva 22
Tel. +41.22.799.80.30
Fax. +41.22.799.65.61
forcedlabour@ilo.org

OIT Brasil
Setor de Embaixadas Norte, Lote 35
Brasília-DF/Brasil - 70800-400
Tel. +55.61.3426.0100
Fax. +55.61.3322.4352
brasilia@oitbrasil.org.br