

**UNIVERSIDADE PARA O DESENVOLVIMENTO DO ESTADO E DA
REGIÃO DO PANTANAL - UNIDERP**

ARLEY REGINA LOBO

**QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES
RURAIS INDÍGENAS**

Campo Grande

2008

ARLEY REGINA LOBO

**QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES
RURAIS INDÍGENAS**

Trabalho de dissertação apresentado ao curso de pós-graduação da UNIDERP – Universidade para o Desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Produção e Gestão Agroindustrial.

Comitê de Orientação:
Prof^a. Dr^a. Andréa Ferraz Fernandez
Prof. Dr. Edison Rubens Arias
Prof. Dr. Fernando César Bauer

**Campo Grande
2008**

FOLHA DE APROVAÇÃO

Candidata: **Arley Regina Lôbo**

Dissertação defendida e aprovada em 3 de junho de 2008 pela Banca Examinadora:

Profa. Doutora **Andrea Ferraz Fernandez (Orientadora)**

Profa. Doutora **Ieda Marques de Carvalho (UCDB)**

Profa. Doutora **Albana Xavier Nogueira (UNIDERP)**

Prof. Doutor **Francisco de Assis Rolim Pereira**
Coordenador do Programa de Pós-Graduação
em Produção e Gestão Agroindustrial

Prof. Doutor **Raimundo Martins Filho**
Pró-Reitor de Pesquisa e Pós-Graduação da UNIDERP

DEDICATÓRIA

Este trabalho é dedicado a Tia Carolina e aos meus mestres queridos. À minha família: Pedro de Almeida Lobo, Balbina Melquíades Lobo, Adriane Rita Lobo, Antônio Roney Lobo, Mariana Santos Lobo e Nuala Lobo Cambará e ao meu afilhado Paulo Tadeu Monezzi Neto.

AGRADECIMENTOS

- A Deus, Criador do Universo, pelo dom da vida e aos Seus Prepostos pela supervisão diária;
- Aos mestres: Prof. Msc. Raquel Naveira, Profa. Msc. Ana Paula Gaspar Melin, Prof^a. Msc. Monika Sophie Schrader, Prof^a. Dr^a. Andréa Ferraz Fernandez, Prof. Dr. Edison Rubens A. Arrias, Profa Dra. Regina Sueiro de Figueiredo, Profa . Dra. Ieda Marques de Carvalho.
- Ao companheiro de jornada Américo Amódio, mais do que um Gerente de Recursos Humanos e excepcional colega de trabalho: um bom amigo e um excelente professor, pelo apoio irrestrito e torcida sincera pelo nosso sucesso durante essa caminhada;
- Prof^a Dr^a. Sonia Grubitz por ter sido a mola propulsora que motivou esse processo;
- Aos educadores Profa Msc. Eveli Freire Vasconcelos, Carlos Alberto Silveira e aos meus padrinhos Priscilla Gonçalves Santana e José Teixeira Ribeiro Filho.que, com responsabilidade auxiliam nossos mestres na árdua, porém nobre, tarefa de educar seres humanos;
- Aos amigos pequeninos e afilhados queridos (por idade): Christian Lee Filho, Antony Marcelo Santana, Anna Jullia Ribeiro Santana, Leonardo Camargo Santana, João Victor Camargo Santana, Bárbara Gomes Ferro e Stefanny Ferreira, por iluminarem meus dias com as vivas lembranças dos seus sorrisos sinceros, amizade verdadeira e energias positivas;
- Aos amigos e colegas de caminhada: Arthur Medeiros, André Luis Correa, Giovana Barbosa Zizas, Elisiane Helena Gomes da Silva, Odair Sabino, Silvia Peixoto, Bruno Coutinho, Maria Goretti Coutinho, Luiz Fernando Zeffer, família “Lar de Ruy Kremer”, família “TECT”, Benedito Silveira Coutinho e família, família “Anjo da Guarda”, Luiza Vasconcelos Martins, Lourivaldo Marcelo Santana, Lucília G. Santana, Paulo Aurélio (SINDALMS): pelo apoio e carinho;
- Guida Monezzi, Isabel Cristina Ruiz, Carlos Alberto Dutra, Emília Camargo Torres e Vanessa Fulks, pelos ensinamentos na escola da vida.

SUMÁRIO

LISTA DE FIGURAS.....	v
LISTA DE SIGLAS	vi
RESUMO	vii
ABSTRACT	viii
1. INTRODUÇÃO.....	9
2. REVISÃO DE LITERATURA.....	13
3. MATERIAIS E MÉTODOS.....	19
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	22
5. CONCLUSÃO.....	32
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	34
APÊNDICES	37

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 - Quantidade de atendimentos médicos e odontológicos existentes nas aldeias onde residem os trabalhadores rurais indígenas pesquisados .. 23
- Figura 2 - Benefícios existentes na comunidade onde residem os trabalhadores rurais indígenas pesquisados 24
- Figura 3 - Avaliação dos indígenas pesquisados sobre os malefícios trazidos pelo contato entre os indígenas e não indígenas das suas aldeias 25
- Figura 4 - Providências tomadas para a preservação da cultura da população indígena nas aldeias pesquisadas 26
- Figura 5 - Documentação que os indígenas entrevistados possuem 30
- Figura 6 - Tipo de trabalho preferido pelos trabalhadores rurais indígenas entrevistados 31

LISTA DE SIGLAS

- SINDALMS - Sindicato da Indústria da Fabricação do Alcool do Estado de Mato Grosso do Sul
- SINE - Sistema Nacional de Empregos
- FUNAI - Fundação Nacional do Índio
- FUNASA - Fundação Nacional da Saúde
- OMS - Organização Mundial da Saúde
- ONU - Organização das Nações Unidas
- SEPROTUR – Secretaria de Estado de Desenvolvimento Agrário, a Produção, da Indústria, do Comércio e do Turismo
- CNH – Carteira Nacional de Habilitação
- CPF – Cadastro de Pessoa Física
- CBO – Classificação Brasileira de Ocupações

RESUMO

Esta pesquisa verificou as condições de oferta de postos de emprego para trabalhadores indígenas nas usinas de produção de açúcar e álcool; verificando como eles são disponibilizados as oportunidades nos postos de trabalho; e como eles interagem entre si na manutenção da sua cultura. No tocante às atividades finais, corte de cana-de-açúcar, esses trabalhadores são contratados por período determinado de 70 dias e ficam agrupados em duas categorias rurais de costumes e tradições diferenciadas: indígenas e não indígenas. Foram efetuadas 200 entrevistas com trabalhadores rurais indígenas, habitantes em aldeias localizadas em diversas cidades no interior do Estado do Mato Grosso do Sul. A pesquisa foi realizada por meio de roteiro de entrevista, com questões abertas e fechadas, feitas aos trabalhadores moradores de aldeias distintas, visando a maior abrangência nos resultados obtidos nos quais foram observadas duas evidências antagônicas em relação à qualidade de vida dos trabalhadores: para os não indígenas há um aumento considerável na qualidade de vida. O mesmo não acontece com a maioria dos trabalhadores rurais indígenas na aldeia. Mesmo com pagamento da taxa comunitária aos representantes das aldeias, e com investimento que deveria retornar à própria comunidade. Outra observação é que eles não reconhecem como prejudicial o contato entre os brancos e índios. Pelo contrário, aspiram contrato por tempo indeterminado ou por ano safra para que possam ter estabilidade nos empregos e oferecer melhores condições de vida a si e aos seus familiares.

Palavras-chaves: Usina de açúcar e álcool; trabalhador; indígenas.

ABSTRACT

This survey found conditions for supply of jobs for workers in indigenous plants for the production of sugar and alcohol; checking as they available the opportunity on jobs, and how they interact with each other in maintaining their culture. Regarding activities purposes, cutting sugar cane, these workers are employed by certain period of 70 days and are grouped into two categories of rural customs and traditions differentiated: indigenous and non-indigenous. 200 interviews were conducted with indigenous rural workers, residents in villages located in various cities within the State of Mato Grosso do Sul The survey was conducted through an interview roadmap, with issues open and closed, the workers carried people from different villages, toward greater inclusiveness in which the results were two antagonistic evidence regarding the quality of life of workers : For non-indigenous there is a increase in quality of life. This is not the case with most indigenous peasants in the village. Even with the levy community to representatives of villages, and with that investment should return to the community. Another important point is that they do not recognize how damaging the contact between the whites and Indians. Rather, inspired contract for an indefinite period or a year to harvest that may have stability in jobs and offer better conditions of life to you and your family.

Keywords: plant of sugar and alcohol; worker; indigenous.

1. INTRODUÇÃO

Portugal e Espanha, no século XVI, como relata Azevedo (1976), se propuseram cruzar as suas fronteiras em busca de riquezas, novos reinos e glórias dominando e catequizando os povos conquistados.

Quando Cristovão Colombo adentrou as terras da América, pensou ter descoberto o caminho para a Índia e, por isso os nativos aqui encontrados foram, na época, denominados índios e essa nomenclatura permanece até os dias atuais.

Os portugueses, liderados por Pedro Alvares Cabral, adentraram as terras brasileiras em busca da conquista dos seus objetivos e encontraram o que procuravam: muitos recursos naturais, espaços a serem preenchidos, riquezas e índios que facilmente foram escravizados. A eles, até então donos de todo território nacional, restou a catequização feita pelos missionários, obediência aos portugueses e muito trabalho.

Atualmente, a situação do índio é representada pela busca por autonomia para decisões importantes sobre suas vidas, pela disputa por terras que outrora lhes pertenceram e a conservação da própria identidade cultural, buscando aumento na qualidade de vida das comunidades indígenas. Qualidade de vida, para Cardoso *et al.* (2003), é a realização, em todos os níveis, de maneira holística, ou seja, o ser humano satisfaz suas necessidades de maneira global e, assim, facilita o processo de promoção da saúde física e emocional.

Saúde, de acordo com a Organização Mundial da Saúde, citado por Guimarães e Grutits (2003), é: “um método de completo bem estar físico, mental e social”, ou seja, um estado de equilíbrio das funções orgânicas. O ser humano deve ser estudado em sua amplitude, observando seu desenvolvimento global e, procurando contribuir para a conquista de melhores condições de sobrevivência, com liberdade, dignidade e igualdade entre os diferentes povos, tendo em vista que os seres humanos buscam continuamente alcançar bom nível de qualidade de vida.

O documento de Durban (2001) traz a exigência da liderança indígena por “melhoria, igualdade, dignidade” aos povos indígenas, busca um cenário de melhoria para a educação, saúde, trabalho digno e remunerado, de acordo com a capacitação de cada trabalhador e com condições de desenvolvimento pessoal e profissional para todos.

A situação apresentada nacional e internacionalmente, pelos meios de comunicação, demonstra que os indígenas do Estado de Mato Grosso do Sul, estão em condições lamentáveis de sobrevivência dentro de suas comunidades, alguns chegam a perder membros de suas famílias pela desnutrição. Hudson Corrêa (Agência Folha, Dourados, 2007) afirma: “há casos de desnutrição infantil, alcoolismo, prostituição, filhas grávidas do pai, violência, suicídio e conflito pela posse da terra. Com esse quadro, as famílias dependem de cestas de alimentos dos governos estadual e federal”.

Esta pesquisa buscou verificar, a real situação das comunidades, nas quais existem poucas ofertas de trabalho formal, além dos postos oferecidos pelas usinas produtoras de álcool e açúcar. Nessas empresas, o indígena pode ser contratado como trabalhador rural, por meio de contrato por tempo determinado de 70 dias. Esses postos de trabalho oferecem pouca ou nenhuma perspectiva de crescimento profissional, bem como, desenvolvimento pessoal aos indígenas contratados como trabalhadores rurais.

Martins (2007), que é psicólogo e nasceu em uma aldeia Kaiowá, defende a adoção de projetos de qualificação profissional nas aldeias e considera a falta de investimentos sociais na comunidade um fator que estimula o suicídio.

Segundo Aurélio (2007), a população indígena brasileira é estimada em mais de 400 mil pessoas, que pertencem a cerca de 215 povos e falam 180 línguas identificadas. Nas usinas, em Mato Grosso do Sul, a FUNAI estima mais de 13.000 indígenas trabalhando no corte de cana de açúcar, de acordo com dados oficiais desse órgão.

As informações coletadas, mostraram a necessidade de se fazer, rapidamente, investimentos para a formação dos indivíduos moradores em aldeias, contribuindo no processo de construção da identidade de indivíduos conscientes do seu direito enquanto cidadãos nas comunidades indígenas, movidos por sua própria vontade e educação, ao invés de estarem a mercê das decisões tomadas em seu nome por outras pessoas. A comunidade indígena tende a ser “escravizada” pela ausência de senso crítico e, principalmente, pela falta de sentido de vida.

O paternalismo e aparente contribuição para a qualidade de vida dessas comunidades, podem-se reverter em instrumentos capazes de impedir o crescimento consciente e organizado desse povo, bem como, impedir a definição real e projetada dos rumos a serem tomados por suas próprias famílias. Para Diène (2005):

“...Todos esses fatos impõem uma inferioridade biológica, cultural, moral, espiritual a que os povos indígenas estão acorrentados desde a invasão dos europeus no ano de 1500, no Brasil. Nos primeiros momentos foi a vergonhosa e literal escravidão racial; agora a escravidão moral!”

Diène (2005), ainda mostra, a atual situação da comunidade indígena vivendo precariamente, nas suas aldeias, ilhados em consequência de sua ignorância sobre a logística do mundo externo, sendo governados por uma minoria que preza pelo seu subdesenvolvimento moral, intelectual, financeiro, cultural e político, visando à manutenção da sua condição atual de inferioridade, desigualdade social, exposta a situações de privações culturais e, até mesmo, vitais para a sobrevivência.

Diante do exposto é que esta pesquisa foi realizada com trabalhadores rurais indígenas, que residem no interior do estado de Mato Grosso do Sul, nas cidades de Dourados, Miranda, Caarapó, Tacuru e Aquidauana, que trabalham cortando cana-de-açúcar em usinas produtoras de açúcar e álcool e convivem com a realidade das comunidades onde residem.

Procurando alcançar o objetivo formulado, ou seja, demonstrar que os trabalhadores rurais indígenas preferem, caso tenham opção de escolha, por vínculo trabalhista através de contrato de tempo indeterminado ou de safra, bem como, que não há possibilidade de perda da identidade cultural do indígena, devido a influência da comunidade não indígena sobre a indígena a partir do contato diário entre ambos.

2. REVISÃO DE LITERATURA

A pesquisa tornou-se um grande desafio, exigindo, entre outras, uma revisão bibliográfica para fundamentar seus resultados.

Para Willians (1992), a cultura pode ser interpretada como sendo uma visão global de determinado povo. Na dança, na música, no artesanato ou na forma de educar, os povos indígenas têm resistido desde o descobrimento do Brasil às pressões da sociedade não nativa e mantêm a motivação para sobreviver em equilíbrio pois, segundo Ward Goodenough *apud* Geertz (1989:14) “a cultura está na mente e no coração dos homens” porém como a identidade cultural é transmitida através das gerações, existe a preocupação de que esse vínculo com a comunidade não seja rompido e, segundo Castro (2002), “a motivação individual busca o equilíbrio do ser humano”.

A desnutrição, uso de bebidas alcoólicas, ausência de capacitação profissional, falta de expectativa de vida e estupro estão presentes em grande parte das comunidades indígenas do território nacional e causam, dentre outros, o desequilíbrio cultural nas comunidades nativas. Em Mato Grosso do Sul, o cenário não é diferente.

Está sendo feito grande investimento para a instalação de novas unidades produtoras de açúcar e álcool; essas empresas possibilitam muitas oportunidades de emprego e proporcionam benefícios para as comunidades nas quais estão inseridas. De acordo com informações obtidas na Seprotur - Secretaria de Estado de Desenvolvimento Agrário, da Produção, da Indústria, do Comércio e do

Turismo, por contato pessoal em março/08, encontram-se protocolados, cerca de 84 projetos para novas unidades produtoras de açúcar e álcool para o Estado do Mato Grosso do Sul. Dessa forma, com o cenário comercial aquecido, as usinas tendem a contribuir significativamente com o desenvolvimento dos municípios onde estiverem instaladas, bem como melhorar a qualidade de vida das comunidades através de planos de benefícios e qualificação, oferecendo cursos profissionalizantes e treinamentos específicos para se trabalhar no setor sucroalcooleiro.

Segundo Andrade (2008), as empresas fazem premiações aos trabalhadores rurais, ao final de cada safra, de acordo com a produtividade de cada indivíduo. Exige-se cerca de 15 toneladas de cana cortada por dia para os trabalhadores continuarem contratados e, abaixo de 8 toneladas por dia, o trabalhador é considerado ineficiente. Por outro lado, as usinas oferecem conhecimento técnico aos rurais, por meio de treinamentos no corte de cana e oportunidades reais de crescimento profissional e desenvolvimento pessoal aos habitantes das comunidades próximas aos locais onde estão instaladas algumas unidades produtoras de açúcar e álcool.

Não é a primeira vez que as usinas são incentivadas a aumentar sua produção e a instalar novas unidades produtoras no Brasil. A partir de 1975, devido a crise do petróleo em 1973, o governo brasileiro incentivou a produção de álcool através do Pró-Álcool: um programa de substituição em larga escala dos combustíveis veiculares derivados de petróleo por álcool, financiado pelo governo do Brasil que buscou substituir por álcool etílico a gasolina, o que gerou 10 milhões de automóveis a gasolina a menos rodando no Brasil, diminuindo a dependência do país ao petróleo importado.

De economia essencialmente agropecuária, Mato Grosso do Sul atingiu níveis elevados de produção e de geração de riquezas desde a sua criação em 11 de outubro de 1977. Especificamente, as unidades produtoras de álcool e açúcar geram empregos diretos e indiretos nas áreas agrícola, industrial, administrativa e controle de qualidade. De acordo com o Sindicato da Indústria de Fabricação do Açúcar e do Álcool do Mato Grosso do Sul, na safra 06/07 as usinas instaladas no Estado, tiveram 150.000 hectares de área plantada, produzindo 575.536

toneladas de açúcar e 640.843.000 m³ de álcool e, geraram 22.000 empregos diretos e 80.000 empregos indiretos (SINDALMS, 2007).

No período entre 1982 e 1996 foram gerados, aproximadamente 7.500 postos de trabalho para trabalhadores rurais indígenas. Já entre 2000 e 2004 foram ofertados aproximadamente 2.500 postos de serviço/ano aos indígenas, segundo dados obtidos através do SINDALMS (2007). Observa-se que houve um aumento importante no volume de postos de trabalho ofertados, devido à iniciativa privada que propôs normatizar as ofertas de emprego aos indígenas a partir do pacto de contratação dos trabalhadores rurais indígenas realizado entre empresários, FUNAI e Ministério Público. O Contrato de Equipe visa a observação da singularidade de cada etnia, com hábitos diferentes que deve-se respeitar para que não haja a descaracterização da identidade cultural da população indígena.

O Contrato de Equipe foi um fator que diferenciou a situação dos trabalhadores rurais indígenas, propondo uma situação anterior e uma situação posterior a ele. As condições de trabalho até 1998, ano em que o Contrato de Equipe foi assinado pela primeira vez, eram lamentáveis: o transporte era feito em caminhões ou a pé, não havia condições de segurança para a realização do trabalho acarretando muitos acidentes, inclusive, fatais, os direitos trabalhistas não eram garantidos e os pagamentos eram calculados sem informações fidedignas sobre a produtividade e qualidade das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores, enfim, as condições de trabalho apesar de regulamentadas, não eram fiscalizadas

Em 1998, por meio do Contrato de Equipe (Anexo 1), previsto no Pacto das Relações de Trabalho Indígena nas Usinas (Anexo 2), os indígenas das aldeias do Estado do Mato Grosso do Sul puderam ter sua situação legalizada e serem contratados por período determinado, pelas usinas do Estado (SINDALMS).

O Pacto de Trabalho Indígena nas Usinas é um documento que regulamenta as relações trabalhistas entre indígenas e usinas produtoras de açúcar e álcool. Ele é assinado pelo Ministério do Trabalho, pela Fundação Nacional do Índio (FUNAI) e pelos empresários, buscando regulamentar as condições de trabalho do trabalhador rural indígena, que ficará alojado nas usinas. Prevê forma de pagamento, dias de trabalho, folgas e adiantamento salarial. Para Tanamachi *et al* (2002), a sociedade capitalista prevê indivíduos

autônomos e com cada indivíduo sendo responsável por suas próprias ações, porém, a realidade nas aldeias é outra: o indígena que almeja trabalhar nas usinas, deve procurar um *cabeçante* (representante escolhido pelo cacique ou capitão para representá-lo na usina para liderar o grupo), oferecer seus serviços e esperar que este o escolha para integrar ao seu grupo. Através da observação, constatou-se que, individualmente, as usinas não contratam os serviços dos indígenas, visto que, está previsto no pacto que os contratos serão coletivos, ou seja, caso o *cabeçante* não o escolha para o grupo, esse trabalhador não terá emprego e ficará na aldeia aguardando ser escolhido e, nesse caso, sobreviverá das doações do governo ou plantio próprio, normalmente, mandioca e milho.

O contrato de locação de serviços possui como características:

- a assinatura do contrato de equipe feita pelo Chefe do Posto Indígena, pelo *cabeçante* e pela Usina;
- lista anexa dos indígenas contratados;
- adiantamento para a família (atualmente no valor de R\$150,00, valor coletado em 16/03/06, sendo equivalente a aproximadamente U\$71,77);
- pagamento de taxa comunitária a ser aplicada em favor da comunidade/aldeia, tendo como valor atual, R\$7,50, valor coletado em 16/03/06, sendo equivalente a aproximadamente U\$3,58, pagos pela empresa por pessoa contratada e R\$7,50, valor coletado em 16/03/06, sendo equivalente a aproximadamente U\$3,58, pago pelo trabalhador, em espécie, para o Cacique da aldeia; pagamento de 8% da produção geral da turma para o *cabeçante*; prazo do contrato de locação: 70 dias;
- obrigatoriedade do uso de equipamentos de segurança;
- remuneração para cozinheiro e ajudantes

O contrato de equipe não contempla a continuidade dos serviços prestado ou aumento da qualidade de vida desses profissionais através da participação em programas de treinamento.

Para Chiavenato (1994), treinar é “o ato intencional de fornecer meios para proporcionar a aprendizagem”. Sabe-se que as usinas de açúcar e álcool buscam a qualificação profissional do seu quadro de pessoal, bem como, estão incentivando o crescimento profissional dos membros de suas equipes de trabalho, diminuindo, assim, o índice de rotatividade das empresas. Isto se explica pelo fato de que, devido ao aumento de empresas do setor sucroalcooleiro instaladas e em processo de instalação no Estado do Mato Grosso do Sul, a contratação de profissionais é um fator de preocupação para os gestores dessas unidades produtoras. Isto ocorre em decorrência das dificuldades de contratação de mão-de-obra especializada, fazendo com que as empresas promovam a qualificação e o desenvolvimento profissional dos colaboradores que fazem parte do seu quadro funcional (SINE/MS).

No que se refere aos trabalhadores rurais indígenas, é difícil a realização de qualificação profissional, visto que, os resultados nos programas de treinamento são obtidos a partir da atuação sistematizada, constante, criativa e dedicada das pessoas. Para os trabalhadores indígenas isto é inviável, visto que, não permanecem nas usinas, causando rotatividade, diminuindo os postos de trabalho ofertados para essas comunidades nas empresas e impossibilitando seu crescimento profissional. (CAMPOS,1996)

A diminuição da oferta de postos de serviço ao trabalhador rural indígena, observada entre os anos que compreendem o período de 1982 a 1996 e 2000 a 2004 contradiz com a realidade e necessidade atual das empresas.

Essa diminuição da disponibilidade de postos de serviços poderá refletir significativamente na qualidade de vida desses trabalhadores, bem como, de suas famílias e comunidades. Segundo Pereira (2002), o sentimento de injustiça e a falta de equidade nas atividades laborais são fatores que podem desencadear a Síndrome de Bournout (processo de adoecer pelo trabalho). A ociosidade, aliada a falta de investimento na educação, em conjunto com a ausência de sentido e perspectiva de vida, agravam a situação. A falta de trabalho, aliada a ausência de conhecimento torna o indígena mais vulnerável a exclusão social. A inserção dos trabalhadores rurais indígenas no mercado de trabalho havia diminuído índices como o do alcoolismo, suicídio e estupro nas aldeias do interior do Estado, conforme informações divulgadas pela FUNAI (2006).

Ao investir em treinamentos a empresa tem como objetivos: “aumento de produtividade, mudanças de comportamento, melhoria do clima humano na organização, redução de custos e de acidentes, rotação de pessoas, além de outros resultados” (TOLEDO e MILIONI, p. 89). Com o prazo de 70 dias previsto no pacto que rege a contratação dos indígenas, não há possibilidade de ser traçado um plano de treinamento ou de carreiras para esses profissionais que acabam por não terem perspectivas reais de crescimento na empresa. Este fator é um dos causadores da pouca motivação nas atividades laborais, dificulta o planejamento a médio e longo prazo para conquistas individuais e familiares, bem como causam dependência dos projetos dos órgãos governamentais.

3. MATERIAL E MÉTODOS

A organização da pesquisa exigiu também consultas a bibliografia metodológica para garantir o seu rigor científico, conforme demonstram os livros citados na bibliografia.

A coleta de dados foi realizada por meio da elaboração de um roteiro de entrevista (anexo 3), aplicado em 200 trabalhadores rurais indígenas, residentes nas aldeias do interior do Estado de Mato Grosso do Sul, funcionários das empresas: Santa Fé Açúcar e Álcool Ltda, situada em Nova Alvorada do Sul, Energética Santa Helena Ltda, situada em Nova Andradina/MS e Usina Eldorado Ltda, situada em Rio Brilhante/MS. . O roteiro de entrevista foi aplicado pela pesquisadora, individualmente a 200 trabalhadores rurais indígenas.

Os métodos utilizados para a realização dessa pesquisa foram o dedutivo com abordagem descritiva e a observação direta por meio de visitas às aldeias de Tacuru, Dourados, Miranda, Aquidauana, Caarapó, de onde são provenientes os indígenas que ocupam os postos de trabalho nas usinas já citadas

As pessoas entrevistadas foram selecionadas dentro das usinas, em sua totalidade são indígenas, moram em aldeias e atuam como trabalhadores rurais. O número de pessoas que foram investigadas foi determinado por meio de um método probabilístico que, segundo Fonseca e Martins (1994), exige que cada elemento da população possua a mesma probabilidade de ser selecionada para a entrevista. Trata-se do método que garante cientificamente a aplicação das

técnicas estatísticas de inferências ou induções sobre a população a partir do conhecimento da amostra.

Dentre várias técnicas de amostragem probabilísticas para a composição dos elementos da amostra, foi usado, segundo Fonseca e Martins (1994), a amostragem casual ou aleatória simples, sendo o processo mais elementar e frequentemente utilizado. A amostragem probabilística é uma técnica especial para recolher amostras, que garante, tanto quanto possível, o acaso na amostragem.

Assim, se N , for o tamanho da população, a probabilidade de cada elemento será $1/N$.

Como trata de uma variável normal, com população finita e, como não existe nenhuma pesquisa que trata do tema em estudo, para que se pudesse escolher uma amostra usando parâmetros já calculados, tais como o desvio padrão, calculamos o número de elementos da amostra usando a fórmula matemática:

$$n = \frac{z^2 pq N}{e^2 (N - 1) + z^2 pq}$$

sendo:

n = número de elementos da amostra;

N = número de elementos da população;

z = abscissa da curva normal padrão, fixado o nível de confiança em 95% ($z = 1,96$);

p = estimativa da verdadeira proporção de um dos níveis da variável escolhida;

$$q = 1 - p$$

e = erro amostral, expresso em decimais (máxima diferença que o pesquisador admite suportar entre p e q).

Em nosso trabalho de pesquisa, o problema consistiu em determinar uma amostra de pessoas de uma população de 2.500 elementos, com as seguintes considerações:

$$N = 2.500$$

$$z = 1,96$$

$$p = 0,50 \text{ (pior caso)}$$

$$q = 0,50$$

$$e = 0,07 \text{ (7\%)}$$

Substituindo os valores na fórmula da amostragem, obtém-se $n = 181,75$, isto é, a amostra constou de, no mínimo, 182 elementos investigados. Para efeito de ajustamento, optou-se por 200 pessoas.

E foram realizadas 7 etapas, assim divididas:

1. Levantamento bibliográfico para a sustentação teórica e condução desse trabalho: por meio de pesquisa em livros e demais materiais didáticos disponíveis, em bibliotecas, internet, sindicato, Funai;
2. Levantamento da amostra para a realização da pesquisa;
3. Elaboração de roteiro de entrevista que foi aplicado na mostra de indivíduos, foi elaborado pela própria pesquisadora, com base nos objetivos traçados, para fins de descrever a realidade profissional do trabalhador rural indígena no Estado de Mato Grosso do Sul;
4. Aplicação do roteiro de entrevista;
5. Tabulação dos dados;
6. Observação direta in loco;
7. Conclusão

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Apresentar e discutir os resultados de uma pesquisa é o seu momento crucial. Devido às dificuldades encontradas no decorrer da pesquisa e ao fato de que o trabalhador indígena permanece apenas 70 dias no local de trabalho, o questionamento referente à sua qualidade de vida ateu-se somente às condições encontradas nas aldeias onde residem.

Nas entrevistas com os trabalhadores rurais indígenas, todos do sexo masculino, constatou-se que 100% das aldeias pesquisadas do Mato Grosso do Sul possuem postos de saúde. Na Figura 1, constatamos que 178 pessoas residentes nas aldeias têm atendimentos médicos diariamente, nos postos de saúde das aldeias e os casos complexos são encaminhados para as cidades próximas, 189 pessoas possui disponível o atendimento odontológico semanal, isso pode causar desconforto por não ter esse profissional residindo nas aldeias.

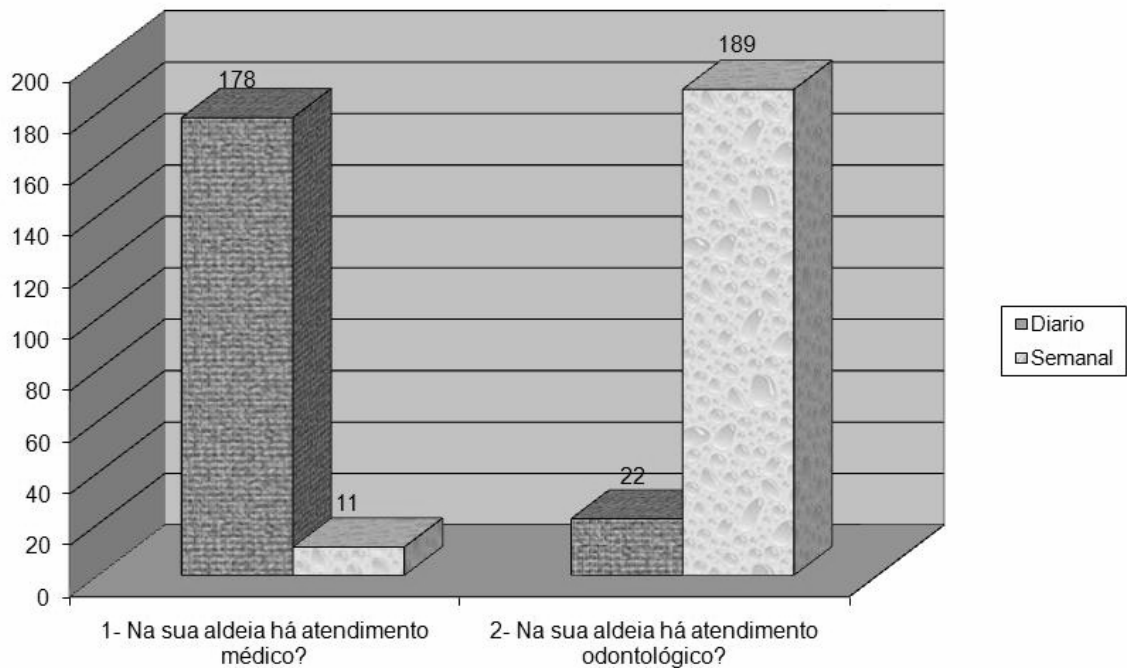


Figura 1 - Quantidade de atendimentos médicos e odontológicos existentes nas aldeias onde residem os trabalhadores rurais indígenas pesquisados.

Através da observação in loco, constata-se que a limpeza nos terrenos baldios não é frequente, não é comum as casas possuírem água potável ou rede de esgoto, fatos esses que aumentam a possibilidade de doenças nos moradores dessas comunidades. Dentre os entrevistados, 100% relatam a inexistência de mercados nas aldeias e, por isso, os indígenas tornam-se clientes dos mercados próximos das aldeias onde residem e, com isso, parte do pagamento recebido é repassado automaticamente para esses estabelecimentos que não possuem nenhuma fiscalização sobre o valor das mercadorias vendidas.

Não há energia elétrica em todas as casas das aldeias e, com isso, alguns alimentos não podem ser estocados. Porém, há benefícios como escola, doação mensal de cestas básicas e, como demonstra a Figura 2, outros benefícios concedidos aos moradores das aldeias pesquisadas.

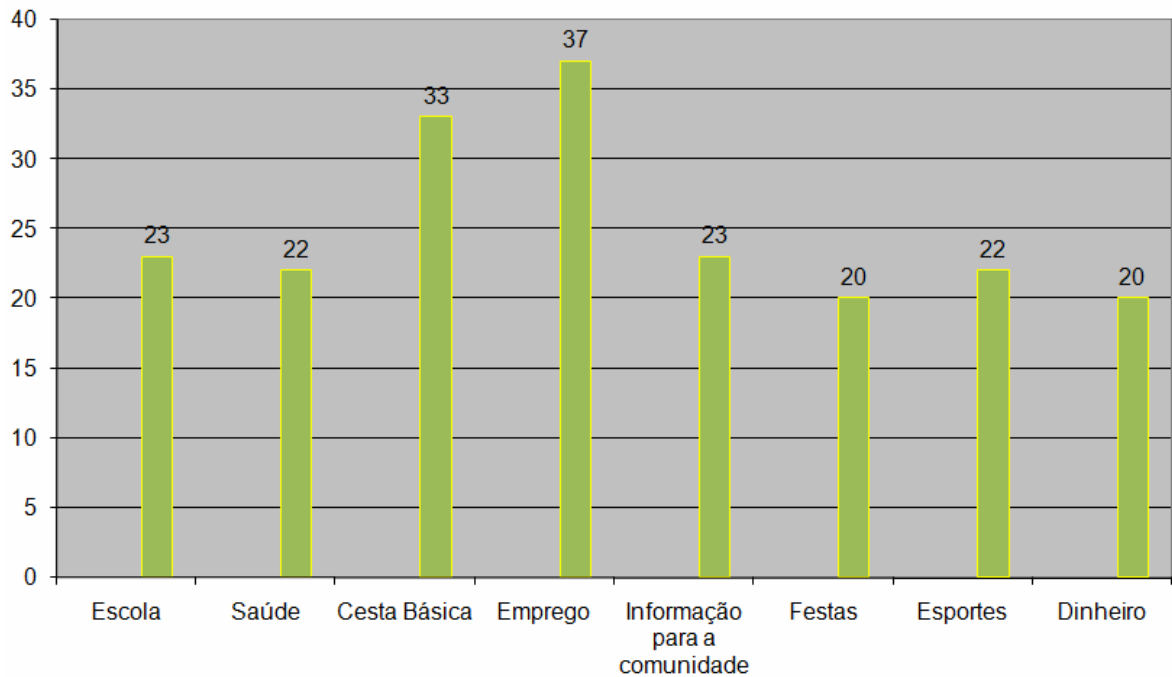


Figura 2 - Benefícios existentes na comunidade onde residem os trabalhadores rurais indígenas pesquisados.

No período em que estão desempregados, fora das unidades produtoras de álcool e açúcar, a maioria trabalha com o plantio de mandioca para sua sobrevivência e da família. Com uma alimentação basicamente à base de amido, a desnutrição ainda é uma das causas de mortes entre os indígenas. Em relação a renda obtida com a plantação, 76% das famílias realizam plantio para consumo próprio, não estando vinculados a nenhuma empresa e nem recebendo nenhuma remuneração pré estabelecida.

Nas aldeias, 13,5% dos indígenas recebem remuneração pela atividade desenvolvida, sendo que 10% recebem menos que 1 salário mínimo e 3,5% um valor superior. Os valores recebidos pelos trabalhadores são oriundos de vendas em feiras e em ruas próximas as aldeias e, quando produzem para comercializar, a renda familiar da maioria, normalmente não ultrapassa 1 salário mínimo. Esses valores são utilizados na compra de alimento, roupa, bebidas alcoólicas e/ou móveis. Essa informação nos permite avaliar como é a distribuição de renda nas

comunidades indígenas e a importância da manutenção dos postos de trabalho nas usinas para a sobrevivência dessas pessoas.

A ociosidade, na qual estão submetidos nas aldeias induz, indireta e inconscientemente, ao consumo do álcool. Esse é um dos fatores que contribuem para a existência de estupros na comunidade, normalmente, cometido por homens embriagados.

Foi observado que, como forma de reconhecimento, as aspirações desses povos ao assumir o controle de suas próprias instituições, as formas de vida e seu desenvolvimento econômico, são eficazes para manter e fortalecer suas identidades, línguas e religiões, dentro do âmbito dos municípios onde moram. Os contratos por tempo indeterminado ou contrato de safra estariam assegurando, em condições reais de igualdade aos demais membros da população indígena com direito a gozar dos benefícios concedidos pela legislação nacional vigente. Dessa forma, não representaria prejuízo para essas comunidades? Os prejuízos causados são a nível individual, quando os indígenas possuem algum vício ou em casos de trabalhos escravos isolados, que contam com a ação dos órgãos governamentais, conforme demonstrado na Figura 3.

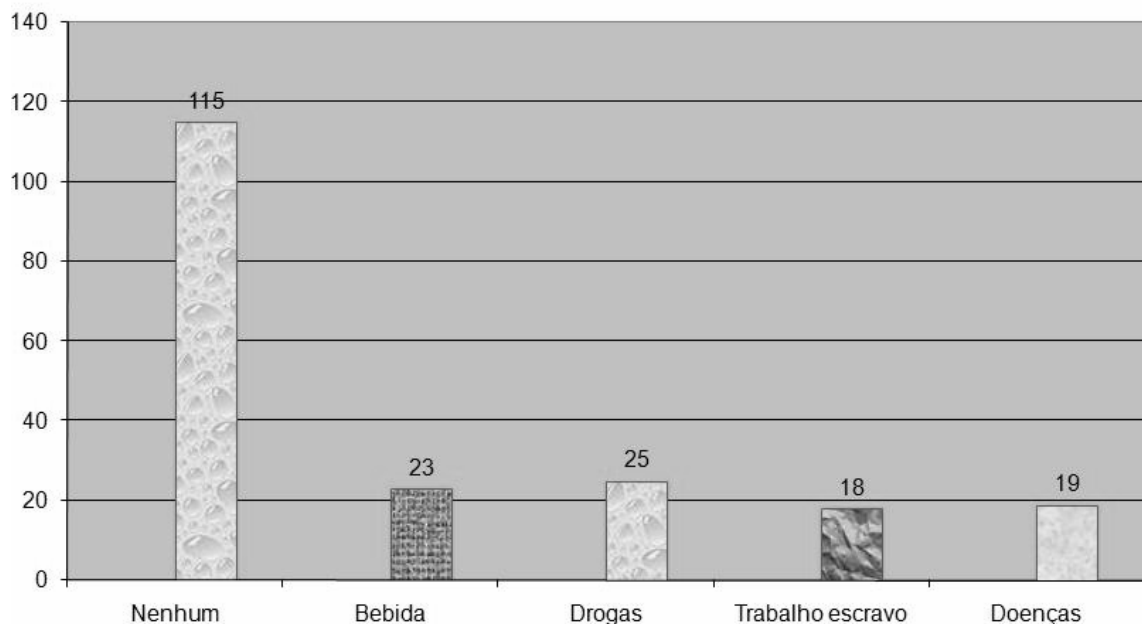


Figura 3 - Avaliação dos indígenas pesquisados sobre os malefícios trazidos pelo contato entre os indígenas e não-indígenas das suas aldeias.

A igualdade entre os contratos, serviriam para respeitar o desejo expresso dos indígenas, colaborando para estimular suas expectativas de crescimento e desenvolvimento profissional, servindo como base para eliminar as diferenças sócio econômicas existentes entre esses povos e demais trabalhadores não-indígenas oriundos de outras localidades que ficam nas unidades produtoras durante toda a safra. É comum verificar, ao final desse período, a mudança das famílias dos trabalhadores rurais indígenas para a região onde estão localizadas essas empresas.

Ainda com essa condição, conforme indicado pelas informações coletadas e representadas pela Figura 4, os trabalhadores rurais indígenas continuam leais ao seu povo, suas raízes, seus hábitos, costumes e tradições. Exemplos do fato são: as providências tomadas pela comunidade para a manutenção da cultura e identidade dos indígenas é centralizada nas festas, normalmente, através da comemoração do Dia do Índio. De acordo com os dados obtidos, também se reforça a identidade cultural nas aldeias pesquisadas, através das reuniões em igrejas onde são catequizados. Esses religiosos buscam traduzir para a língua nativa as orações para que haja maior aproximação da cultura local e, nas próprias escolas onde se aprende a História do Brasil e nela parte da história do povo indígena ou no próprio trabalho.

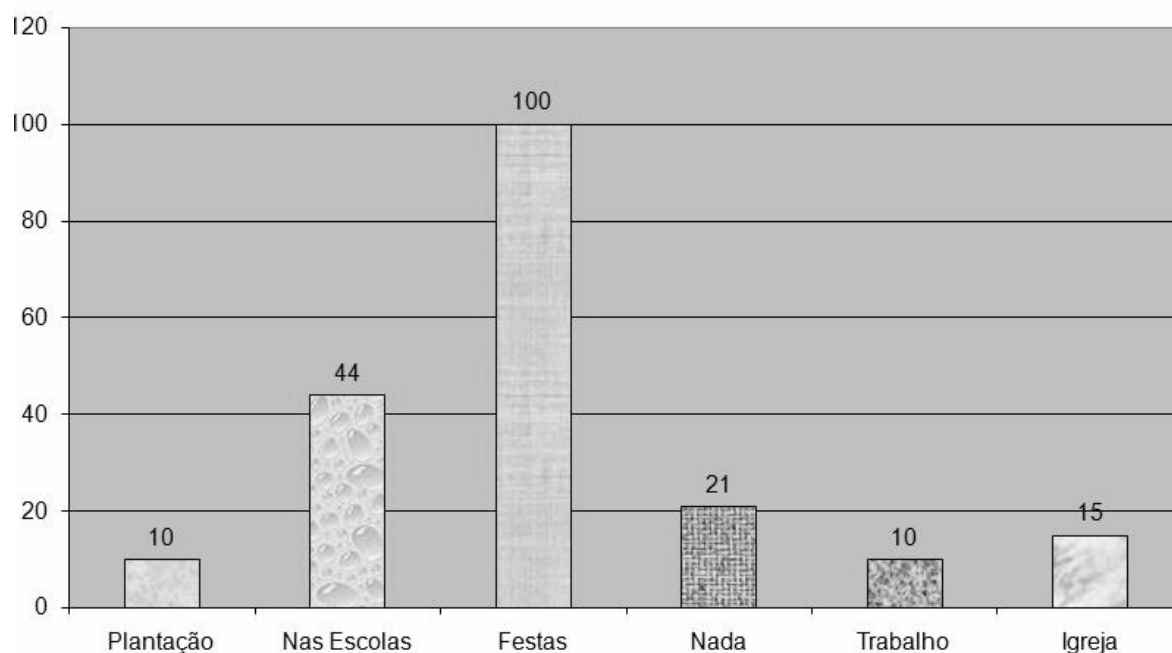


Figura 4 - Providências tomadas para a preservação da cultura da população indígena nas aldeias pesquisadas.

Se contratados por tempo indeterminado, esses trabalhadores irão laborar na condição de contratados pelas empresas, em regime previsto pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), passando a integrar os programas de qualificação profissional das mesmas. Com isso, além de aumentar a renda familiar, melhoram as condições de vida e do trabalho. Asseguram também todos os direitos da seguridade nacional, liberdade de escolha nas suas prioridades, garantindo que exerçam os direitos previstos para todos os cidadãos no Brasil, evitando, destarte, qualquer discriminação, além do que elevam sua auto-estima proporcionando melhor sentido de vida. O contrato por tempo indeterminado é um desejo coletivo, uma vez que traz benefícios aos colaboradores.

A partir do contrato por tempo indeterminado, os indígenas teriam seus direitos trabalhistas assegurados, como, por exemplo, seguro-desemprego, pagamento mensal dos seus salários, multa de 50% do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) no final dos contratos. No tocante aos direitos profissionais e pessoais, também as unidades produtoras teriam colaboradores qualificados e, assim, formariam seus times de sucesso, com a segurança de que, essas pessoas, estariam absorvendo e desenvolvendo os conhecimentos adquiridos, transformando-os em trabalhadores capazes de realizar atividades em vários setores da empresa, com igualdade de condições para concorrerem à ascensão profissional nas instituições. Os recrutadores de indígenas não perderiam seus empregos, pois poderiam ser absorvidos pelas respectivas empresas. Não mais correriam riscos de vida pelas estradas, transportando altos valores pecuniários, sem nenhum tipo de segurança, para realizarem pagamentos após o término de cada contrato. Quanto ao povo indígena, que tem buscado igualdade e já demonstrou estar atento para essa necessidade, assegura sua dignidade, respeito e igualdade dentre os demais povos.

A pesquisa realizada com os 200 trabalhadores rurais indígenas, residentes em aldeias do interior do Estado de Mato Grosso do Sul, permitiu a constatação de que a maioria dos trabalhadores, quando não estão em atividades laborais, em usinas produtoras de álcool e açúcar, trabalham nas próprias comunidades, mantendo o cultivo de plantações para subsistência. Parte do produto desse plantio é comercializado nas feiras, residências e mercados das cidades próximas da aldeia ou utilizadas para consumo próprio. Nas aldeias não

há equipamentos de segurança previstas na legislação para atividades rurais ou recolhimento dos impostos previstos na CLT, com isso, esses indígenas, assim como, alguns trabalhadores rurais não indígenas, não possuem remuneração mensal fixa.

A base da alimentação dessas famílias é formada a partir da plantação realizada pelos próprios moradores das comunidades, sendo assim distribuídas: 33% dos entrevistados trabalham com plantação de mandioca, 16% com feijão, 10% com arroz e 41% trabalham com plantio de milho, soja e batata. Essa informação torna-se imprescindível para identificarmos os fatores que podem levar à desnutrição nas aldeias e como o trabalho formal pode ser decisivo na reversão desse quadro, visto que, com a remuneração mensal, os moradores das comunidades podem adquirir produtos de diversas famílias nutricionais e, assim, tornar a alimentação de suas famílias mais nutritivas.

Os indígenas entrevistados relataram que a terra disponibilizada para as plantações, é usada apenas para o cultivo das culturas das quais eles possuem conhecimento. Também relatam que raramente utilizam o recurso da pesca para a alimentação. Os demais alimentos necessários para a sobrevivência são adquiridos em mercados fora da aldeia ou recebidos do Governo Estadual como forma de doação. Os mercados existentes nas proximidades das aldeias estão ali fixados por necessidade da própria comunidade onde os indígenas compram as mercadorias para deixar aos seus familiares, enquanto saem para trabalhar nas usinas, visto que, o pagamento pelas atividades desenvolvidas, é feito somente 10 dias após retornarem para as aldeias, ao final de cada contrato, ou seja, após 70 dias.

Conforme visto anteriormente, dentre os pesquisados, a maioria acredita que o contato entre indígenas e comunidade não-indígena não provoca riscos da perda dos hábitos culturais nem promovem situações de risco para a comunidade indígena. Os indígenas apresentaram consciência de que, somente através da qualificação profissional e de atividades laborais fixas poderão se desenvolver e, isso, em momento algum irá interferir na cultura do seu povo. Vale lembrar que o Brasil é um país onde há mistura de etnias e, nem por isso, as pessoas perdem suas identidades, ao contrário, carregam consigo as características do seu povo.

No regime contratual atual, para serem autorizados a deixar a aldeia para serem contratados os trabalhadores rurais devem ser autorizados pelos caciques das suas respectivas comunidades e, para isso, pagam uma taxa visando melhoria para as comunidades.

A taxa comunitária é um valor pré-estabelecido no contrato de equipe, entre o empregador, o representante do Ministério Público e o representante da FUNAI, previsto no pacto e tem por objetivo proporcionar melhoria contínua para a comunidade. A taxa comunitária está estipulada em R\$15,00 (24.05.08) por trabalhador contratado. Esse valor é pago aos caciques, em espécie, que possuem autonomia e autoridade para administrar esse valor.

Com a contratação dos trabalhadores rurais indígenas, a documentação legal exigida vem contribuindo para a identificação dos membros das comunidades. Constatou-se (Figura 5), que 100% dos entrevistados possuem documentos de identidade, Registro Geral (RG), documento esse que tem como objetivo identificar a existência do ser humano e Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), utilizadas para registrar os trabalhadores, bem como, assegurar seus direitos trabalhistas, conforme determinação da legislação vigente; 98% Cadastro da Pessoa Física (CPF); 98% possui título de eleitor. Conta bancária somente 3% possui e Carteira Nacional de Habilitação (CNH), nenhum dos entrevistados possui.

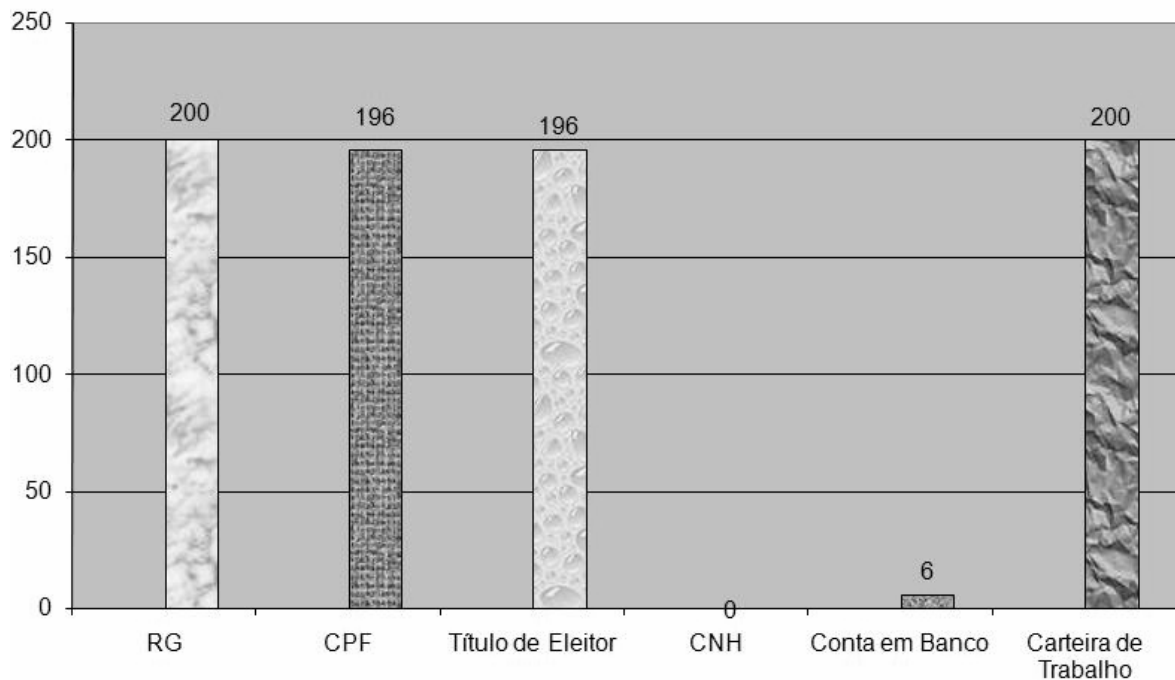


Figura 5 - Documentação que os indígenas entrevistados possuem.

Quanto ao vínculo empregatício, 41,5% dos entrevistados demonstrou preferência pelo contrato por tempo indeterminado. No entender de Oliveira (2002), esse tipo de contrato proporciona a diminuição da rotatividade na empresa, dando condições de inscrever esses colaboradores em um grupo de trabalho, a partir de um processo de hierarquização, inscritos pela C. B. O. - Classificação Brasileira de Ocupações. Aos trabalhadores facilita o processo de crescimento profissional e a garantia de continuidade no seu próprio desenvolvimento, promove a igualdade de condições de trabalho, tratamento pela sociedade, preservação da dignidade e respeito à comunidade indígena.

Conforme Figura 6, dentre os entrevistados constatou-se que:

- 28,4% optaram pelo contrato de safra, que garantiria emprego aos indígenas durante toda a safra e poderia contribuir para a integração entre as comunidades, porém não apresenta continuidade do trabalho;
- 28% demonstraram preferência pelo contrato vigente (70 dias), justificando que haveria perda dos seus direitos de “índio”, se optassem por outros contratos e, demonstrando, assim, a necessidade de

esclarecimento e motivação para a independência real dessas comunidades;

- 2% demonstraram interesse pelo contrato de 30 ou 60 dias, o que demonstra a insatisfação desses trabalhadores com sua atual condição de subsistência, pouca ou nenhuma opção de decisão sobre sua própria vida e de suas famílias.

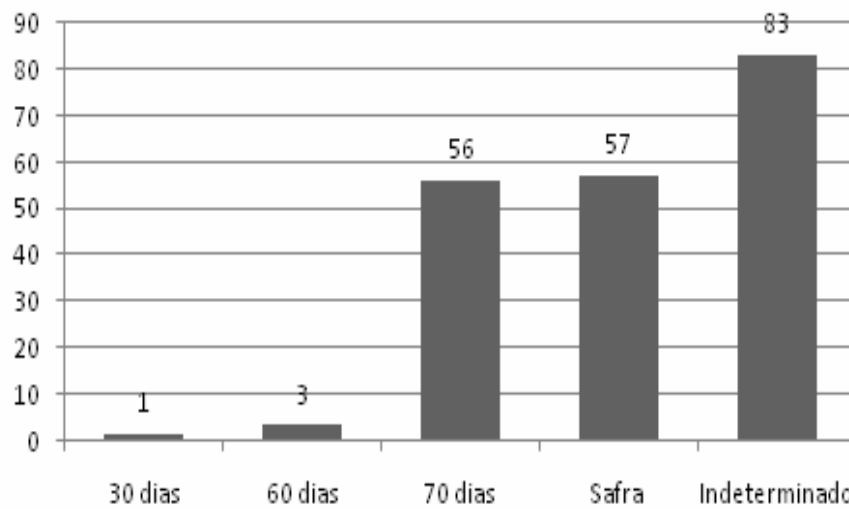


Figura 6 - Tipo de trabalho preferido pelos trabalhadores rurais indígenas entrevistados

5. CONCLUSÕES

Por tudo que foi visto, pesquisado e analisado, constata-se que poucas foram as respostas, ficando muitas interrogações a serem respondidas:

- os contratos, por tempo determinado de 70 dias, previsto no Pacto de Trabalho que atualmente regem as relações trabalhistas dos indígenas, representam prejuízos significativos ao desenvolvimento dos povos indígenas, bem como, a ausência desses trabalhadores dos seus postos de trabalho a cada 45 dias, como acontece atualmente por determinação do Ministério Público
- os trabalhadores rurais indígenas não participam dos programas de treinamento e desenvolvimento profissional oferecidos pelas usinas produtoras de açúcar e álcool, devido ao pouco tempo em que permanecem vinculados às empresas e tornam-se mínimas as possibilidades de serem contemplados com programas de encareiramento profissional e, assim, diminuem a possibilidade de crescimento.
- os trabalhadores indígenas aspiram por oportunidades reais de desenvolvimento pessoal e profissional. A partir do momento em que for autorizado pelos órgãos governamentais, sem perdas dos benefícios concedidos aos moradores das comunidades indígenas, contratados em regime de igualdade com os não indígenas, ou seja, contrato por tempo indeterminado ou contrato de safra, esta questão será resolvida de forma satisfatória?

- Apesar de haver, em todos os contratos de trabalho estabelecidos entre Usinas de Álcool e Açúcar e Comunidades Indígenas, o pagamento da taxa comunitária, 90,5% dos trabalhadores entrevistados não identificam melhoria na aldeia, e nem na qualidade de vida das pessoas da comunidade, onde residem subsidiadas por esses valores. Será que os caciques/capitães têm conhecimento de que devem aplicar o valor recebido em favor da sua comunidade? Em caso positivo, por que não o fazem? Ou ainda, será que a comunidade têm conhecimento de que o valor recebido pelo cacique/capitão deve ser aplicado em seu benefício? Se têm, por que não reagem a essa situação?

Ou seja, esta pesquisa demonstrou dados importantes e básicos para novas indagações. Outras pesquisas poderão acontecer com um aprofundamento maior no que se refere às perguntas ora apresentadas. Espera-se que esta pesquisa contribua no sentido de um maior entendimento entre as comunidades indígenas e o seu entorno. Afinal, somos todos brasileiros e, acima de tudo, fazemos parte do gênero humano. Por que não procurarmos viver melhor em um ambiente de fraternidade universal?

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, J. Expansão Sucroalcooleira ameaça índios do Mato Grosso do Sul, alerta Ministério Público. **Jornal de Dourados**, Dourados, 03 abr. 2008.

AGÊNCIA BRASIL. **Índice de suicídio em aldeias indígenas do Mato Grosso do Sul preocupa especialistas.** Disponível em: <
www.agenciabrasil.gov.br/noticias/2007/10/23/materia.2007-10-23.1985334241/view>. Acesso em: 25 mai 2008.

AURÉLIO, P. Comunicação pessoal. **In: Palestra sobre Trabalho Indígena no Mato Grosso do Sul**, Campo Grande/MS, Simpósio Trabalho Indígena em Mato Grosso do Sul, setembro de 2007.

AZEVEDO, F. de. **A transmissão da cultura**. São Paulo: Edições Melhoramento, 1976.

CAMPOS, V.F. **Gerenciamento pelas diretrizes**. 3. ed. Minas Gerais: Editora DG, 1996. p. 31.

CARDOSO, W. L. C. In: GUIMARÃES, L.A.M. e GRUBITS, S. **Atualizações sobre a Síndrome de Burnout**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003. Série Saúde Mental e Trabalho. V.1, p. 43.

CASTRO, A. P. de. **Manual de gestão de pessoas e equipe: estratégias e tendências**. São Paulo: Gente, 2002. v.1 , p. 85-138.

CHIAVENATO, I. **Gerenciando pessoas**. 2. ed. São Paulo: Makron Books, 1994. p. 126.

BRASIL. Consolidação das Leis de Trabalho. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. Decreto Lei n. 5452 de 1 de maio de 1943, Título IV do Contrato Individual do Trabalho, arts. 442 a 510.

CORRÊA, H. Desnutrição e alcoolismo assolam aldeias em MS. **Jornal Folha Online**. Dourados, 06 abr. 2007.

DIÈNE, D. GRUMIN/Rede de Comunicação Indígena - **Brasil: Testemunho sobre a situação indígena brasileira ao Relator Especial da ONU sobre formas contemporâneas de racismo, discriminação racial, xenofobia e Intolerância relacionada à questão racial**. Rio de Janeiro, outubro de 2005. São Paulo, 26 out 2006. Disponível em <<http://grumin.blogspot.com/2005/10/testemunho-sobre-situao-indigena.html>>.

Acesso em: 25 jul. 2007.

DIÈNE, D. GRUMIN/Rede de Comunicação Indígena – **Brasil: Testemunho sobre a situação indígena brasileira ao Relator Especial da ONU sobre formas contemporâneas de racismo, discriminação racial, xenofobia e Intolerância relacionada à questão racial**. Rio de Janeiro, outubro de 2005. São Paulo, 26 out. 2006. Disponível em <www.grumin.org.br>. Acesso em: 25 jul. 2007.

DECLARAÇÃO DE DURBAN: **Relatório da Conferência Mundial Contra Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata**: 31 de agosto a 8 de setembro de 2001. Durban África do Sul: [s.n], 2001. Disponível em http://www.comitepaz.org.br/Durban_1.htm >. Acesso em: 12 ago. 2006.

FONSECA, J.S.; MARTINS, G.A. **Curso de estatística**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

FUNASA. **Relatório da Conferência Internacional de Saúde Mental Indígena**. Brasília, outubro de 2007.

GUIMARAES, L.A.M.; GRUBITS, S. **Série Saúde Mental e Trabalho**. Vol 1. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003. p. 15-95.

GEERTZ, C. **A interpretação das culturas**. Rio de Janeiro: Zahar, 1989.

MARTINS, W. **Relatório da Conferência Internacional de Saúde Mental Indígena**. Brasília, outubro de 2007.

OLIVEIRA, A. **Manual de descrição de cargos**. São Paulo: Atlas, 2002.p. 12-17; 415-480

TANAMACHI, E.; PROENÇA, M; ROCHA, M. **Psicologia e educação: desafios teóricos-práticos**. 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. p.11-168.

WILLIAMS, R. **Cultura**. São Paulo: Paz e Terra, 1992.

APÊNDICES

APÊNDICE A

CONTRATO DE EQUIPE - N. 013 /2006

Pelo presente instrumento de Contrato de Equipe, por tempo determinado, que entre si celebram de um lado como EMPREGADORA, a **Nome da Empresa**, situada na **Endereço da empresa**, inscrita no CGC(MF) sob nº0000000, neste ato representada pelo Sr. **Nome do representante da empresa**, e de outro lado como EMPREGADOS, os indígenas devidamente assistidos pela FUNAI, relacionados e qualificados em lista anexa, parte integrante deste instrumento, devidamente assinada por cada um deles, supervisionados pelo Cacique(Capitão)

_____ da Aldeia _____, e pelo líder de turma Sr. _____ portador da Carteira de Identidade RG nº _____ de Carteira de Trabalho nº _____, série _____, ficam justos e contratados em conformidade com a Lei nº 6.001/73, complementada pelas disposições legais existentes na Consolidação das Leis Trabalhistas e legislação esparsa, observadas as seguintes condições específicas:

1. Consoante o Parágrafo Único, da cláusula primeira do “Pacto Comunitário dos Direitos Sociais nas Relações de Trabalho Indígena”, o qual tem força legal, consoante autorização nos termos do artigo 5º § 6º da Lei 7347/85, as condições pactuadas, tanto no referido Pacto, quanto nos Contrato de Equipe, serão validas e tão somente, para as Usinas do Estado de Mato Grosso do Sul.

2. A EMPREGADORA contrata através deste instrumento, mão-de-obra indígena para o plantio, corte e tratos culturais da cana de açúcar, nas áreas próprias ou arrendadas, bem como em qualquer outra propriedade que venha a explorar tal tipo de atividade, seja a título de arrendamento ou a qualquer outro, durante a vigência do presente CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM EQUIPE, realizada pelo prazo máximo de _____ dias, de modo a favorecer a continuidade da vida comunitária nas aldeias, nos termos do art. 16, § 1º, da Lei 6.001/73.

3. O presente CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM EQUIPE é firmado com a devida anuência dos Trabalhadores indígenas, e fiscalizado pelo Ministério Público do Trabalho, com características especiais, conforme previsto no art 16 § 1º, da Lei nº 6001/73..

4. A equipe contratada como EMPREGADA, é composta por no máximo 50(cinquenta) trabalhadores, somados ao líder da equipe, ao cozinheiro e seu assistente.

§ 1º - O líder da equipe receberá um percentual de 8% (oito por cento) sobre a produção da equipe, nunca inferior ao salário normativa da categoria.

§ 2º - O cozinheiro e o assistente receberão, cada um o salário fixo correspondente ao salário normativo da categoria a qual pertencer os demais trabalhadores no corte de cana-de-açúcar, sem nenhum ganho sobre a produtividade da equipe, ressalvados os acréscimos de horas extraordinárias eventualmente laboradas. Salário este que será atualizado, na mesma forma, data e valores, sempre que for alterado o piso da categoria a qual pertencer os demais trabalhadores no corte da cana.

5. Na hipótese do trabalhador indígena, parte integrante da equipe contratada, abandonar o serviço antes do término do contrato, será substituído por outro, à critério do líder da equipe e sob sua responsabilidade, sem prejuízo para a empresa e sem qualquer desconto a este título, do substituído.

Parágrafo único - O líder da equipe ficara responsável pelas CTPS de todos os trabalhadores indígenas de sua turma, comprometendo-se a entregá-las no final do contrato para as devida baixa, e nos casos de substituição acima previstos.

6. A EMPREGADORA garantirá aos trabalhadores indígenas, que percebem remuneração variável por produção, renda mínima, nunca inferior ao salário normativo da categoria, a qual pertencer os demais trabalhadores no corte de cana sofrendo reajustes nas mesmas oportunidade e valores.

7. O pagamento dos salários dos trabalhadores indígenas será feito na aldeia, individualmente, em moeda corrente, mediante recibo, discriminado-se as parcelas salariais e descontos, sendo vedado descontos para parcelas “*in natura*”.

§1º. A EMPREGADORA descontará mensalmente, de cada trabalhador indígena, a título de alimentação, um percentual Máximo correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do salário mínimo vigente no País subsidiando os demais valores gastos com a alimentação dos mesmos.

§ 2º. A EMPREGADORA fornecerá os mantimentos em quantidade suficiente para a realização de três refeições por dia., no mínimo fornecendo-lhes água potável abundante para beber, responsabilizando-se pela manutenção de água para higiene íntima.

8. Os vencimentos serão apurados mensalmente, ficando estabelecido porém, que o pagamento da produtividade somente se dará no final do contrato, no prazo máximo de 05 dias após o término do contrato.

Parágrafo Único. O atraso no pagamento acima estipulado acarretará multa prevista no art. 477 da CLT.

9. A EMPREGADORA fornecerá e manterá em condições de uso os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) adequados ao risco da atividade, exigindo e fiscalizando sua correta utilização, bem como cumprirá a legislação pertinente à segurança e medicina do trabalho, notadamente as Normas Regulamentadoras da Portaria 3214/78 do MTE .

Parágrafo Único. Os trabalhadores indígenas não poderão, em hipótese alguma, trabalhar ou manusear defensivos agrícolas ou produtos tóxicos. Não se admitindo qualquer treinamento ou outra forma de capacitação do trabalhador indígena para trabalhar com produtos tóxicos.

10. A EMPREGADORA manterá os alojamentos dos trabalhadores indígenas em condições de conforto, higiene e segurança, conforme NR 24.

11. A EMPREGADORA manterá regularmente no local de trabalho e nos alojamentos dos indígenas, uma caixa de primeiros socorros, sob supervisão de pessoa capacitada.

12. A empresa acordante providenciará para que os trabalhadores contratados façam exame médico admissional, de acordo com a NR-7.

13. A realização de sucessivos CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM EQUIPE, não caracterizará continuidade de vínculo empregatício, uma vez que os mesmos serão firmados pelo prazo máximo de 70 dias, alternadamente, não se admitido majoração deste prazo, visando aos índios a

manutenção de sua vida social, costumes e tradições, nos termos da Lei nº 6.001/73 e art. 231 da Constituição Federal.

14. A EMPREGADORA efetuará o pagamento de uma taxa comunitária revertida à aldeia de origem dos trabalhadores, num percentual 10% (dez por cento) sobre valor do adiantamento concedido, sendo que 50% deste valor a empresa pagará e 50% (cinquenta por cento) restante, serão efetuados com descontos e este título da remuneração dos indígenas, desde que devidamente autorizada por escrito.

Parágrafo Único. O adiantamento será concedido no valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) por trabalhador.

15. O presente CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM EQUIPE será celebrado com anotações na Carteira de Trabalho dos indígenas.

16. A EMPREGADORA não sujeitará os trabalhadores indígenas através deste contrato, a jornada superior a legal, e na ocorrência eventual de trabalho em jornada suplementar, remunerará aos trabalhadores indígenas, respeitando a legislação pertinente à duração do trabalho, conforme previsto na Constituição Federal.

17. A EMPREGADORA não fornecerá, seja a título gratuito ou oneroso, bebidas alcoólicas aos trabalhadores indígenas, durante o expediente ou fora dele.

18. A EMPREGADORA transportará trabalhadores indígenas em veículos adequados ao transporte de pessoas, mantendo o sistema de transporte em ônibus, sem qualquer ônus a este título ao trabalhador indígena.

19. Não haverá por parte da EMPREGADORA nenhuma forma de tratamento discriminatório aos trabalhadores indígenas, ficando assegurado aos mesmos, o respeito à organização social, costumes, crenças e tradições, respeitado o direito de cidadania e as características específicas de cada etnia indígena, conforme prescrito no art. 231 da Constituição Federal.

20. Conforme Clausula Sexta do “Pacto comunitário dos Direitos Sociais nas Relações de Trabalho Indígena”, o descumprimento de qualquer clausula do Contrato de Equipe ou do Pacto Social, por parte da Empresa, implicara no pagamento de multa de 100 UFIRS(cem) , por trabalhador e infração, sem prejuízo das sanções legais previstas na CLT. O valor pago será revertido para a comunidade indígena a que pertencer o trabalhador lesado.

PARAGRAFO ÚNICO. Identificado o descumprimento de qualquer clausula contratual do Pacto ou do Contrato de Equipe, a empresa devera sanar as irregularidades em ate 05(cinco) dias, efetuando a comprovação da regularização, junto ao Ministério Publico do Trabalho, ficando neste caso isenta do pagamento da multa e não o fazendo estará sujeita à pena de execução.

E, estando assim justos e contratados, firmam o presente instrumento, na presença de testemunhas abaixo identificadas, para que produza seus legais e jurídicos efeitos.

Nova Andradina (MS), _____ de _____ de 2006.

NOME DA EMPRESA.

- Cacique/Capitão **CPF** _____

Lider de Equipe/*Cabeçante* **CPF** _____

Testemunhas:

1. _____

nome:

2. _____

nome

APÊNDICE B



GOVERNO POPULAR DE MATO GROSSO DO SUL
SECRETARIA DE ESTADO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, CIDADANIA E TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA DAS POLÍTICAS DA CIDADANIA
COORDENADORIA DEFESA DA CIDADANIA

PACTO COMUNITÁRIO DOS DIREITOS SOCIAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
INDÍGENA

Pacto Comunitário dos Direitos Sociais Nas Relações de Trabalho Indígena, **que entre si celebram as Comunidades Indígenas do Estado de Mato Grosso do Sul, através de seus líderes representados, bem como pelos intervenientes e concordantes, Administração Regional da FUNAI em Amambai/MS, Administração Regional de Dourados/MS, Administração Regional da FUNAI em Campo Grande/MS., o Governo do Estado de Mato Grosso do Sul, as Empresas EMAC – Empresa Agrícola Central Ltda , Usina Santa Olinda S/A, Destilaria Vale do Rio Quitéria S/A, Usina Maracajú S/A, Agro Industrial Passatempo S/A, Companhia Agrícola Sonora Estância e Cooperativa dos Plantadores de Cana-de-açúcar de Navirai Ltda e como entidades assistidas e coordenadoras, a Secretaria de Estado de Assistência Social, Cidadania e Trabalho, o Ministério Público do Trabalho, a Delegacia Regional do Trabalho e Emprego de Mato Grosso do Sul, a Ordem dos Advogados do Brasil – OAB/MS – Seção de Mato Grosso do Sul, o Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS/MS, a Comissão Permanente de Investigação e Fiscalização das Condições de Trabalho no Mato Grosso do Sul e o Conselho Indigenista Missionário Regional/MS – CIMI.**

As Comunidades Indígenas do Estado de Mato Grosso do Sul, representadas pelas lideranças indígenas, bem como pelos intervenientes e concordantes, a Administração Regional da FUNAI em Amambai/MS, pelo seu Administrador Regional , Pedro Franco representado por. Luiz César de Azambuja Martins), e Administração Regional da FUNAI em Dourados /MS, pelo seu Administrador Regional Jonas Rosa, Administração Regional da FUNAI em Campo Grande/MS, representada pelo seu Administrador Clênio Costa Alvarez , as empresas EMAC – Empresa Agrícola Central Ltda, na



**GOVERNO POPULAR DE MATO GROSSO DO SUL
SECRETARIA DE ESTADO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, CIDADANIA E TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA DAS POLÍTICAS DA CIDADANIA
COORDENADORIA DEFESA DA CIDADANIA**

pessoa de representante legal, José Pessoa de Queiroz Bisneto, a Usina Santa Olinda S/A – Açúcar e Álcool na pessoa de seu representante legal Aloisio Tenório Raposo, Destilaria Vale do Rio Quitéria S/A na pessoa de seu representante legal Luiz Guilherme Zancaner, Usina Maracajú S/A na pessoa de seu representante legal, Artur Tavares Costa Carvalho, Agro Industrial Passa Tempo S/A na pessoa de seu representante legal Carlos Tavares de Melo, a Companhia Agrícola Sonora Estância, na pessoa de seu representante legal Francisco Giobbi e a Cooperativa dos Plantadores de Cana-de-açúcar de Navirai na pessoa de seu representante legal, Sr. Euclides Antônio Fábris o Governador do Estado de Mato Grosso do Sul, na pessoa do Governador José Orcírio Miranda dos Santos, a Secretaria de Estado de Assistência Social, Cidadania e Trabalho representada pela sua Secretária Eloísa Castro Berro, o Ministério Público do Trabalho, através da Procuradoria Regional da 24º Região, representada pelo Procurador Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho – 24º Região, Luis Antonio Camargo, e a Delegacia Regional do Trabalho e Emprego do Estado de Mato Grosso do Sul, representada pelo Delegado Regional Silvio Aparecido Acosta Escobar, a Ordem dos Advogados do Brasil - OAB/MS - Seção de Mato Grosso do Sul representada por seu Presidente. Vladimir Rossi Lourenço, o Instituto Nacional de Seguridade Social, representado pelo Chefe da Divisão de Arrecadação Arthur Yutaka Moriya, a Comissão Permanente de Investigação e Fiscalização das Condições de Trabalho no Mato Grosso do Sul, representada por Augusto Mário Alves Silva e o Conselho Indigenista Missionário Regional/MS – CIMI, representado por. Maucir Pauletti, firmam o presente Pacto com a finalidade de adequar, fomentar e atualizar as relações de trabalho dos indígenas e seus empregadores, visando adequação às normas legais e os direitos e interesses dos índios, e considerando:



**GOVERNO POPULAR DE MATO GROSSO DO SUL
SECRETARIA DE ESTADO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, CIDADANIA E TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA DAS POLÍTICAS DA CIDADANIA
COORDENADORIA DEFESA DA CIDADANIA**

Que estes têm natureza de direito coletivo, direito comunitário e como tal, concerne à comunidade toda e a cada índio em particular como membro dela;

Que a Constituição Federal reconhece legitimação para defendê-los em juízo aos próprio índios, as suas comunidades e as Organizações Antropológicas e Pró-Índios, intervindo o Ministério Público em todos os atos do processo(art.109, XI, parágrafo segundo e 232)

Que pela mesma razão, ou seja, por se tratar de direitos e interesses coletivos, indisponíveis, de ordem pública, envolvidos, além do mais, com interesses da União, a Constituição também deu legitimação ao Ministério Público para defendê-los judicialmente(art. 129, V);

Que o sentimento de pertinência a uma comunidade indígena é a que identifica o índio, e essa auto identificação, se funda no sentimento de pertinência a uma comunidade indígena e a manutenção dessa entidade étnica, fundada na continuidade histórica do passado pré-colombiano que reproduz a mesma cultura, constituem critério fundamental para a identificação do índio brasileiro, e essa pertinência em si mesma, embora interagindo um grupo com outros, é que dá ao índio a continuidade étnica identificadora;

Que eventuais transformações decorrentes do viver e conviver com as Comunidades Indígenas não descaracterizam e não podem descaracterizar a adoção de instrumentos novos ou novas formas, porque são mudanças dentro da mesma identidade étnica;

Que a função básica do Estado, diante da autonomia privada coletiva, é garantir as condições necessárias para que os entes sociais possam regular suas próprias relações;

Que dentre as diversas formas de elaboração das normas jurídicas trabalhistas, aquela que melhor atende às especificidades do Direito do Trabalho é a contratação coletiva, por meio de uma negociação onde os grupos sociais exercem o poder de auto-regulamentação, elaborando



**GOVERNO POPULAR DE MATO GROSSO DO SUL
SECRETARIA DE ESTADO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, CIDADANIA E TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA DAS POLÍTICAS DA CIDADANIA
COORDENADORIA DEFESA DA CIDADANIA**

contratos coletivos cujas cláusulas são aplicadas às relações individuais de trabalho;

Que os usos e os costumes têm maior relevância no Direito do Trabalho, porque trata-se de uma disciplina em constante transformação, onde os hábitos coletivos continuam a presidir a realização de muitos atos que lhe dizem respeito;

E finalmente considerando a necessidade imperiosa de adaptar as condições de trabalho aos usos e costumes das comunidades, nos termos do Estatuto do Índio – Lei nº 6.001/73, e ainda a Lei nº 8.212/91, estabelecem como forma de contratação dos trabalhadores indígenas, o Contrato de Equipe, com as cláusulas aqui especificadas, nos termos do presente Pacto Comunitário, nas seguintes condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA

Constitui **objeto do presente Pacto Comunitário dos Direitos Sociais nas Relações de Trabalho Indígena**, adequar, fomentar e atualizar as relações de trabalho dos Indígenas com os empregadores aqui nominados, visando **adequação da contratação às normas legais, na forma do Contrato de Equipe**, nos termos estabelecidos **em documento anexo**, parte integrante deste Pacto, e que foram previamente discutidos, ponderados e aceitos por todas as partes aqui representadas.

Parágrafo Único. As condições ora pactuadas serão válidas, apenas e tão somente, para **as usinas do Estado de Mato Grosso do Sul**, devendo tal dispositivo constar dos contratos equipes.'



GOVERNO POPULAR DE MATO GROSSO DO SUL
SECRETARIA DE ESTADO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, CIDADANIA E TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA DAS POLÍTICAS DA CIDADANIA
COORDENADORIA DEFESA DA CIDADANIA

CLÁUSULA SEGUNDA

A contratação dos Trabalhadores indígenas a partir da data da assinatura deste Pacto, será efetuada através do Contrato de Equipe, no prazo máximo de 70 dias, com a devida anotação nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social, ficando assegurados aos indígenas os direitos e obrigação previstos na Legislação em vigor.

PARÁGRAFO ÚNICO. Ressalvada a possibilidade da empresa pactuante optar pela contratação individual de trabalhador Indígena, de acordo com a Legislação Trabalhista Comum, hipótese esta que não se aplica as condições previstas neste Pacto.

CLÁUSULA TERCEIRA

As partes pactuantes, tendo conhecimento da resistência dos indígenas em relação à CTPS, forma legal, porém até então desconhecida pelos mesmos, e sabedores do número reduzido de trabalhadores indígenas que já possuem Carteira de Trabalho, ante a necessidade imediata de contratação de mão-de-obra pelas empresas, acordam que as contratantes poderão iniciar a contratação dos trabalhadores indígenas a partir desta data, sendo obrigatório o registro em carteira de trabalho.

CLÁUSULA QUARTA

A contratação dos trabalhadores indígenas, efetuada através do **CONTRATO DE EQUIPE**, com a devida anotação nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social, não implica no recolhimento de *Contribuição Confederativa*, ao Sindicato dos trabalhadores da categoria, ficando assegurados aos indígenas a isenção deste pagamento, **exceto se houver sindicalização voluntária**.



GOVERNO POPULAR DE MATO GROSSO DO SUL
SECRETARIA DE ESTADO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, CIDADANIA E TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA DAS POLÍTICAS DA CIDADANIA
COORDENADORIA DEFESA DA CIDADANIA

CLÁUSULA QUINTA

Serão assegurados aos trabalhadores indígenas as condições de trabalho dispostas na Lei nº 6.001, de 19.12.73, Estatuto do Índio, no Decreto Lei nº 5.452, de 01.05.43 – Consolidação das Leis do Trabalho, na Constituição Federal –88, na Emenda Constitucional nº 20 e nos demais textos legais que regulam a matéria.

PARÁGRAFO ÚNICO. O Governo do Estado do Mato Grosso do Sul, através da Secretaria de Estado de Assistência Social, Cidadania e Trabalho, em parceria com a Delegacia Regional do Trabalho de Mato Grosso do Sul e a FUNAI, compromete-se a realizar um trabalho de conscientização dos trabalhadores indígenas sobre a finalidade e importância da organização sindical, esclarecendo-os sobre a obrigatoriedade e os benefícios da contribuição sindical.

CLÁUSULA SEXTA

O descumprimento de qualquer cláusula do contrato, por parte da empresa, implicará no pagamento de multa de 100 UFIRS por trabalhador e infração, sem prejuízo das sanções legais previstas na CLT. O valor pago será revertido para a comunidade indígena a que pertencer o trabalhador lesado.

PARÁGRAFO ÚNICO. Identificado o descumprimento de qualquer das cláusulas contratuais **do pacto ou do contrato de equipe**, a empresa deverá sanar as irregularidades em até cinco dias, efetuando a comprovação da regularização, junto ao Ministério Público do Trabalho, ficando neste caso isenta do pagamento da multa e, não o fazendo, estará sujeita à pena de execução."



GOVERNO POPULAR DE MATO GROSSO DO SUL
SECRETARIA DE ESTADO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, CIDADANIA E TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA DAS POLÍTICAS DA CIDADANIA
COORDENADORIA DEFESA DA CIDADANIA

CLÁUSULA SÉTIMA

O controle de emissão da CTPS dos trabalhadores indígenas caberá ao Ministério do Trabalho e Emprego, em conjunto com a Secretaria de Estado de Assistência Social, Cidadania e Trabalho - SASCT e a FUNAI, sendo também de responsabilidade dos mesmos a emissão dos demais documentos, evitando-se que sejam emitidos em duplicidade ou viciados de falsidades ideológicas, ficando isentas as empresas empregadoras, de quaisquer autuações ou notificações por esse motivo, desde que notifiquem os órgãos responsáveis no prazo máximo de três dias.

PARAGRAFO ÚNICO. Para isto a empresa deve informar, via fac-símile, a Secretaria de Estado de Assistência Social, Cidadania e Trabalho, com antecedência mínima de 03 (três) dias úteis, a quantidade e a data de chegada nas dependências das empresas dos trabalhadores indígenas contratados, afim de enviar as equipes técnicas supra mencionadas na Cláusula Terceira, bem como efetuar de imediato registros de indígenas em livro de registro de empregados, na forma do artigo 41 da CLT.

CLÁUSULA OITAVA

Na hipótese de ocorrência de acidentes de trabalho e, ou afastamento por problemas de saúde, durante a vigência do **CONTRATO DE EQUIPE**, não haverá estabilidade no emprego.

PARÁGRAFO ÚNICO. O trabalhador indígena porventura afastado pelo INSS, terá seu contrato de trabalho rescindido, apenas por ocasião da alta médica.



GOVERNO POPULAR DE MATO GROSSO DO SUL
SECRETARIA DE ESTADO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, CIDADANIA E TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA DAS POLÍTICAS DA CIDADANIA
COORDENADORIA DEFESA DA CIDADANIA

CLÁUSULA NONA

As partes pactuantes estabelecem que o prazo para recolhimento da GRFP (Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS e informação à Previdência Social), dos trabalhadores indígenas, será o mesmo estipulado para o pagamento das verbas rescisórias, ou seja, cinco dias corridos após o vencimento do **CONTRATO DE EQUIPE**.

CLÁUSULA DÉCIMA

O exame médico admissional realizado nos trabalhadores indígenas, terá validade de seis meses, na hipótese do trabalho retornar durante este período, para a mesma unidade empregadora.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

As partes estabelecem que o **CONTRATO DE EQUIPE** não poderá ser imediatamente procedido de outro com a mesma turma de trabalhadores indígenas, sem a existência de um intervalo de retorno à aldeia de origem destes trabalhadores que terá duração mínima de dez dias.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA

Fica a critério das empregadoras a quantidade de trabalhadores indígenas que irão compor cada **CONTRATO DE EQUIPE**, desde que seja respeitado o limite máximo de 50 (cinquenta) trabalhadores por equipe



**GOVERNO POPULAR DE MATO GROSSO DO SUL
SECRETARIA DE ESTADO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, CIDADANIA E TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA DAS POLÍTICAS DA CIDADANIA
COORDENADORIA DEFESA DA CIDADANIA**

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA

O pactuado na cláusula anterior tem por finalidade resguardar as empresas empregadoras diante da necessidade premente das contratações, e assegurar aos trabalhadores indígenas posto de trabalho, condição indispensável para a manutenção e sobrevivência das Comunidades Indígenas no Estado.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA

O Governo do Estado de Mato Grosso do Sul, através da Secretaria de Estado de Assistência Social, Cidadania e Trabalho, compromete-se a disponibilizar equipes técnicas especializadas, mensalmente, para visitas às aldeias a fim de realizar o trabalho de conscientização dos indígenas e a conseqüente emissão das CTPS.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA

O presente pacto entra em vigência a partir da data de sua assinatura. E assim, por estarem plenamente de acordo e ajustadas, as partes pactuantes firmam o presente instrumento em duas vias de igual teor, na presença de duas testemunhas abaixo indicadas, para que surta seus legais efeitos.

Campo Grande/MS, ____/____/____.

Governo do Estado de Mato Grosso do Sul
José Orcírio Miranda dos Santos

EMAC – Empresa Agrícola Central Ltda.
José Pessoa de Queiróz Bisneto



**GOVERNO POPULAR DE MATO GROSSO DO SUL
SECRETARIA DE ESTADO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, CIDADANIA E TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA DAS POLÍTICAS DA CIDADANIA
COORDENADORIA DEFESA DA CIDADANIA**

Usina Santa Olinda S/A – Açúcar e Álcool
Aloísio Tenório Raposo

Destilaria Vale do Rio Quitéria S/A
Luiz Guilherme Zancaner

Usina Maracajú S/A
Artur Tavares Costa Carvalho

Agro Industrial Passa Tempo S/A
Carlos Tavares de Melo

Companhia Agrícola Sonora Estância
Francisco Giobbi

Cooperativa dos Plantadores de Cana-de-açúcar de Navirai Ltda.
Euclides Antônio Fabris

Secretaria de Estado de Assistência Social, Cidadania e Trabalho
Eloísa Castro Berro

Ministério Público do Trabalho
Procurador Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho – 24 Região
Luis Antonio Camargo

Ministério Público do Trabalho



**GOVERNO POPULAR DE MATO GROSSO DO SUL
SECRETARIA DE ESTADO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, CIDADANIA E TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA DAS POLÍTICAS DA CIDADANIA
COORDENADORIA DEFESA DA CIDADANIA**

**Procurador Chefe Substituto da Procuradoria Regional do Trabalho – 24ª
Região**
Dr. Cícero Rufino Pereira

**Delegacia Regional do Trabalho e Emprego do Estado de Mato Grosso do
Sul**
Silvio Aparecido Acosta Escobar

FUNAI Regional de Amambai
Sr. Pedro Franco neste ato representado por Luiz César de Azambuja Martins

FUNAI Regional de Dourados
Administrador Regional Jonas Rosa

Administração Regional da FUNAI em Campo Grande/MS
Administrador Clênio Costa Alvarez

Ordem dos Advogados do Brasil – OAB/MS – Seção de Mato Grosso do Sul
Presidente Vladimir Rossi Lourenço

Instituto Nacional de Seguridade Social Divisão de Arrecadação
Arthur Yutaka Moriya

**Comissão Permanente de Investigação e Fiscalização das Condições de
Trabalho no Mato Grosso do Sul**
Augusto Mário Alves Silva

Conselho Indigenista Missionário Regional/MS – CIMI

APÊNDICE C

Roteiro de Entrevista

Qualidade de Vida do Trabalhador Rural Indígena

Nome:		Idade	
Data do Nascimento:		Sexo	<input type="checkbox"/> Masc
Local do Nascimento:			<input type="checkbox"/> Fem
Aldeia:		Filhos	< 14 anos
Cidade:			> 14 anos
Estado Civil:			
1- Na sua aldeia há atendimento médico?			
<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Diário	<input type="checkbox"/> Semanal	
	<input type="checkbox"/> Mensal	<input type="checkbox"/> Outros	
	É pago?	<input type="checkbox"/> Sim	Quem paga?
			Quanto paga?
<input type="checkbox"/> Não			
2- Na sua aldeia há atendimento odontológico?			
<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Diário	<input type="checkbox"/> Semanal	
	<input type="checkbox"/> Mensal	<input type="checkbox"/> Outros	
	É pago?	<input type="checkbox"/> Sim	Quem paga?
			Quanto paga?
<input type="checkbox"/> Não		Onde é feito?	Quem paga?
3- Na sua aldeia há campanha de vacinação?			
<input type="checkbox"/> Sim. Quais as vacinas?			
<input type="checkbox"/> Não. Você já tomou suas vacinas?	<input type="checkbox"/> Sim	Quais?	
	<input type="checkbox"/> Não		
4- Você ou alguém da sua família já teve alguma doença ou acidente?			
<input type="checkbox"/> Sim		Quais?	
<input type="checkbox"/> Não			
5- Você mora com sua família?		<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
6- Você trabalha na sua aldeia?			
<input type="checkbox"/> Sim	Qual a atividade?		
	Qual a renda?		
	Onde trabalha?		
<input type="checkbox"/> Não.			
6- Quando não está empregado, qual a sua rotina na aldeia?			

7- As crianças da sua comunidade vão à escola?					
<input type="checkbox"/> Sim	Estudam até que série?				
	São alfabetizadas?	<input type="checkbox"/> Sim			
		<input type="checkbox"/> Não			
<input type="checkbox"/> Não					
8- Sua comunidade possui:					
Posto de Saúde	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não			
Limpeza de terrenos baldios	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não			
Escola	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não			
	<input type="checkbox"/> Ens. Fund.				
	<input type="checkbox"/> Ens. Médio				
	<input type="checkbox"/> Ens. Superior				
Água potável	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não			
Energia elétrica	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não			
Rede de esgoto	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não			
Supermercado	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não			
Farmácia	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não			
9- Quais os benefícios obtidos por sua comunidade no contato com a comunidade não indígena?					
10- Quais os prejuízos trazidos para sua comunidade pelo contato com a comunidade não indígena?					

11- Você possui:	<input type="checkbox"/> RG	<input type="checkbox"/> CNH	
	<input type="checkbox"/> CPF	<input type="checkbox"/> Conta em banco	
	<input type="checkbox"/> Título de eleitor	<input type="checkbox"/> Carteira de Trabalho	
12- O que é feito em sua comunidade com o objetivo de preservar a cultura do seu povo?			
13 - O contato com a comunidade não indígena traz algum prejuízo para a preservação da sua comunidade?			
14- Falando especificamente do trabalho em usinas:			
a) Em que esse trabalho contribui para a elevação da sua qualidade de vida?			
b) Em que esse trabalho contribui para a elevação da qualidade de vida da sua comunidade?			
c) Em que esse trabalho dificulta a preservação da cultura do seu povo?			
d) Hoje o contrato de trabalho com as usinas é por tempo determinado, a cada 70 dias. Na sua opinião, a melhor forma de contrato é a atual ou seria por contrato de safra, ou ainda, por tempo indeterminado?			