

MÃO DE O

Como produtores vêm gerenciando a mão de obra em tempos

Gerenciar a mão de obra no campo é um desafio e tanto para os produtores! Bem gerenciado, cada trabalhador pode dar importante colaboração para a produtividade e qualidade da hortifruticultura. A gestão eficiente da mão de obra é imprescindível para se lidar com o aumento crescente dos salários, dos encargos trabalhistas e das exigências das normas de segurança do trabalhador. Além disso, com a concorrência das atividades urbanas por mão de obra, o produtor tem que tornar atraente o ambiente de trabalho rural a fim de manter os profissionais mais qualificados ao seu lado. Outra questão é a cultural. Segundo Eliana Tomita, diretora da empresa Tomita Hortaliças, uma das nossas entrevistadas nesta edição, “as gerações mais jovens estão buscando trabalho na cidade”, havendo cada vez menos pessoas interessadas no campo.

Apesar dessa imagem, o trabalhador rural tem conseguido melhorar sua renda e ter maior segurança no campo. Aos gestores da mão de obra, fica clara a necessidade de que as práticas adotadas tenham como base a responsabilidade social, que incluem a melhoria de vida/bem-estar do trabalhador. O grande desafio para o setor produtivo sustentar essas conquistas é o seu custo, que precisaria ser repassado ao preço de venda de modo a manter o negócio rural viável.

Na atividade hortifrutícola, o peso da mão de obra

é bem superior ao envolvido na produção de *commodities*. Segundo apuração da **Hortifruti Brasil**, o valor médio pago no setor de frutas e hortaliças pode variar de R\$ 2.800,00 a R\$ 29.500,00/hectare. Na soja, por exemplo, apesar de também haver diferença conforme a escala e tecnologia adotada, pode-se considerar como parâmetro R\$ 120,00/hectare.

Em geral, a remuneração dos trabalhadores tem subido muito mais que os preços recebidos pelos produtores. Para continuar viabilizando a atividade rural, os produtores têm encontrado alternativas para elevar a produtividade da mão de obra, de modo a dissolver esse aumento dos custos. Para conhecer as estratégias desenvolvidas para a gestão da mão de obra em tempos de salários em ascensão, rigidez na legislação e baixa oferta de trabalhadores, a **Hortifruti Brasil** entrevistou produtores e consultores do setor de frutas e hortaliças. Acompanhe os principais desafios e oportunidades apresentadas por esses profissionais.

O PESO DA MÃO DE OBRA NO SETOR HORTIFRUTÍCOLA

Produto	Gasto médio com mão de obra (R\$/ha)	% Custo da mão de obra no Custo Operacional (*)
Batata	4.060,10	16%
Tomate	16.070,57	28%
Cebola	6.536,00	19%
Cenoura	3.502,13	12%
Laranja (indústria)	2.800,00	27%
Uva Sem Semente	19.340,53	20%
Uva Itália	29.516,57	27%
Uva Niagara	11.727,33	31%

(*) Gasto total com mão de obra na lavoura (incluindo a colheita e excluindo o quadro administrativo da propriedade)

(**) Valor obtido a partir da média do custo apurado pela Hortifruti Brasil em diversas regiões produtoras.

BRA RURAL

de pouca disponibilidade de trabalhadores e salários em alta?

O DESAFIO DE GERAR RECEITA PARA ACOMPANHAR O AUMENTO DOS SALÁRIOS

Em geral, os salários na área rural são fixados com base no salário mínimo. O reajuste do salário mínimo no ano que vem pela frente é baseado na inflação (INPC) acumulada no ano que termina mais o crescimento do PIB no ano anterior. Com esse ganho real garantido por lei, o aumento do salário mínimo superou em 64% a inflação nos últimos 10 anos e em 156% nos últimos 20 anos. Outro custo indireto são os encargos trabalhistas. Somados, representam quase 50% a mais no valor do salário contratado.

Se não bastasse o aumento do custo, o crescimento da economia dos últimos anos diminuiu a disponibilidade de mão de obra, sobretudo a qualificada, para as atividades agrícolas, contribuindo também para o aumento dos salários necessários para se reterem profissionais diferenciados.

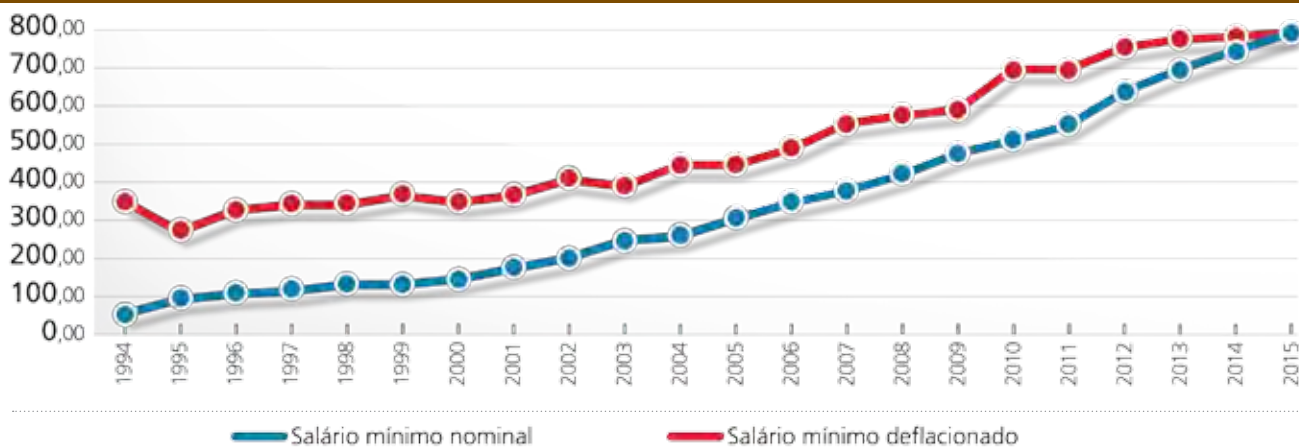
Para a agricultura familiar, a concorrência exercida por atividades urbanas pela mão de obra tem peso ainda maior, significando um risco para a própria estrutura de produção.

Segundo o enge-

nheiro agrônomo Roberto Tokihiro Kobori, especialista em bananicultura no Vale do Ribeira, “A bananicultura tem sofrido há muito tempo com o que se diz respeito à mão de obra. Isso se acentua no Vale do Ribeira, devido ao perfil familiar da agricultura. Os filhos não querem ficar no campo, migram para a cidade, havendo um envelhecimento das famílias que trabalham na lavoura. Está ocorrendo há tempos a ‘fuga’ dos jovens para a cidade, onde buscam estudo e melhores condições de vida. Além disso, esses jovens veem o trabalho no campo de modo pejorativo, como subemprego, o que não é verdade. Assim, o produtor não tem mais sua família para ajudar e também não consegue contratar, pois falta mão de obra e, quando consegue, os encargos são elevadíssimos porque as leis atuais fogem da realidade”.

De forma geral, é consenso no setor hortifrutícola que esse cenário de escassez de trabalhadores, custos altos e rigidez da legislação trabalhista deve persistir nos próximos anos, mesmo com a previsão de queda do PIB para 2015 e de crescimento modesto para os próximos anos. O argumento é que o emprego rural já não atrai mais as pessoas e a política de reajuste do salário mínimo do governo federal acima da inflação deve se manter também para 2015 e, possivelmente, até 2019.

EVOLUÇÃO DO SALÁRIO MÍNIMO - NOMINAL E DEFLACIONADO - 1994 A 2015



OCIOSIDADE DA MÃO DE OBRA: UM CUSTO INVISÍVEL PARA O PRODUTOR

Na área rural, não é possível ter 100% do tempo do trabalhador alocado nas atividades. Há sempre alguma ociosidade. Sazonalidade de produção e chuvas, por exemplo, dificultam a ocupação plena do trabalhador. No entanto, as horas não trabalhadas são pagas e é importante que o empregador apure esse custo, que pode ser alto em alguns casos. Apesar disso, ainda são poucos os produtores que têm controle de quanto dispendem com a mão de obra que acaba não sendo aproveitada.

Para fazer a análise do número de horas ociosas, em primeiro lugar, é preciso que haja um controle (ou estimativa) das horas necessárias para o cumprimento

de todas as atividades. Na sequência, o produtor deve calcular o número total de horas que está contratando, ou seja, somar as horas pagas ao conjunto de funcionários. A diferença será o que está “a mais”. Porém, pode ser difícil cortar esse “excedente” teórico, justamente devido à sazonalidade das tarefas no campo.

Noutro cálculo, para identificar quanto essas horas não aproveitadas estão lhe custando, o produtor pode dividir o montante que gasta com a folha total de salários (incluindo encargos) pelo número também total de horas contratadas. Obtido o valor unitário da hora, multiplique-o pelo número de horas ociosas. O resultado será o quanto dispense “em vão”.

OCIOSIDADE NA VITICULTURA - A produção de uva é uma das que mais gastam com mão de obra. No Vale do São Francisco, por exemplo, esse item pode representar até 38% dos custos operacionais da cultura. Em 2009, a equipe **Hortifruti Brasil** realizou pesquisa detalhada sobre os custos da uva de mesa naquela região e, ao trazer à tona a participação de cada item no custo total, surpreendeu muitos daqueles produtores que não tinham noção da ociosidade da mão de obra. A partir de então, muitos viticultores do Vale do São Francisco passaram a mensurar quanto estavam perdendo de dinheiro com a baixa produtividade de mão de obra e, ao mesmo tempo, buscaram alternativas. Nesse sentido, reestruturaram o sistema de podas, reduzindo o número de operações que requerem mão de obra – algumas podas mecânicas foram substituídas por podas químicas.

Em 2011, a equipe da **Hortifruti Brasil** fez novo estudo na região, mensurando inclusive o grau de ociosidade da mão de obra em três escalas de produção: pequena (média de 12 hectares), média (média de 35 hectares) e grande (média de 250 hectares). O resultado apontou que a propriedade de pequena escala tinha ociosidade muito baixa (1%), o que representava R\$ 187,77/hectare ano. Já para a média escala de produção, 28% do tempo dos trabalhadores não eram aproveitados, e isso representava um custo de R\$ 6.969,53/hectare ano. A grande escala também não conseguia ter uma alocação eficiente, e isso pesava em R\$ 5.160,35/ha ano.

Naquele caso, o nível de ociosidade da média e da grande escalas de produção era justificado pelo enfoque dado à exportação da uva, que ocorre numa “janela de mercado” concentrada em alguns meses do segundo semestre, período em que se requer o trabalho intenso de muitos funcionários. Com isso, entre os procedimentos de admissão e demissão de funcionários, se torna inevitável o elevado percentual de ociosidade. Uma das saídas seriam podas escalonadas ao longo do ano, o que requereria a alocação das frutas também para o mercado interno, ao invés da exportação, apenas. A baixa ociosidade do pequeno produtor de uva era, em parte, explicada justamente porque sua produção se dividia entre mercado interno e externo, além do que os procedimentos de contratação e de demissão de funcionários são mais fáceis quando é menor a demanda por pessoas – em função da pequena escala.

CUSTO (R\$/HA) E NÍVEL DE OCIOSIDADE DA MÃO DE OBRA NA VITICULTURA DO VALE DO SÃO FRANCISCO – SAFRA 2011

Escala de Produção	Gasto total com a mão de obra (A)	Gasto efetivo da mão de obra trabalhada (B)	Custo da Ociosidade (A-B)	% da mão de obra ociosa
Pequena	R\$ 17.494,40	R\$ 17.306,63	R\$ 187,77	1%
Média	R\$ 24.689,28	R\$ 17.719,75	R\$ 6.969,53	28%
Grande	R\$ 22.176,00	R\$ 17.015,65	R\$ 5.160,35	23%

Fonte: CEPEA

É assim que a
Seminis vê a sua
produtividade:

OLHO NO OLHO



SEMENTES DE BRÁSSICAS SEMINIS

PRODUTIVIDADE COM QUALIDADE O ANO TODO

**Seminis.**

www.seminis.com.br

ENCARGOS SOBRE A FOLHA DE PAGAMENTO PAGOS PELO PRODUTOR

O produtor é obrigado a recolher os encargos abaixo. Em média, representam de 47,44% a 48,44% do valor pago no salário.

• FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO (FGTS):

É cobrado para formar um fundo que volta para o trabalhador em caso de demissão ou aposentadoria. Pode ser resgatado também em algumas situações especiais, como na compra da casa própria. Ao empregador, esse encargo representa 8% do salário contratado. É depositado em conta específica do trabalhador e administrado pela Caixa Econômica Federal.

• PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SOCIAL (PIS):

Tem como objetivo financiar o pagamento do seguro-desemprego. Ao empregador, são oferecidas duas modalidades de contribuição: 1% sobre toda a folha salarial da pessoa jurídica, sendo válido apenas para firmas sem fins econômicos, como cooperativas e associações. A outra modalidade é sobre o faturamento da empresa e há duas alíquotas distintas: 1,65% para as optantes pelo lucro real, sem cumulatividade, e 0,65% para pessoas jurídicas sujeitas à apuração pelo lucro presumido ou arbitrado e, neste caso, o PIS é cumulativo.

• CONTRIBUIÇÃO AO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL (INSS):

Trata-se de um fundo para pagamento da aposentadoria do trabalhador. Corresponde a 20% do salário pago ao trabalhador, para empresas que não recolhem o Funrural. Para as empresas que recolhem o Funrural, a contribuição para a previdência já está embutida. Além do contratante, o contratado também paga um percentual do salário, que pode ser 8%, 9% ou 11% do salário contratado, a depender do valor do salário.

• PAGAMENTO DE FÉRIAS E DE UM TERÇO DE ABONO DE FÉRIAS POR ANO:

Somados, os dois correspondem a 11,11% do salário mensal.

• PAGAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO:

Equivale a 8,33% do salário mensal.

CUSTOS ADICIONAIS PARA DEMISSÃO DO TRABALHADOR

É recomendável que o produtor faça uma reserva mensal (poupança) por trabalhador contratado para custear uma eventual demissão. O montante deve ser calculado com base principalmente na multa sobre o saldo do FGTS – é importante provisionar recursos também para o pagamento de férias e do décimo terceiro. Essa “poupança” deve ser feita especialmente quando há alta rotatividade ou se a fazenda contrata trabalhadores por um determinado período (safrista), como para a atividade da colheita. Atualmente, as obrigações do empregador com o trabalhador temporário, um safrista, são as mesmas que se tem com o trabalhador permanente. Como se vê, é importante o produtor contabilizar o custo demissional entre as despesas com mão de obra.

Recai sobre o custo de demissão:

- Em caso de demissão sem justa causa, há incidência de uma multa de 50% sobre o saldo do FGTS, sendo que, desse valor, 80% são destinados ao trabalhador.
- Com ou sem justa causa, o trabalhador terá direito de receber férias proporcional aos meses em que trabalhou. Se esteve contratado por seis meses, por exemplo, terá direito a receber metade do valor das férias que irão vencer.
- Ainda terá direito ao valor proporcional do décimo terceiro salário, correspondente aos meses em que trabalhou.
- Encargos legais (FGTS e INSS) que correspondem a 31,5% do valor a ser pago como aviso prévio, décimo terceiro e férias proporcionais.
- Se for dispensado de cumprir aviso prévio de um mês, o trabalhador ainda tem direito ao recebimento de um salário mensal contratado.

ENCARGOS ENCARECEM EM TORNO DE 50% O CUSTO DA MÃO DE OBRA

Uma das principais dúvidas que sempre saem nas “rodas de conversa” da hortifruticultura é qual é, de fato, o custo final da mão de obra, já que o valor do salário não representa todo o gasto do empregador. Os encargos trabalhistas e o custo demissional são exemplos de valores que muitas vezes não são levados em conta no custo com o trabalhador. Em geral, o tratamento desses itens fica a cargo do contador da fazenda, e o produtor não os adiciona aos salários computados em sua planilha de custo de produção. Conforme cálculos da equipe **Hortifruti Brasil**, os encargos costumam representar ao empregador um valor adicional de quase 50% sobre o salário do empregado.

Vale ressaltar que “obrigações trabalhistas” não podem ser encaradas como um ônus ao produtor. São um direito do trabalhador e uma obrigação de quem emprega. Alguns produtores, no entanto, ainda insistem em não recolher todos os encargos para aqueles que trabalham em sua atividade. Além de ilegal, o aperto da fiscalização trabalhista pode gerar multa ao empregador que pode inviabilizar por completo sua produção. Sandro Bley, um dos entrevistados da **Hortifruti Brasil** desta edição, resume bem a situação: “o empresário profissional deve estar adequadamente às normas e exigências do Ministério de Trabalho”.

Para além dos custos e encargos, em geral, a crítica dos produtores e engenheiros agrônomos entrevistados nesta edição

recai sobre a falta de flexibilidade da legislação trabalhista na área rural, já que a agricultura tem um ciclo de demanda por trabalho diferente do predominante nas atividades urbanas. De forma unânime, os entrevistados desta edição destacam que as leis trabalhistas precisam de uma adaptação à realidade rural. Na opinião de Celso Zancan, diretor de operações da Rasip, empresa produtora de maçãs, “a legislação trabalhista é o principal problema; é muito rígida para o setor agrícola, que não funciona como uma indústria - nós trabalhamos sob influência do clima”.

Outra distorção que tem limitado a disponibilidade de trabalhadores para as atividades no campo são o seguro desemprego e programas sociais do governo. Segundo o engenheiro agrônomo Roberto Tokihiro Kobori, “o trabalhador, após receber treinamento, sai e busca trabalhar em outro lugar, recebendo seguro desemprego para ter duas rendas. Isso acaba desestimulando produtores a concederem treinamentos.” No mesmo sentido, Luiz Barcelos, da Agrícola Famosa, acredita “que um dos pontos que dificulta a contratação e o gerenciamento dos funcionários são certos programas sociais que acabam desestimulando o funcionário a trabalhar, fazendo que ele acabe optando por receber um auxílio financeiro subsidiado pelo governo, ou trabalhe um tempo e queira ser demitido para receber o seguro desemprego.”

DIANTE DE UM CENÁRIO DE CUSTOS E DEMANDA CRESCENTE, O QUE ESPERAR PARA O FUTURO?

O cenário futuro é que os gastos com mão de obra vão continuar elevados e a oferta de funcionários para o ambiente rural continuará escassa. Além disso, uma maior flexibilização da legislação trabalhista ainda é uma demanda do setor que dificilmente será atendida no curto prazo, já que ela está ligada a uma revisão da lei trabalhista no País. Para enfrentar esses desafios, mecanização e melhorias na produtividade e no bem estar do trabalhador são as saídas para minimizar os custos da mão de obra nas propriedades.

Algumas propriedades vêm buscando alternativas para driblar essas dificuldades, através dos investimentos em máquinas, que substituem parte da mão de obra empregada em trabalhos mais pesados de campo, reduzindo a funcionários mais qualificados, treinados e com condições de melhores salários, que são os operadores e auxiliares de operações dessas máquinas. A cenouricultura, por exemplo, embora não seja uma

realidade para toda a produção, alguns produtores mecanizam 100% a produção, desde o preparo do solo, até o embalagem da cenoura, reduzindo muito o custo com mão de obra, e selecionando apenas funcionários para operarem essas máquinas.

Já para outras culturas, sobretudo as frutas, dificilmente se conseguirá substituir totalmente o trabalho humano por máquinas, sobretudo nas atividades de colheita. Assim, o que muitos produtores já vêm fazendo, e que é o caminho para os demais, é buscar formas de incentivo para o trabalhador, que os motivem a ficar no campo e aumentar a sua produtividade. Muitas das empresas e agentes de olho nas dificuldades em relação a mão de obra, começaram já há tempo investir na qualidade de vida do funcionário com boas instalações, alimentação, assistência médica, dentista, treinamentos do trabalho a ser desenvolvido, treinamento motivacional, bolsa de estudos, entre outros.

COMO O SETOR VEM ENFRENTANDO TEMPOS DE MÃO DE OBRA ESCASSA E COM CUSTO ELEVADO?

A **Hortifruti Brasil** entrevistou produtores e consultores do setor de frutas e hortaliças, questionando sobre os desafios e as alternativas para a gestão da mão de obra no campo.



TOMATE

A TOMATICULTURA NÃO CONSEGUE COMPETIR COM ATIVIDADES URBANAS

JOÃO ROBERTO DO AMARAL JUNIOR

João Roberto do Amaral Junior é engenheiro agrônomo, com 30 anos de experiência no setor de tomate; trabalha na região de Sumaré (SP).

Hortifruti Brasil: O que mais tem limitado a disponibilidade de mão de obra para a cultura do tomate?

João Roberto do Amaral Junior: A concorrência com indústrias, construção civil e pavimentação, que, em alguns momentos, pagam mais que a cultura do tomate. Com isso, ocorre uma migração do campo para esses setores urbanos. A tomaticultura não consegue competir em remuneração com essas outras atividades.

HF Brasil: Quais foram as alternativas adotadas na empresa onde o senhor trabalha para tornar a mão de obra mais produtiva?

Amaral Junior: Na parte da segurança do trabalhador, fizemos uma parceria com a Unicamp para que fossem implantadas ferramentas que ajudem na ergonomia da nossa atividade, focando o bem-estar dos trabalhadores e, conseqüentemente, o aumento da sua produtividade. Em relação às legislações trabalhistas, seguimos fielmente o que é determinado.

HF Brasil: Quais outras medidas têm sido implementadas para se elevar a produtividade do negócio?

Amaral Junior: Na lavoura, temos usado tecnologias como gotejamento, que reduziu a mão de obra necessária no sistema antigo de irrigação. No gotejamento também pode ser feita a adubação, o que também ajuda a reduzir o trabalho humano. Ao invés da cavadeira para o plantio, estamos utilizando a perfuratriz mecanizada, aumentando o rendimento do trabalhador. Aqueles que participam da colheita usam carriola, o que auxilia na ergonomia do serviço.

HF Brasil: E daqui para frente? Há planos de mecanizar mais algum item da atividade?

Amaral Junior: A substituição já foi feita na irrigação, adubação e perfuração, como já dito. A próxima etapa a ser mecanizada deve ser a pulverização, que passará a ser feita toda com trator, ao invés de mangueira como é feito hoje.



CEBOLA

A TENDÊNCIA É DE AUMENTO DA MECANIZAÇÃO, COM MENOS FUNCIONÁRIOS, QUE TERÃO MAIOR QUALIFICAÇÃO E GANHARÃO MAIS

DANILO FUGITA

Daniilo Fugita é administrador de empresas. A Família Fugita cultiva cebolas há 77 anos. Também é sócio da Fugini Alimentos.

Hortifruti Brasil: Quais as principais dificuldades que a cebolicultura tem encontrando para gerir a mão de obra?

Daniilo Fugita: A principal dificuldade é a própria dificuldade de encontrar trabalhadores. Outro grande problema é a legislação, que tem sido bastante rigorosa, sobretudo com relação aos safrististas [mão de obra temporária]. Além disso,

esse tipo de mão de obra tem migrado para a cidade, o que a torna mais cara e escassa. Seria preciso flexibilizar os contratos temporários – atualmente, não existe diferença entre o temporário e o fixo.

HF Brasil: Quais ações vocês têm adotado para aumentar a produtividade da mão de obra?



BATATA

O EMPRESÁRIO PROFISSIONAL DEVE ESTAR ADEQUADO ÀS NORMAS E EXIGÊNCIAS DO MINISTÉRIO DE TRABALHO

SANDRO BLEY

Sandro Bley é engenheiro agrônomo, produtor de batata-semente, batata industrial e de mesa em Cristalina (GO).

Hortifruti Brasil: *O senhor concorda que a mão de obra é um dos grandes desafios para se viabilizar a bataticultura?*

Sandro Bley: Sem dúvidas! A mão de obra hoje é um dos maiores gargalos para a produção de batata. Há tempos o setor sabia que teria de enfrentar esse aumento que houve tanto nos custos, quanto na dificuldade de contratação e nas exigências trabalhistas e encargos, cada vez mais pesados.

HF Brasil: *Quais medidas têm sido adotadas para enfrentar esses desafios?*

Bley: Acho que o setor de forma geral não estava preparado para esses desafios. Alguns produtores/empresas já viam a necessidade de mudar o modelo de produção, buscando o uso mais racional da mão de obra, mecanizando as etapas possíveis, e buscando otimizar a produtividade dos trabalhadores. Quando eu falo em mecanizar, me refiro à colheita 100% mecanizada; outras etapas, como o plantio, já há muito tempo foram atribuídas às máquinas. Grande parte daqueles que não conseguiram mecanizar passa por dificuldades pra viabilizar a cultura.

HF Brasil: *Estimular o aumento da produtividade da mão de obra é uma necessidade. Como o setor da batata tem*

feito isso?

Bley: Uma das melhores formas de incentivo para o aumento da produtividade da mão de obra está na remuneração, premiando trabalhadores que tenham melhor produtividade. Além do estímulo financeiro direto, o investimento na capacitação do funcionário, por meio de cursos, e nas condições oferecidas, como alimentação, transporte e alojamento, também dá bons resultados.

HF Brasil: *O senhor substituiu ou pretende substituir alguma etapa da produção baseada em mão de obra por algum método mecânico ou químico?*

Bley: Substituímos e pretendemos substituir ainda mais a colheita. Na bataticultura, mesmo otimizando a produtividade dos funcionários, é preciso partir para mecanização para ser competitivo. É um caminho sem volta; quem ainda não adota a mecanização deve aderir rapidamente para se manter na atividade. A disponibilidade e a qualidade da mão de obra tendem a ficar cada vez piores. Ao mesmo tempo, a legislação trabalhista é cada vez mais rígida e não tem como fugir disso. O empresário profissional deve estar adequado às normas e exigências do Ministério de Trabalho.

Fugita: O nosso funcionário passa por um treinamento. No entanto, o sistema que mais funciona é o pagamento por bonificação da produção.

HF Brasil: *Na empresa da sua família, quais atividades foram ou devem ser mecanizadas? No caso da cebola, por que ainda não há colheita mecânica?*

Fugita: Para o tipo de cebola que produzimos na nossa região, de ciclo mais curto, a colheita mecanizada danifica o bulbo. O mercado teria que ser menos exigente com relação a isso para que pudéssemos mecanizar. No Sul, produtores têm máquinas chamadas estaladeiras, que fazem a "toaleta da cebola". Hoje, temos o arranquio mecânico e uma máquina que faz uma pré-colheita. Por sua vez, o plantio já é

todo mecanizado com semeio direto. Talvez essa escassez de mão de obra venha para o bem. Pode ser que a atividade comece a ficar inviável e o consumidor seja obrigado a aceitar o produto obtido com mais mecanização.

HF Brasil: *Quais suas expectativas sobre a mão de obra para sua atividade no futuro?*

Fugita: Cada vez mais escassa. O trabalhador que faz o serviço mais pesado está nisso por não ter muita opção. Então, quem consegue agregar um nível de conhecimento e aprendizado um pouco melhor, parte para outras atividades. A tendência é de aumento da mecanização, com menos funcionários, que terão maior qualificação e ganharão mais.



CENOURA

**NA PRODUÇÃO DA CENOURA,
JÁ É POSSÍVEL MECANIZAR 100% DAS ETAPAS**

RENATO MENDES COELHO

Renato Mendes Coelho é engenheiro agrônomo, co-fundador da Terra do Leite, sócio-proprietário da Agris Consultoria, sócio-proprietário e membro do Conselho de Administração da Sekita Agronegócios.

Hortifruti Brasil: *Quais são as principais dificuldades para se gerir a mão de obra na cenouricultura? O setor tem a profissionalização necessária para esse desafio?*

Renato Mendes Coelho: O setor de forma geral não estava preparado para enfrentar as dificuldades relativas à mão de obra, mas alguns produtores sim. O sentido principal tem sido o de buscar a mecanização de atividades que demandam mais mão de obra. Têm sido adotadas, por exemplo, plantadeiras de altíssima precisão, que tornam desnecessárias as atividades de raleio e desbaste. Somando-se a essas plantadeiras, temos comprado sementes de calibre maior que permitem maior precisão no plantio. Mecanizamos também toda a colheita e carregamento. As máquinas são importadas da Europa. Uma colhedora colhe 1.000 caixas por hora e substitui cerca de 80 pessoas. Porém, para viabilizar uma máquina dessas, é necessário que se tenha mais de 300 hectares e o produtor também precisa estar adaptado à máquina. Na produção da cenoura, já é possível mecanizar 100% das etapas, e essa é a saída. Existe tecnologia no mercado para isso.

HF Brasil: *Dos Custos Totais, quanto o senhor estima que ainda seja gasto com mão de obra?*

Coelho: Em um sistema mecanizado, os custos da mão de obra envolvem apenas o salário do operador e dos auxiliares das máquinas, o que fica bastante diluído na área total. Já em um sistema sem mecanização, o custo por hectare só com raleio e colheita seria de cerca de R\$ 3.800,00.

HF Brasil: *Como o setor vem buscando aumentar a produtividade da mão de obra?*

Coelho: No campo, o pagamento por produtividade é a melhor forma de melhorar o rendimento do trabalhador. Um ponto importante é ter um planejamento de trabalho para o funcionário o ano inteiro, como forma de manter a mão de obra fixa e, com isso, selecionar os melhores funcionários – no caso da cultura da cenoura, isso é possível. Também benefícios como pagamento de cesta básica e ações motivacionais ajudam como incentivo a um melhor rendimento do trabalhador, além de treinamento com relação à segurança no trabalho.



UVA

**O PRODUTOR TEM QUE INCORPORAR AS DESPESAS
DA MÃO DE OBRA E BUSCAR A RECEITA QUE PAGUE A CONTA**

NEWTON MATSUMOTO

Newton Shun Matsumoto é engenheiro agrônomo e, desde 1990, é consultor sobre produção de uva de mesa no Vale do São Francisco. Matsumoto também é produtor e exportador de uva naquela região.

Hortifruti Brasil: *Em estudo que fizemos a respeito da produção de uva no Vale do São Francisco, em 2011, constatamos que a mão de obra era o item de maior peso no custo. Essa situação mudou nos últimos anos?*

Newton Matsumoto: Não, a mão de obra continua sendo um desafio. Mudaram algumas coisas, mas não de forma significativa. Estamos trabalhando mais com uvas de duas safras que têm um raleio menor e, portanto, requerem menos mão de obra. Mas ainda temos problemas, como a alta demanda por mão de obra na colheita. A colheita representa 50% do total da mão de obra demandada na cultura.

HF Brasil: *Naquele estudo, constatamos baixa produtividade da mão de obra em médias e grandes escalas de produção, o que estava relacionada à ociosidade da mão de obra. O que tem sido feito para melhorar essa situação?*

Matsumoto: Essa ociosidade é um problema difícil de se resolver. As novas variedades, em que conseguimos duas safras, permitem escalonar melhor o uso da mão de obra. Com isso, diminui a oscilação de trabalhadores entre o primeiro e o segundo semestre, mas os picos de demanda ficaram ainda mais concentrados na colheita. Caso o parreiral fosse equalizado para produzir o ano todo, o problema seria resolvido, ▶



FOLHOSAS

AS GERAÇÕES MAIS JOVENS ESTÃO BUSCANDO TRABALHO NA CIDADE

ELIANA TOMITA

Eliana Tomita é administradora de empresas e diretora da empresa Tomita Hortaliças.

Hortifruti Brasil: Quais são as principais dificuldades que a sua atividade tem encontrado para gerir a mão de obra?

Eliana Tomita: A oferta está muito baixa. De uns tempos pra cá vem faltando funcionário. As gerações mais jovens estão buscando trabalho na cidade. O campo sente falta de trabalhadores e isso é difícil de ser revertido. Acabamos nos virando com a equipe que temos. Porém, com o tempo, isso vai sobrecarregando o trabalho deles, o que pode resultar em queda na produção.

HF Brasil: O setor vem buscando aumentar a produtividade da mão de obra? Como?

Eliana: Sim. Se não se fizer isso, não se produz. Uma saída é um aumento de horas de trabalho de cada funcionário.

HF Brasil: A senhora substituiu ou pretende substituir alguma etapa da produção baseada em mão de obra por método mecânico ou químico?

Eliana: Não temos essa opção, a cultura é bem manual. A propriedade também não é tão grande e, mesmo que fosse, na cultura da alface, é mais difícil, por ser uma hortaliça sensível, que demanda trabalho humano. No caso da alface, tem que ser tudo manual.

HF Brasil: Há alguma etapa da produção onde seja elevado o percentual de mão de obra ociosa?

Eliana: Como a alface tem ciclos ao longo do ano todo, a rotatividade é grande e os serviços exigidos também. Ou seja, nada de mão de obra ociosa.

HF Brasil: Na sua opinião, qual a tendência para a mão de obra na sua atividade?

Eliana: Ainda mais escassa. A tendência é aumentar a procura e diminuir a oferta de trabalhadores no campo.

▶mas inviabilizaria a exportação, já que há uma janela específica de envios para a Europa e Estados Unidos no segundo semestre. Como o grosso da exportação está concentrado em produtores de média e grande escala, é onde há mais mão de obra ociosa. Assim, um dos motivos para o produtor de pequena escala quase não ter ociosidade de mão de obra é que colhe quase que o ano todo, focando mais no mercado interno.

HF Brasil: Nos últimos anos, em especial com o aumento do salário mínimo, os custos com mão de obra devem ter pesado ainda mais nos custos. Como os produtores de uva do Vale do São Francisco têm lidado com essa questão?

Matsumoto: Essa preocupação se acentuou com a crise de 2008. Com a vinda do Cepea em 2009, quando foram feitos os primeiros estudos relacionados aos custos de produção, verificamos a importância da mão de obra na composição desses custos. Foi quando os produtores

passaram a otimizar o pessoal contratado. Desde então, reduzimos o número de operações relacionadas à mão de obra. Como exemplo, substituímos o o raleio pela despenca. Na amarração, já não se tira mais gavinha; amarra-se sem tirar. Operações como capina, coveamento, e estercoamento, antes feitas manualmente, agora são feitas mecanicamente. Assim, quando se comparam os custos de 2011 aos de 2009, nota-se que não aumentaram tanto. Porém, de 2011, 2012 até agora, pouco se conseguiu melhorar, pois o que havia para ser feito, foi feito lá atrás. Com as variedades novas, reduzimos a necessidade de mão de obra, mas ainda é pequena a área: dos 11 mil hectares cultivados na região, pouco mais de 1.000 hectares estão com variedades novas. Quanto ao impacto do aumento de salário e das exigências trabalhistas, não há o que ser feito. O produtor tem que incorporar essas despesas e buscar receita que pague a conta.



BANANA

AS LEIS TRABALHISTAS PRECISAM DE UMA ADAPTAÇÃO À REALIDADE RURAL

ROBERTO TOKIHIRO KOBORI

O engenheiro agrônomo **Roberto Tokihiro Kobori** é especialista em bananicultura e responsável técnico nas fazendas da Magário Comércio de Frutas.

Hortifruti Brasil: *No setor da banana, a mão de obra também tem sido um dos principais gargalos?*

Roberto Tokihiro Kobori: A banana tem sofrido há muito tempo com o que se diz respeito à mão de obra. Isso se acentua no Vale do Ribeira, devido ao perfil familiar da agricultura. Os filhos não querem ficar no campo, migram para a cidade, havendo um envelhecimento das famílias que trabalham na lavoura. Está ocorrendo há tempos a “fuga” dos jovens para a cidade, onde buscam estudo e melhores condições de vida. Além disso, esses jovens veem o trabalho no campo de modo pejorativo, como subemprego, o que não é verdade. Assim, o produtor não tem mais sua família para ajudar e nem consegue contratar, pois falta mão de obra e, quando consegue, os encargos são elevadíssimos porque as leis atuais fogem da realidade.

HF Brasil: *O que o setor tem feito para elevar a produtividade da mão de obra?*

Kobori: Estratégias baseadas em produtividade têm sido usadas. Caso metas sejam atingidas ou superadas, há prêmios e benefícios aos trabalhadores, como forma de serem conseguidos melhores resultados e também se manter o trabalhador motivado no meio rural. O sindicato rural tem buscado dar cursos às famílias, tentando manter os jovens no campo e também ensinando maneiras para as famílias melhorarem suas rendas. Mas falta intensidade para essas iniciativas, pois

as vagas e amplitude são limitadas. Já os produtores têm focado seus treinamentos mais em iniciativas de gestão da mão de obra, visando ao aumento de produtividade.

HF Brasil: *O senhor substituiu ou pretende substituir alguma etapa da produção que utilizava ou utiliza mão de obra por algum método mecânico ou químico?*

Kobori: Pode-se usar tecnologia, mas se exige mão de obra especializada. Por exemplo, existem fertilizantes concentrados que diminuem o número de aplicações. Além disso, as adubações podem ser feitas em meio ao processo de fertirrigação por gotejamento, mas é preciso um funcionário treinado para fazer corretamente as dosagens. Cabo aéreo para transporte dos cachos reduz a dependência de trator para transporte, mas ainda são pouco usados.

HF Brasil: *Quais suas perspectivas quanto às questões relacionadas à mão de obra na sua atividade?*

Kobori: A tendência é que se intensifique o uso de tecnologias nos próximos anos. O que se espera é estabilidade ou até redução da área de produção, devido ao número limitado de trabalhadores. É preciso formar novos trabalhadores e fixá-los no campo. Além disso, é preciso contar com iniciativas governamentais, como saúde e educação na área rural, melhorar a infraestrutura para o campo. Paralelamente, as leis trabalhistas precisam de uma adaptação à realidade rural.



MAMÃO

A MAIOR DIFICULDADE EM RELAÇÃO À MÃO DE OBRA É A ESCASSEZ DE TRABALHADORES

VALMIR ZUFFO

O engenheiro agrônomo **Valmir José Zuffo** faz assessoria técnico-empresarial a produtores de fruticultura, cafeicultura, grãos, plantas extrativas (mandioca e seringueira) e pecuárias de corte e leite.

Hortifruti Brasil: *Nos últimos anos, a mão de obra se tornou um dos principais gargalos na produção. O senhor concorda?*

Valmir Zuffo: Sim. Todos os setores da economia têm sido atingidos pelos problemas da mão de obra. Há falta de trabalhadores especializados em todas as áreas, e a agricultura tem

sido bastante penalizada. Além da falta de mão de obra capacitada, ainda sofre com o estigma de que trabalhar no campo é subemprego, com salários baixos, condições de trabalhos inferiores, o que não condiz com a realidade. Esse e outros fatores têm contribuído para a “fuga” da mão de obra do campo.



MAÇÃ

A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA É O PRINCIPAL PROBLEMA; É MUITO RÍGIDA PARA O SETOR AGRÍCOLA, QUE NÃO FUNCIONA COMO UMA INDÚSTRIA

CELSON ZANCAN

Celson Zancan é engenheiro agrônomo e mestre em fruticultura de clima temperado. É diretor de operações da Rasip, empresa produtora de maçãs.

Hortifruti Brasil: Quais são as principais dificuldades que a empresa onde trabalha tem enfrentado em relação à mão de obra e o que tem feito para superá-las?

Celson Zancan: A legislação trabalhista é o principal problema; é muito rígida para o setor agrícola, que não funciona como uma indústria - nós trabalhamos sob influência do clima. Chove três dias e o funcionário fica parado; quando para de chover, não há uma flexibilidade para compensar pelo menos em parte o tempo que ficou parado, sobretudo para a mão de obra temporária. Nós e a ABPM (Associação Brasileira de Produtores de Maçã) temos tentado flexibilizar a legislação trabalhista. Embora tenhamos banco de horas, existe apenas para a mão de obra fixa. Para os temporários, é maior o gargalo. Quanto à demanda, há disputa por trabalhadores entre os setores da economia, embora esteja menos acentuada porque a economia desacelerou. Estamos utilizando de agricultura de precisão para o plantio, com vistas a mecanizar parte das etapas de produção. A colheita tem que ser manual e, para facilitar esse processo, estamos utilizando plantas menores, com porta enxerto menor, buscando uma melhor adequação de campo. Em relação à *packing*, investimos em um conjunto de máquinas melhores e mais modernas, sempre no sentido de melhorar a produtividade da mão de obra. Investimos em um maquinário que separa as frutas por cor, peso e defeito. O que tínhamos antes classificava apenas por peso. Esse investimento reduziu muito a neces-

sidade da mão de obra. Na parte final do processo, que é a paletização, antes era manual, agora também é mecânica.

HF Brasil: E quanto à produtividade da mão de obra? O que o setor tem feito para elevá-la?

Zancan: Buscamos sempre investir na mão de obra, melhorando as condições de trabalho para que o funcionário não fique exposto a más condições de trabalho e ergonômicas, e consiga maior produtividade. Na *paking*, as condições de trabalho são melhores que no campo, mas também procuramos evitar que o funcionário fique exposto às atividades muito repetitivas. Damos treinamentos dos funcionários fixos e também dos temporários, mas, para esses, de forma mais limitada, relacionados a questões como higiene e cuidados com segurança do trabalho. Temos também treinamento para executar colheita e raleio. Para estimular a produtividade do funcionário, buscamos premiar os melhores resultados com remuneração ou outros benefícios, como educação para funcionários fixos. Para quem quer fazer curso superior, pagamos 50% da mensalidade; para pós-graduação, 75%, depois que a pessoa já esteja há pelo menos seis meses na empresa. Para o pessoal temporário, traçamos metas e, em cima do cumprimento dessas metas, damos bônus. Para isso, temos o controle do quanto cada funcionário colhe. Temos também bônus para quem permanece mais dias na empresa.

HF Brasil: Quais as principais dificuldades que a cultura do mamão vem encontrando quanto à mão de obra?

Zuffo: Em geral, os produtores têm buscado alternativas que dependam menos de mão de obra. No entanto, acredito que um dos principais entraves atualmente é a legislação. Nosso código é antigo e defasado para a agricultura, não condiz com a realidade. Há excesso de normas e muitas não são adaptadas ao campo, não tem como o mesmo código ser usado para o trabalhador rural e o urbano, são realidades distintas. Custos não são o maior problema, pois podem ser diluídos ou otimizados com mecanização, por exemplo. A maior dificuldade em relação à mão de obra é a escassez

de trabalhadores. A melhor saída, e a que tem sido usada na cultura, é a mecanização. As etapas de preparo de solo, plantio, adubação e controle fitossanitário podem ser mecanizadas, diminuindo a dependência de mão de obra. Grande parte dos produtores já tem adotado essas práticas.

HF Brasil: Qual a tendência em relação à mão de obra no setor de mamão?

Zuffo: Diminuição de mão de obra onde for possível. A falta de trabalhadores forçará a mecanização. No restante, sem mudança legislativa e cultural, dificilmente deve ocorrer melhora. Opções técnicas de mecanização da colheita devem ser estudadas para o futuro.

Vamos além para produzir e alimentar mais.

A DuPont disponibiliza tecnologias de alta performance através do Programa Batata, que contribuem para melhorar a qualidade e a produtividade da sua lavoura. E você pode comprovar a eficiência nos campos tratados nas regiões produtoras de batata no Brasil. Para ir além mais uma vez, descubra DuPont Programa Batata.

Tradição e confiança na obtenção dos melhores resultados.



ATENÇÃO: Este produto é perigoso à saúde humana, animal e ao meio ambiente. Leia atentamente e siga rigorosamente as instruções contidas no rótulo, na bula e na receita. Utilize sempre os equipamentos de proteção individual. Nunca permita a utilização do produto por menores de idade. CONSULTE SEMPRE UM ENGENHEIRO AGRÔNOMO. VENDA SOB RECEITUÁRIO AGRONÔMICO. Produto de uso agrícola. Faça o Manejo Integrado de Pragas. Descarte corretamente as embalagens e restos do produto.

Copyright © 2014 DuPont. Todos os direitos reservados. DuPont Oval Logo, DuPont™ e todos os produtos mencionados com ® ou ™ são marcas ou marcas registradas da E. I. du Pont de Nemours and Company ou de suas afiliadas. Kocide® WDG, marca registrada no Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA) como Kocide® WDG Bioactive. Nov/2014



DuPont Programa Batata

DuPont[™]
Equation[™]
fungicida

DuPont[™]
Curzate[™]
fungicida

DuPont[™]
Midas[™] BR
fungicida

DuPont[™]
Kocide[™] WDG
fungicida

DuPont[™]
Rumo[™] WG
inseticida

DuPont[™]
Premio[™]
inseticida

DuPont[™]
Lannate[™] BR
inseticida



PREVENÇÃO

Prevenção da lavoura proporcionando vigor e qualidade desde o início.



PERFORMANCE

Eficiência na utilização de produtos de alta performance, com resultados comprovados.

Para mais informações:

TeleDuPont 
0800 707 55 17 Agrícola
www.dupontagricola.com.br



MELÃO

O SALÁRIO QUE O TRABALHADOR RECEBE NÃO É O PATRÃO QUEM PAGA, MAS, SIM, O RESULTADO DO TRABALHO QUE ELE EXECUTA

LUIZ ROBERTO BARCELOS

Luiz Roberto Barcelos é formado em Direito; é sócio e diretor institucional da Agrícola Famosa, maior exportadora de frutas do Brasil.

Hortifruti Brasil: Quais as principais dificuldades que a fruticultura enfrenta quanto à mão de obra?

Luiz Roberto Barcelos: Sobretudo o encarecimento, além da má qualidade da mão de obra, que se reflete em sua baixa eficiência. Também vem sendo bastante difícil conseguir mão de obra, sobretudo de qualidade, muito embora estejamos em uma região do País onde ainda há maior oferta de trabalhadores. Quanto aos gastos, embora prévissemos mudanças, não esperávamos que fosse dessa magnitude. Preparamo-nos investindo de forma a estimular o funcionário a querer trabalhar conosco, para que tenha motivação para isso.

HF Brasil: O que o setor e a sua empresa têm feito para superar essas dificuldades?

Barcelos: Procuramos sempre dar boas condições de trabalho para que seja bom o desempenho do trabalhador e

também os resultados da empresa. Cumprimos com todas as legislações trabalhistas, damos todos os direitos que a legislação determina e ainda mais, pagamos bônus por produção para todos os níveis. Temos empresa um programa de participação de resultados, conscientizamos o trabalhador que o salário que ele recebe não é o patrão quem paga, mas, sim, o resultado do trabalho que ele executa. Temos um setor de medição das tarefas, que estabelece uma meta para o funcionário. A pessoa tem uma meta a ser atingida em um determinado tempo, sem que se perca a qualidade do serviço. Isso é medido; quanto é atingido ou ultrapassado, damos um benefício para a equipe. Temos investido em alojamento, refeitório de melhor qualidade, médicos, dentistas, entre outros. Contratamos todos nossos funcionários pelas normas da CLT e pagamos fundo de garantia, multa e demais encargos.



MELANCIA

A MAIORIA DOS TRABALHADORES É TEMPORÁRIA, E A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NÃO AJUDA NESSE SENTIDO

CARLOS ALBERTO ALVES FERREIRA

Carlos Alberto Alves Ferreira é produtor e comprador de melancias de Teixeira de Freitas (BA).

Hortifruti Brasil: A mão de obra também tem sido um desafio para a melancia?

Carlos Alberto Alves Ferreira: Tem sido uma das maiores dificuldades na região de Teixeira de Freitas e acredito para a cultura como um todo. Além da sua baixa qualidade, o custo é alto e sobe cada vez mais. As leis trabalhistas não se adaptam à realidade da cultura. A legislação complica as contratações. A maioria dos trabalhadores é temporária, e a legislação trabalhista não ajuda nesse sentido. Faltam leis que se adaptem à realidade do campo.

HF Brasil: Quais são as principais dificuldades que o setor vem encontrando com relação à mão de obra?

Ferreira: A maior dificuldade é quanto à legislação trabalhista. Temos que fornecer determinada estrutura para os trabalhadores, mas, em melancia, não mantemos estrutura fixa,

cada temporada estamos em uma localidade devido ao fato que as terras são arrendadas. Outros pontos da legislação trabalhista também não condizem com a realidade do setor.

HF Brasil: Muitos destacam a necessidade de se elevar a produtividade da mão de obra. Na produção de melancia, há medidas nesse sentido?

Ferreira: Treinamos os líderes de equipe, tratoristas, mas, na melancia, a maior parte da mão de obra é temporária e, portanto, não tem como ser treinada.

HF Brasil: E para o futuro? Quais suas perspectivas em relação à mão de obra?

Ferreira: Cada dia mais difícil com a “fuga” da mão de obra do campo. A legislação que não condiz com a realidade deve elevar os custos e dificultar cada vez mais a situação dos produtores.



MANGA

A AGRICULTURA PRECISA SER ENCARADA COM QUALQUER OUTRA ATIVIDADE, E NÃO COMO SUBEMPREGO

MAURICIO VIEIRA DA SILVA

Formado em História, **Maurício Vieira da Silva** é supervisor comercial na Cooperativa Agrícola de Juazeiro, na Bahia.

Hortifruti Brasil: Quais são as principais dificuldades que a cultura da manga encontra com relação à mão de obra?

Maurício Vieira da Silva: No nosso caso, as mangas são de cooperados ou de terceiros. Quando compramos fora, temos que levar o pessoal para colher e fazer o beneficiamento. Dependendo da área, é difícil montar equipes o suficiente, pois falta mão de obra. Além disso, os custos estão bastante altos. Desta forma, a margem vem se apertando. Acho que o setor de manga não estava preparado para o aumento de custos e diminuição da disponibilidade da mão de obra que tem ocorrido. No caso dos produtores cooperados, a cooperativa cuida da colheita, simplificando suas atividades.

HF Brasil: Elevar a produtividade da mão de obra tem sido uma necessidade. Quais ações o setor tem adotado nesse sentido?

Silva: Acredito que não há iniciativas em nosso setor. Na uva, há ações nesse sentido devido a pressões sindicais e ao fato de a demanda da uva por mão de obra ser diária. No caso da manga, os tratos são mais reduzidos, e a necessidade por mão de obra não é tão grande, com exceção da implantação do pomar, que requer mais cuidados e, com isso, mais mão de obra.

HF Brasil: Como o senhor vê o cenário de mão de obra para sua atividade no futuro?

Silva: Acredito que deve haver incentivo para segurar as pessoas na roça; os jovens têm que conseguir ver um futuro no campo. Deveria haver incentivos por parte do governo, com escolas, educação e saúde no campo. A agricultura precisa ser encarada como qualquer outra atividade, e não como subemprego.



CITROS

O BRASIL PERDEU A COMPETITIVIDADE NA MÃO DE OBRA

GILBERTO TOZATTI

Gilberto Tozatti é engenheiro agrônomo, consultor em citros do GCONCI (Grupo de Consultores em Citros) e especialista em Agronegócios.

Hortifruti Brasil: O senhor concorda que a mão de obra se tornou um dos principais gargalos na produção?

Gilberto Tozatti: Concordo. Dentre os *players* mundiais da citricultura, o Brasil era considerado o mais competitivo, principalmente por ter um custo de mão de obra barata em relação aos demais países produtores. Devido ao aumento gradativo do custo da mão de obra nos últimos anos, o Brasil perdeu esta competitividade.

HF Brasil: Quais as principais dificuldades com relação à mão de obra na citricultura?

Tozatti: Entre as principais dificuldades estão a escassez de mão de obra qualificada, legislação trabalhista arcaica para os padrões de competitividade atuais e aumento dos custos de colheita. No setor, as empresas de maior porte estão buscando mão de obra em outros estados para atender sua deman-

da, enquanto as de menor porte vêm buscando a mão de obra disponível no local, muitas vezes de baixa qualidade. Os produtores têm buscado atender da melhor forma possível à legislação vigente, porém nem sempre a fiscalização e a justiça trabalhista têm atuado com bom senso, prejudicando a sustentabilidade do setor e consequentemente a geração de mais empregos.

HF Brasil: Quanto à colheita, há como substituí-la pelo trabalho mecanizado?

Tozatti: A Flórida investiu muito na colheita mecânica e chegou a colher anualmente 10% da área de citros com máquinas. No Brasil, existem vários protótipos sendo testados, mas ainda estamos longe de substituir a mão de obra de colheita por máquinas como aconteceu nas culturas do café e da cana-de-açúcar aqui no País.■