

Quebradeiras de Castanha do Pará: Um estudo sobre Trabalho Feminino, Gênero e Direitos Humanos¹

Marjorie Begot (UFPA)
Jane Felipe Beltrão(UFPA)

Sobre o corpo sofrido pelo peso do gênero

As relações de gênero² são instrumentos de análise fundamentais quando se pretende abordar a discriminação da mulher no mundo do trabalho e, sobretudo, o “destino” que lhes é “reservado” em âmbito laboral.³ A compreensão do tema possibilita perceber que as desigualdades são construções sociais, forjadas a partir das diferenças biológicas ou, em outras palavras, que a desigualdade entre os sexos não é uma condição natural, mas um produto da cultura.

O trabalho que se desenvolve, tem como ponto de partida os pressupostos formulados por Beltrão (1982) no que tange à correlação entre trabalho e corpo, considerando que a tarefa das quebradeiras de castanha é árdua e desgastante, tanto que produz um sentimento de ser “tomada” (no sentido de possuída) pelo trabalho, a ponto das mulheres se considerarem “da castanha” tal é a faina cotidiana.

A atividade nas usinas de beneficiamento, conhecidas por “fábricas de castanha”, pois o processo de trabalho sobre a matéria prima é de tal monta que as mulheres operárias consideram que “criam” “fazem nascer” a castanha a ser exportada. A matéria prima castanha (amêndoas) chega ao destino fora dos ouriços,⁴ pois estes são cortados, ainda na mata, para seguir a trilha até a fábrica. A trilha dentro da usina compreende levar as castanhas às

¹ Texto a ser apresentado e discutido no *GT 05 do II ENADIR – Encontro de Antropologia do Direito*, realizado no período compreendido entre 31.08 e 02.09.2011, nas dependências do Conjunto Didático de Filosofia e Ciências Sociais da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas (FFLCH) da Universidade de São Paulo (USP), *campus* da capital, promovido pelo Núcleo de Antropologia do Direito (NADIR).

² Entendidas como relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e que informam e imprimem significado às relações de poder. Gênero é categoria válida para explicar/estudar o comportamento atribuído a homens e mulheres nas sociedades, o feminino e o masculino, que não necessariamente correspondem ao sexo masculino e feminino. Conferir: SCOTT, Joan. “Gênero: uma categoria útil de análise histórica” *In Educação e Realidade*. Porto Alegre, v.20, n.2, jul./dez. 1995: pp. 71-99.

³ A presença feminina no mercado de trabalho ganhou grandes proporções e pode ter na Revolução Industrial o possível marco inicial. Há consenso entre pesquisadores (as), de que três fatores, agindo simultaneamente foram os responsáveis por esse aumento da presença da mulher no universo do trabalho: a necessidade de complementar ou mesmo prover a renda familiar, a abertura dos postos de trabalho considerados mais “adequados” para as mulheres e uma mudança do papel da mulher na sociedade. (Novais, 2005)

⁴ O fruto (ouriço) é esférico, de 11 a 14 cm de diâmetro, com peso variável entre 700 e 1.500 grs. O ouriço tem casca lenhosa, muito dura, contendo de 11 a 22 amêndoas ou castanhas graúdas, envoltas por casca lenhosa fina, pouco resistente. Mais informações em <http://www.cdpara.pa.gov.br/castanha.php>. Acesso em 26 de julho de 2011.

autoclaves ou caldeiras que funcionam como “painéis de pressão gigantes” que tem a função de amolecer a casca das amêndoas, de modo que, supostamente, facilite o processo de quebra feito pelas mulheres. Os homens, nas usinas, retiram a castanha das caldeiras e colocam na “vala”,⁵ de onde as quebradeiras retiram as amêndoas para iniciar o processo de quebragem. Feito isso, as castanhas, sem a casca, são selecionadas pelas “escolhedeiras” que têm a função de produzir a separação do produto, numa longa esteira, identificando as mais graúdas, as quebradas ou feridas (que não estão inteiras, sem lascas) e as pequenas. Cessada a escolha, estão selecionadas (classificadas) as castanhas de maior valor comercial: graúdas e sem lascas.⁶

Em quase todas as fábricas as castanhas “feridas” sequer contam como produção, ou seja, para “dar o salário” as mulheres muitas vezes precisam quebrar um número superior a meta diária correspondente a 15k/dia, pelo simples fato de algumas castanhas estarem com lascas. Sem contar a castanha que veio podre à vala e que não é recolhida para passar na escolha. O maquinário nas fábricas não é adequado para evitar os problemas apontados, até porque muitas vezes a encomenda requer castanha em pedaços. Quando isso ocorre as caldeiras são programadas para serem abertas antes que o cozimento da castanha se complete, é a estratégia do patrão. Quando isso ocorre, cabe as mulheres criar estratégias a fim de afastar a possibilidade de quebrar, de fato, a castanha e “perder” o trabalho.

O beneficiamento da castanha-do-pará, em Belém (PA) é usualmente desenvolvido por mulheres em meio a constantes violações de direitos. A lógica parece imutável: às mulheres é oferecido o trabalho manual, que exige cuidado e sensibilidade.

Em campo: tensões de ontem e hoje

As pesquisas, cujos resultados aqui se apresentam, iniciaram-se em ambos os casos, pela curiosidade das pesquisadoras em diferentes contextos temporais e sem maior premeditação. O campo, em um primeiro momento, veio a nós, chegou antes mesmo das pesquisas serem iniciadas. A primeira interlocutora freqüentava minha casa com habitualidade, realizando serviços de manicure e pedicure. Era desconcertante ver quem um dia teve as unhas bonitas e as mãos com movimentos perfeitos, se transformasse, no decorrer do tempo, em alguém com movimentos limitados e poeira aparentemente permanente entre as cutículas.⁷ O contato com essa realidade incômoda motivou o início da pesquisa. A partir da

⁵ Espaço destinado a colocação das castanhas fumegantes, localizado à frente da bancada onde as operárias trabalham retirando a casca das castanhas.

⁶ Para uma etnografia das trilhas da castanha no interior das usinas, consultar: Beltrão, 1982:77-78.

⁷ Há 34 anos as histórias relatadas por Oneide que trabalhava em minha casa (Beltrão) despertou minha curiosidade pelo mesmo motivo que hoje preocupa Begot. É interessante ressaltar que Begot sequer tinha

constatação e em conversa com a orientadora, descobri o trabalho de Beltrão (1982), que, via outro olhar, sobre representação do corpo, realizou pesquisa com as mulheres quebradeiras de castanha. Assim tive acesso ao caderno de campo, no qual estava registrado o conteúdo de entrevistas transcritas pela pesquisadora, que também se utiliza para produzir as reflexões, ora apresentadas. A minha proposta é articular estudos de gênero na perspectiva da Antropologia, juntamente às violações de Direitos Humanos que pareceram ser constante na vida laboral dessas mulheres, desde que o beneficiamento é realizado.

Eram constantes as reclamações semanais que ouvia de Olga⁸ em relação ao trabalho na fábrica, que, em conversa,⁹ pude, pela primeira vez, ter contato com a dura realidade de quem trabalha em fábricas de beneficiamento de castanha, o que se deu por meio dos sofridos relatos desta primeira interlocutora que declarou acordar às 5h da manhã, chegar à fábrica às 6h, vestia o uniforme e ia quebrar castanha. Possuíam intervalo compreendido entre 10h30 às 11h para almoço (que tinham que levar, do contrário, não fariam a refeição). Olga contou que sempre voltava do intervalo antes do término para conseguir quebrar mais castanha e conseguir sair da fábrica às 17h. Eram a todo tempo vigiadas pela supervisora, mulher que percorre o salão (lugar onde as operárias permanecem quebrando as castanhas), cuja função era coibir conversas e repreender mulheres que comiam as castanhas “lascadas”. Nas usinas em que Beltrão realizou o trabalho, a supervisão era feita por homens, fato que produzia muito constrangimento.¹⁰

As mulheres sentavam-se em bancos corridos (altos) em frente às bancas, o que impossibilitava que encostassem com os pés no chão, causando dores na coluna e nas pernas. Nenhuma das fábricas fornece, mesmo hoje, equipamentos de proteção para minimizar as possíveis lesões decorrentes do trabalho, assim, segundo Olga, as mulheres buscavam estratégias para proteger seus corpos, como esparadrapos nas pontas dos dedos, pois “... a mão arrebatava toda se pegasse a máquina...”¹¹

Antes de iniciarem as atividades, Olga relatou-me que faziam exercícios de alongamento no pátio da fábrica que na visão da interlocutora “não funcionava pra nada”. Os exercícios devem fazer parte das novas estratégias laborais de minimizar as lesões produzidas

conhecimento da minha da dissertação que produzi sobre o assunto tal o tempo decorrido. O nome das interlocutoras é guardado a sete chaves para não expô-las a situações indesejáveis mesmo passados tantos anos. É o respeito pela confiança em mim depositada pelas mulheres da castanha.

⁸ Como informado antes, mesmo trabalhando fora das usinas, os nomes das interlocutoras serão mantidos em sigilo, por uma exigência que se impôs em campo, para preservar a identidade e não comprometê-las, como também indica Beltrão linhas atrás. Olga trabalhou em uma safra em 2010.

⁹ Realizada no dia 19 de dezembro de 2010 por mim.

¹⁰ O trabalho realizado entre 1977 e 1978, foi realizado em seis usinas, das quais hoje (2011) existe apenas uma que na última safra não funcionou e na qual, apesar das inúmeras tentativas Begot não pode entrar.

¹¹ Entrevista realizada em 19 de dezembro de 2010.

pelo escorchante trabalho. No passado, qualquer reclamação era considerada exagero, Beltrão cansou de ouvir reclamações dos empresários de que as mulheres eram difíceis, vaidosas e “exigiam muito, mesmo trabalhando pouco.”

Da (im)possibilidade de dispor de direitos

Antes de entrar na fábrica como safristas, as mulheres eram submetidas a exames de rotina e teste de gravidez: “... não entram se estiver[em] grávida ou com anemia”. Nos arquivos das usinas em 1978, encontravam-se vários exames de urina atestando gravidez, nenhuma das mulheres cujos exames foram vistos trabalharam na safra daquele ano.

Olga relatou, também, que muitas mulheres nunca mais trabalharam por defeito nos dedos e que na fábrica adquiriam muitas doenças como pneumonia, alergia a poeira da castanha, entre tantas outras.¹²

Como primeira interlocutora, Olga traçou um panorama geral da realidade de quem trabalha quebrando castanha, a partir de então, busquei estratégias para adentrar no campo: tentei entrar em diversas fábricas e tive acesso negado, seja por estarem fechadas (período entre-safra),¹³ seja por ter o ingresso recusado pelo gerente de umas das fábricas que visitei em Icoaraci,¹⁴ a única que encontrei em funcionamento. Mesmo tendo sido negado o ingresso, fui até a Fábrica. Foi difícil identificá-la, pois não havia nenhuma placa indicando nome ou atividade desenvolvida naquele galpão. Só pude ter ciência de que ali funcionava uma fábrica de beneficiamento, pois em frente havia um local onde se lavam carros, e uma das trabalhadoras me confirmou que ali funcionava uma fábrica de castanha.

A estratégia que encontrei para conseguir visualizar, não pelos meus olhos (pois o acesso à Fábrica me foi negado), foi formulando um currículo profissional para que Bertha¹⁵

¹² Para ter acesso ao quadro completo de queixas sobre as doenças contraídas nos anos 70 do século passado, consultar: Beltrão, 1982: 92-94.

¹³ No dia 22 de março de 2011, fomos eu e Mariah Aleixo a quatro fábricas de castanha em Belém e todas estavam fechadas. Na última que fomos, na região do centro da cidade, conseguimos com o segurança, o número da gerente da fábrica que estava em funcionamento em Icoaraci. Liguei me identificando enquanto estudante de Economia (pois pensei como estudante de Direito a negação acontece antes da solicitação) que desejava conhecer o processo por que passa a castanha desde a extração até o beneficiamento e a comercialização. Ela pediu que eu mandasse um e-mail, o que foi feito, mas não obtive resposta. Retornei a ligação, quando fui informada que meu acesso havia sido negado na referida fábrica. Imaginou-se mil e uma estratégias de ingresso na fábrica, desde levar currículo, mas em vão. O “sucesso” foi espreitas pelas portas quando elas se entreabriam para me atender.

¹⁴ Distrito de Belém, distante cerca de 30 minutos da capital. Foi a única Fábrica que encontrei em funcionamento. Fiquei manhãs e tardes inteiras na porta e o máximo que consegui foi uma conversa pela fresta do portão, negando-me acesso.

¹⁵ Pessoa fundamental para da pesquisa, pois me inseriu no campo por meio de contatos pessoais, o que possibilitou o andamento da pesquisa. É também empregada doméstica da minha casa, que se ofereceu para fingir interesse em trabalhar na fábrica e assim poder adentrar naquele ambiente e relatar, com a riqueza de detalhes que fosse capaz, a realidade daquele local. Portanto não vi as usinas a não ser pelos olhos das protagonistas, diferente de Beltrão que vivenciou o dia-a-dia das usinas. Os tempos são outros, a vigilância

adentrasse no local. Indiquei os pontos para os quais Bertha deveria dispensar maior atenção: o maquinário, o uso (ou não) de mecanismos para proteção de seus corpos, observar o “local” do homem e da mulher dentro da fábrica, as condições de higiene, as possíveis reclamações que pudesse ouvir ao travar diálogo com uma das quebradeiras, por exemplo.

Nem pelos olhos de Bertha consegui visualizar as condições de trabalho nas fábricas: seu acesso foi negado. Consegui apenas dar alguns passos no interior da fábrica somente para entregar o currículo, mas quando pediu para visitar o local onde trabalharia, foi informada de que não poderia.

Precisei buscar novas interlocutoras, uma vez que adentrar nas fábricas se tornou tarefa difícil (quase impossível). Por meio de contatos pessoais¹⁶, consegui uma conversa com Rosa¹⁷, mulher que trabalhou em 15 safras e viveu transição da Constituinte, ou seja, trabalhou no período antes e pós-88, marco temporal substancial na garantia de direitos fundamentais do ser humano. Os depoimentos de Rosa se encaixavam perfeitamente naquilo que Olga havia relatado no primeiro momento da pesquisa. A lógica de que o gênero que determina o local da mulher no trabalho se impôs no campo pela primeira vez: “os homens não têm muita prática pra quebrar, tem que têm a mão leve...”. Relatos como esses, foram recorrentes, fazendo com que eu chegasse à primeira conclusão do trabalho: **o local da mulher no trabalho é determinado por seu sexo, e essa lógica parece imutável.**

O fato configura forte discriminação, pois a igualdade de direitos e oportunidades para homens e mulheres, no que tange ao direito do trabalho, tornou-se um paradigma desde o século XX, momento em que, de forma gradativa, os direitos das mulheres foram sendo integrados aos mecanismos de Direitos Humanos.

Em âmbito internacional, os direitos passam a receber uma proteção especial por intermédio tanto de ações gerais, que protegem os direitos dos seres humanos, a dignidade da pessoa humana; bem como por mecanismos específicos, entendidos como aqueles que têm os direitos das mulheres como essência, afinal, determinados sujeitos de direitos ou violações específicas de direitos exigem resposta adequada a diferença que não pode ser tomada por desigualdade. Nesse aspecto, as mulheres devem ser vistas em suas especificidades e peculiaridades, sobretudo no que tange a sua condição social. Importa aqui o direito à diversidade, o que lhes assegura um tratamento legal especial. (Piovesan, 2010)

(talvez?) seja mais severa para evitar problemas trabalhistas.

¹⁶ Refiro-me aqui aos amigos e companheiros que lutam em prol dos Direitos Humanos, que me possibilitaram o contato com esta interlocutora.

¹⁷ Conversa realizada em 14 de abril de 2011 por Begot e Aleixo.

Rosa foi uma das fundadoras do Sindicato que reivindicava o direito das quebradeiras de castanha, mas o que a realidade de hoje aponta é que o Sindicato se tornou invisível ou visto com pouco valor pelas mulheres que trabalham nas fábricas. Na verdade a situação é histórica, pois nos anos 70 do século passado o sindicato reunia os trabalhadores da panificação e das indústrias alimentícias. À época, a evidência ficava com o setor de panificação dominado pelos homens.¹⁸

As conquistas de outrora, realizadas enquanto Rosa era diretora do Sindicato: abono creche e sábado livre, por exemplo, hoje não são respeitados, haja vista que as mulheres que atualmente trabalham nas fábricas não possuem benefício em relação à creche e o sábado é trabalhado, sobretudo quando existe uma meta a ser cumprida e, para isso, não recebem nenhum tipo de adicional.

Mesmo compreendendo as dificuldades, as conversas pontuais não satisfaziam, o desejo era de conversar com quebradeiras que estavam em atividade, então, as idas à fábrica de Icoaraci intensificaram-se. Esperei dias, horas a fio, em um desses dias, conseguiu-se,¹⁹ à saída, abordar um grupo com seis mulheres que lamentavelmente, não se dispuseram a conversar, seja porque estavam cansadas da jornada de trabalho, seja porque eram novas na fábrica e não tinham informações para acrescentar no trabalho ou até pelo receio de se comprometer, afinal estávamos todas próximas da usina. Vale frisar que todas disseram para eu conversar com o gerente que certamente facilitaria meu acesso, mal sabiam as interlocutoras que o acesso foi negado diversas vezes.

Como o campo trouxesse dificuldades inesperadas busquei estratégias para continuar a pesquisa. Fui atrás de analisar a conjuntura das mulheres que trabalharam no beneficiamento da castanha por meio dos depoimentos colhidos por Beltrão (1982), que, em conjunto com o que eu havia feito, apontou outra possível conclusão: **a realidade das fábricas pouco (ou nada) mudou em relação às condições escorchantes de trabalho**: “... a gente come muita poeira (...) a quentura da castanha estraga a vista...”²⁰ e “... dentro da fábrica é muita poeira, quentura (...) muitas mulheres ficam doentes por causa da quentura...”²¹ Pude notar que esses discursos, quase idênticos, se repetem ao longo das entrevistas: a realidade que assola as fábricas de castanha hoje é a mesma de 30 anos atrás.

Para além das dificuldades de encontrar interlocutoras, com outro obstáculo se interpôs: o temor e o receio de perder o emprego são nítidos no início das conversas. Por

¹⁸ Sobre o assunto, vale à pena consultar: FONTES, Edilza. *O pão nosso de cada dia: trabalhadores, indústria da panificação e legislação trabalhista (Belém 1940-1954)*. Belém, Paka-Tatu, 2002.

¹⁹ Estive, sempre, acompanhada por Mariah Aleixo, minha acompanhante nas longas esperas em frente a usina.

²⁰ Relato de Maria de Belém, em 1978 – Trabalhou em 16 safras.

²¹ Relato de Olga, em 19 de dezembro de 2011 – Trabalhou em uma safra.

conta desses fatores, buscou-se alcançar, antes do início das entrevistas, um grau de empatia com as mulheres, de tal forma que se consiga mais ouvir que falar.²² É possível oferecer o tema e aguardar o retorno.

Em muitas dessas conversas as mulheres desviam o foco da discussão (sobre as condições de trabalho das fábricas) e começam a falar de outros assuntos como casa, filhos, marido. O que noto é uma fuga ou vergonha de falar sobre a realidade de quem trabalha com o beneficiamento da castanha ou às vezes a perplexidade de ver que esse assunto é estudado, tamanha a invisibilidade do emprego.

As mulheres que não trabalham mais trabalham nas fábricas sentem-se mais a vontade de falar de realidade que viveram e não hesitam em denunciar: “... tem mulher que morre com infecção no útero, coluna, hemorragia, pulmão por causa da poeira da castanha (...) alergia na pele também...”²³

Apesar do intervalo temporal da pesquisa ser significativo, mais de 30 anos, o que se nota é que os direitos internacionalmente garantidos e internamente valorizados parecem não chegar até as fábricas: o passado de 1977/1978 ainda é presente em 2011.

Neste primeiro momento da pesquisa, dois pontos importantes se extraem do campo: 1) o trabalho é naturalizado como feminino e 2) as mulheres que trabalham no beneficiamento da castanha não demandam por direitos. O que se pode concluir é que, neste primeiro ponto, as normas de gênero, na nossa sociedade associam as mulheres ao doméstico, ao privado e em razão disso, os trabalhos domésticos são naturalizados como femininos.

Ao analisar o “local” da mulher dentro do processo de beneficiamento da castanha, nota-se que a divisão do trabalho dentro das fábricas perpetua a idéia da mulher “necessariamente” ligada a trabalhos manuais, que necessitam habilidade e atenção. A norma de gênero adotada repete que as mulheres são o que seus sexos informam.

²² A opção de não gravar as conversas, dificultou a reprodução, na íntegra dos depoimentos das mulheres, utiliza-se o que se conseguiu registrar durante a entrevista. As circunstâncias em que se obteve os depoimentos não permitia o uso de gravador, o aparelho imprime certo “temor” às mulheres. Na primeira pesquisa para obter gravações Beltrão se deslocava a residência das mulheres, após horas de convivência nas fábricas. A distância do local de trabalho permitia a fala, por outro lado a duração do trabalho compreendeu duas safras, agora se trabalha uma safra e uma única usina estava aberta.

²³ Relato de Rosa – Trabalhou em 15 safras.

O lugar da mulher dentro da fábrica é determinado e tem um fim em si mesmo: “... homem eu acho que não vai ter vontade de ficar sentado quebrando castanha...”²⁴, “... mulher tem mais agilidade, se dedicam mais (...) tem muito emprego pra homem e pouco pra mulher.”²⁵

O destino das mulheres, na visão das protagonistas, nas fábricas é determinado e sobre isso não há qualquer discussão. Quando indagadas sobre o porquê de só mulheres trabalharem quebrando castanha, notava que ficaram desconcertadas, como se sobre essa realidade não houvesse alternativa.

No entanto, apesar do depoimento das interlocutoras ir no sentido de ser um trabalho de exige cuidado e delicadeza, isso não significa que não necessitem condicionamento físico de seus corpos: “... a gente não carrega peso, mas é o mesmo que carregá”²⁶. Apesar de passar o dia sentadas a falta de apoio nas costas, a impossibilidade de encostar com os pés no chão e o movimento de repetição na alavanca, fazem com que o trabalho seja tão exaustivo quanto um serviço “tipicamente” de homem, que exige força física e tidos como os mais “pesados”.

É preciso que se desmistifique a idéia de que o trabalho da mulher, neste caso, quebrar castanha, por supostamente exigir destreza e acuidade visual, torne-se um trabalho “leve”, ao contrário, as mulheres com quem conversei padecem de doenças incuráveis que adquiram na lida da castanha e há rumores de que tantas outras morreram por essas mesmas doenças.

Outro ponto é que, o trabalho doméstico ou qualquer outro destinado a mulher “por sua natureza” é pouco valorizado e até invisibilizado, daí entra o segundo ponto que se extrai do campo: **o trabalho na castanha, por ser desenvolvido por mulheres e ser considerado um trabalho “típico” de mulher, pois relacionado ao cuidado e as habilidades manuais (domésticas), faz com que as “autoridades” que teriam o papel de fiscalizar esse trabalho, se preocupem menos, ou sequer, se preocupem com esse assunto.**

A ida ao Ministério Público do Trabalho (MPT) permitiu fazer levantamento de 14 processos, usando como descritores: mulheres, castanha, safrista, insalubridade, jornada de trabalho e acidente de trabalho. O número de processos é reduzido, o que confirma a invisibilidade do emprego, se considerar que em cada fábrica de beneficiamento de castanha trabalham cerca de 300 a 500 mulheres, dependendo das proporções da safra e do tempo de serviço durante a mesma. Obteve-se, também, informações da Superintendência Regional do Trabalho, órgão responsável pela fiscalização das atividades dos empregadores, verificando se as leis trabalhistas estão sendo cumpridas e impondo multa em caso de infração a essas leis.

²⁴ Relato do Gerente de uma das fábricas pesquisadas (1977/78).

²⁵ Relato de Maria de Nazaré (1977/78) – Trabalhou em 16 safras.

²⁶ Relato de Maria de Jesus (1977/78) – Trabalho em 16 safras.

Não havia nenhuma denúncia das quebradeiras de castanha junto ao Órgão. Não se conseguiu saber a veracidade das informações sobre o fato de que as usinas estão fechadas por força de determinação do judiciário é outro indício da invisibilidade do trabalho das mulheres da castanha.

Quando se indagou as interlocutoras sobre possíveis denúncias que tenham feito em relação às condições de trabalho ou à falta de mecanismos de proteção apropriados, elas respondiam em um tom de desamparo como se “não valesse à pena” buscar direitos, acreditasse, inclusive, que elas duvidam da existência de direitos que possam efetivamente oferecer proteção.

A partir dessas informações, outras tantas se impõem no campo: por que essas mulheres não buscam seus direitos? Será que elas consideram o trabalho da castanha um trabalho de fato? Ou encaram como um “não-trabalho”? De modo que trabalhar em um “não-trabalho” significa não ter direito a ter direitos?

O campo tem se apresentado “coercitivo”, no sentido de informar sobre realidades não pensadas à partida, como a dificuldade de entrar das fábricas e de conseguir conversar com as trabalhadoras.

Cumprido à guisa de conclusão, um paralelo entre as permanências e avanços no que tange aos direitos e condições de trabalho no pós-88 com a promulgação da Carta Magna. Abaixo, o quadro comparativo.

Condições de Trabalho	Antes da Promulgação da Constituição de 1988	Após a Promulgação da Constituição de 1988
Insalubridade nas(das) usinas (fábricas)	Existia e não era indenizada.	O art. 7º, XXIII, da CF/88 prevê a remuneração para atividades insalubres na forma da lei, o que não ocorre.
Jornada de trabalho	Superior a 8h/dia sem pagamento adicional por hora extra.	Segundo o art. 7º, XIII e XVI, a jornada de trabalho deve ser de oito horas diárias ou 44h semanais, permitida a prorrogação por duas horas a título de compensação ou de horas extras, as quais não são pagas.
Assinatura da Carteira de Trabalho	Não era assinada ou assinava-se muito poucas.	É assinada na modalidade de safrista.
Pagamento do seguro-desemprego	Não era pago.	Continua não sendo pago, pois este só é devido a partir do pagamento de seis meses de remuneração consecutiva. O empregador “adianta” o fim da safra para não dispor desta quantia.
Pagamento do FGTS	Não era pago.	Pago.
Acidentes de trabalho	Não indenizados.	Segundo o art. 7º, XXVIII da CF/88,

		é direito do trabalhador (a) o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. Não ocorre.
Intervalo intrajornada	Vedado ou mínimo.	A CLT prevê no <i>caput</i> do art. 71 que em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6h, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1h. Segundo relatos que ouvi das mulheres, possuem somente 30min para fazer a refeição.

Os avanços trazidos pela Constituição Federal e pelos Instrumentos internacionais analisados em linhas anteriores não correspondem à realidade que se vive hoje nas fábricas de castanha: assim como há 30 anos, as mulheres continuam impossibilitadas de dispor de seus direitos e continuam a desgastar o único bem que possuem: seu corpo, do qual sequer conseguem dispor para protegê-lo.

Igualdade de oportunidades?

Em 1979, com a aprovação a *Convenção sobre Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW)* que no preâmbulo, lembra que a discriminação contra a mulher transgredir os princípios de igualdade e dignidade da pessoa humana; impede a participação de mulheres em iguais condições em relação aos homens tanto na vida política, quanto cultural, social e econômica de seu país.

No art. 1º, a Convenção define que discriminação é:

“... toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício, pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.”²⁷

A Convenção fundamenta-se, segundo Piovesan (2010), em uma dupla obrigação: de eliminar a discriminação e de promover a igualdade. Reflete a visão de que as mulheres são tão sujeitos de direitos quanto os homens. Fato esquecido nas usinas de beneficiamento de castanha.

²⁷O texto da Convenção pode ser lido, na íntegra, encontra-se disponível no seguinte endereço: <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm>. Acesso em 19 de julho de 2011.

A autora faz menção importante: a *Convenção sobre Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher* é o instrumento internacional que mais recebeu reservas dentre as Convenções Internacionais de Direitos Humanos, considerando que 23 dos 100 Estados-partes manifestaram algum desacordo, os problemas possuem raízes profundas. O maior número de reservas, segundo Piovesan (2010), foi em relação à igualdade entre homens e mulheres na família, baseadas em escusas religiosas e culturais acompanhadas de acusações de que o Comitê do *CEDAW* estaria sendo imperialista e intolerante em relação às culturas e religiões, pelo fato de a Convenção versar sobre igualdade entre homens e mulheres, inclusive em âmbito familiar.

A argumentação demonstra o quanto os direitos humanos das mulheres ainda padecem com a insustentável dicotomia: “público-privado” que, em muitas sociedades, ainda confinam as mulheres em espaços exclusivamente domésticos. Para além do fato, as manifestações deixam entrever a inflexibilidade, “destinando” à mulher papel e destino a ser observado desde o nascimento, os quais seriam imutáveis, por mais que ela e o mundo se organizem de forma diferenciada.

No que tange a realidade brasileira, a Convenção foi assinada em março de 1983 e ratificada em fevereiro de 1984, à época com ressalvas aos artigos que versavam sobre a mulher casada, que foram retirados em junho de 1994 pelo Decreto Legislativo nº 26. Atualmente a matéria é regulada pelo Decreto nº 4377 de setembro de 2002.

Em 2002, o governo brasileiro elaborou o primeiro Relatório, que compreendeu um lapso temporal de sete anos (1985 a 2002). Constata-se que mudanças significativas ocorreram, o que talvez tenha como possível marco o processo de redemocratização do Brasil com o pós-ditadura, não obstante subsistam “estruturas e valores arcaicos” que dificultam a incorporação de instrumentos internacionais nas práticas internas ao país.

Outro órgão internacional que editou instrumentos sobre a promoção de igualdade entre homens e mulheres foi a *Organização Internacional do Trabalho (OIT)*²⁸ o documento versa sobre normas específicas de discriminação em matéria de emprego e profissão, é a *Convenção N.º 111*²⁹ aprovada em 1958. Nos termos do artigo 1º, discriminação significa: “... toda distinção, exclusão ou preferência baseada em cor, sexo, religião, opinião política,

²⁸Entidade internacional incorporada às Nações Unidas e que tem como premissa básica o compromisso social que viabilize o processo de globalização pautada no equilíbrio entre objetivos de eficiência econômica e equidade social, bem como a preocupação com a viabilização da igualdade de direitos e condições de trabalho entre homens e mulheres.

²⁹A Convenção foi ratificada pelo Brasil em 1965, entrando em vigor por meio do Decreto 62150 de 1968.

ascendência nacional ou origem social que tem como efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego e profissão”³⁰

O Estado que ratifica esta Convenção se obriga a formular e levar a cabo política de promulgação de igualdade de tratamento entre homens e mulheres, tendo como escopo principal eliminar qualquer forma de discriminação na administração, formação, manutenção e condições de emprego (Novais, 2005). Ademais, os Estados se comprometem a revogar legislação contrária ao que está exposto na *Convenção*, bem como promover, por meio de novas leis, o incentivo a efetivação do exposto na *Convenção*.

Questão que ganhou vulto na OIT, via *Convenção 156*,³¹ sobre trabalhadores(as) com encargo de Família, fundamenta-se na discriminação proporcionada pelo papel socialmente determinado à mulher, bem como sob o prisma de que a pretensão de igualdade entre homens e mulheres deve ser pautada na revisão dos papéis assumidos por ambos os sexos na sociedade.

A mulher, no mercado de trabalho, atua como se não tivesse se desligado dos papéis que são socialmente impostos:

“[p]or ejemplo lãs ocupaciones de muchas de ellas, em la medida en que se dedican a tareas vinculadas al cuidado y apoio de personas, no se direncian mucho de las funciones que ejercen como amas de casa y madres de familia, y por ende tienen cierta relación com sus comedidos tradicionales.”³²

Por essas razões, a divisão do trabalho continua obedecendo a uma segmentação baseada no sexo. Essa divisão tem uma conotação mais profunda: reflete em condições precárias de emprego e salários menores, o que necessita ser observado pelos países.

Faz-se necessário proporcionar às trabalhadoras meios de optar pelos empregos que melhor se ajustem às circunstâncias de ordem doméstica ou familiar, sem que isso venha acompanhado de qualquer carga discriminatória. Este é o objetivo da *Convenção 156*: a instauração da efetiva igualdade de tratamento e oportunidades para o universo de trabalhadores de ambos os sexos.

É valido destacar a importância da OIT no processo de formação e construção dos direitos sociais, categoria de garantias fundamentais na Constituição Federal de 1988. A OIT

³⁰O inteiro teor da Convenção encontra-se disponível no seguinte endereço: <http://www.lgdh.org/Convencao%20n%20111%20da%20oit%20sobre%20a%20discriminacao%20em%20matéria%20de%20emprego%20e%20profissao.htm>. Acesso em 19 de julho de 2011.

³¹Apesar de não ter sido ratificada pelo Brasil, considera-se importante o conteúdo do Instrumento para os fins da discussão empreendida no trabalho.

³² OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. “Trabajadores com responsabilidades familiares”. Ginebra, Publicaciones de La OIT, 1993, pp: 111-112.

vem apontando caminhos que permitam efetivar as práticas de igualdade no mercado de trabalho, com a eliminação de todos os entraves e de todas as formas de discriminação.

A existência desses instrumentos internacionais que protegem os direitos humanos das mulheres revela um grande avanço, de modo que podemos dizer que existe um mínimo consenso entre a comunidade internacional acerca da urgência de se eliminar a discriminação contra a mulher, enquanto busca também promover a igualdade de direitos e oportunidades para ambos os sexos. Constata-se que por meio desses instrumentos a busca pela proteção do valor da igualdade, baseado no respeito à diferença: a diversidade deve ser vivida como equivalência e não como inferior ou superior (Piovesan, 2010).

Fato é que se avançou muito, considerando a legislação que protege o trabalho da mulher, no entanto, vive-se em contradição. Enquanto as normas internacionais estão ganhando cada vez mais força para a efetivação do direito a igualdade entre mulheres e homens, em âmbito interno, o Brasil parece ter estagnado ou caminha a passos lentos. O mais recente passo no sentido de avanço que o Brasil deu, no último período, foi a inclinação favorável à *Convenção da OIT* que defende que empregadas domésticas tenham os mesmos direitos que outros empregados,³³ o que é de muita importância, pois as empregadas domésticas sempre foram um grupo invisibilizado e que têm a garantia de seus direitos sempre a cargo do/a patrão/patroa.

No entanto, no Brasil, outros tantos grupos são tão vulneráveis quanto, permanecem sem ter seus direitos garantidos de forma plena e justa. A adesão da *Convenção 156* minimizaria (talvez?) o conflito emocional que afeta as mulheres³⁴ aturdidas pela dificuldade de conciliar as responsabilidades profissionais e familiares, estas de maior ênfase no que concerne às crianças e não menos pesadas e onerosas quando se trata dos cuidados com familiares idosos.

Denota-se, portanto, que no Brasil, é notória a ausência do Estado no apoio às famílias no que tange às responsabilidades com os afazeres domésticos, o que toca de forma mais profunda as mulheres, pois a elas se destina o papel.

A busca pela igualdade de direitos e oportunidades para homens e mulheres tornou-se paradigma desde o século passado e em âmbito local, a Constituição de 1988³⁵ é emblemática

³³O documento, acima referido, encontra-se disponível na íntegra no seguinte endereço: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_157833.pdf. Acesso em 21 de julho de 2011.

³⁴Apesar de a *Convenção 156* ser destinada a mulheres e homens, considera-se que o “fardo” doméstico “pertence” às mulheres.

³⁵Cf. <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/22/consti.htm>. Acesso em 19 de janeiro de 2011.

na história brasileira do que tange à de garantias fundamentais dos cidadãos/cidadãs e também figura como marco jurídico no tocante a igualdade entre homens e mulheres.

Muitos dos avanços promulgados pela Constituição, no entanto, não saíram do papel, e não passam de letra morta para a realidade, pois a mulher continua sendo explorada; seu trabalho ainda é degradante e não valorizado; a dita dupla jornada de trabalho feminina tendo o trabalho doméstico como segundo turno ainda é invisibilizado e, portanto, não valorizado pela sociedade.³⁶

Ao final do mais longo período ditatorial no Brasil, a Constituição Federal de 1988 é responsável pelo surgimento de novos marcos à democracia e aos direitos humanos no Estado brasileiro. A positivação de um amplo rol de direitos fundamentais e o restabelecimento das liberdades democráticas figuram dentre os pontos centrais do novo documento constitucional.

Embora o art. 5º, inciso I da Constituição de 1988 assegure que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, algumas normas diferenciadas são regulamentadas pela própria Carta Magna para vedar possíveis desigualdades, como a não permissão expressa do art. 5º, inciso IV, que fala em promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

O art. 373-A da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT),³⁷ acrescentado pela Lei 9.799 de 1999, também traz algumas dessas normas: é vedado publicar anúncio de emprego no qual haja referência a sexo, salvo quando a natureza da atividade assim exigir; é proibida a dispensa por motivo de sexo ou gravidez; é vedado exigir exame de gravidez para admissão ou permanência no emprego, entre outras conquistas. Mas as mulheres da castanha não usufruem dos avanços.

Pensa-se que a dificuldade em adentrar as fábricas e conversar com as mulheres, que não aconteceu em 1977/78, talvez se ocorra porque, hoje, as mulheres têm direitos constitucionalmente garantidos, sabendo disso, **que patrão abre as portas para mostrar o que esconde?**

Referências Bibliográficas

BELTRÃO, Jane Felipe. “Mulheres da Castanha: Um estudo sobre o Trabalho e o Corpo” *In* BRUSCHINI, Maria Cristina A. & ROSEMBERG, Fúlvia. *Trabalhadoras do Brasil*. São Paulo, Brasiliense, 1982: pp. 67-109.

³⁶O que só vem pra corroborar com o afirmado em linhas anteriores sobre a não ratificação da *Convenção 156* da OIT que justamente protege trabalhadores(as) com encargos e família.

³⁷Cf. <http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em 19 de janeiro de 2011.

FONTES, Edilza. *O pão nosso de cada dia: trabalhadores, indústria da panificação e legislação trabalhista (Belém 1940-1954)*. Belém, Paka-Tatu, 2002.

NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da Mulher e Direito do Trabalho: da Proteção à Promoção de Igualdade*. LTr. São Paulo, 2005.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. “Trabajadores com responsabilidades familiares”. Genebra, Publicaciones de La OIT, 1993.

PIOVESAN, Flávia. *Temas de Direitos Humanos*. São Paulo. Editora Saraiva, 2010.

SCOTT, Joan. “Gênero: uma categoria útil de análise histórica” *In Educação e Realidade*. Porto Alegre, v.20, N°. 2, jul./dez. 1995: pp. 71-99.