

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
“JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
Faculdade de Ciências e Letras
Campus de Araraquara - SP

GÉSSICA TREVIZAN PERA

**QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NO SETOR
SUCROALCOOLEIRO DA REGIÃO DE RIBEIRÃO PRETO/SP:
UMA ANÁLISE DO PROGRAMA “CANA LIMPA”**



Araraquara – SP.

2011

GÉSSICA TREVIZAN PERA

**QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NO SETOR
SUCROALCOOLEIRO DA REGIÃO DE RIBEIRÃO PRETO/SP:
UMA ANÁLISE DO PROGRAMA “CANA LIMPA”**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Faculdade de Ciências e Letras – Unesp/Araraquara, como requisito para obtenção do título de Mestre em Sociologia.

Linha de Pesquisa: Classes e Movimentos Sociais

Orientadora: Leila de Menezes Stein

Bolsa: CNPq

Araraquara – SP

2011

Ficha catalográfica

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que colaboraram direta ou indiretamente com este trabalho. A lista de amigos seria enorme e sempre incompleta. Na tentativa de não cometer injustiças, prefiro dizer que cada um deles sabe o quanto me beneficiou com sua convivência, apoio e amizade.

No entanto, gostaria de fazer alguns agradecimentos especiais, que jamais poderiam faltar. Deste período restou-me a certeza que são as amizades ao nosso redor que ajudam a concretizar nosso trabalho, pois estas são partes inseparáveis de nossas vidas.

Agradeço primeiramente às estimadas amigas e companheiras de pesquisa de campo, Mariana Tonussi Milano e Rosemeire Salata, por dividirem comigo as angústias, alegrias, imprevistos e incontáveis noites de discussões do período em que se deu a elaboração do projeto da pesquisa a sua finalização. Obrigada pela paciência e pelo carinho a mim dedicado.

À amiga Sandra, pela amizade e prontidão.

Ao amigo Alberto Brunetta, pelas importantes contribuições no texto, pela amizade e pelas sábias palavras em momentos de desânimo.

À amiga Juliana do Prado pela companhia e amizade.

À amiga Maria Jardim – Malu, responsável indireta pela minha escolha acadêmica e grande incentivadora de minha carreira.

Ao amigo Claudio Vinicius – Vinny, pelo apoio na elaboração e interpretação dos questionários, entrevistas e gráficos realizados nesta pesquisa.

Na atividade acadêmica, agradeço o Apoio Institucional do CNPq e do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UNESP/FCLAr, que possibilitaram e ampliaram o espaço acadêmico a este trabalho.

Ao Henrique Fernandes, assistente administrativo do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UNESP/FCLAr, por ser sempre tão gentil e solícito.

Ao Grupo Temático Trabalho e Trabalhadores pelo apoio e colaboração na realização deste trabalho.

Agradeço à professora Leila de Menezes Stein, minha orientadora que me incentivou e problematizou as inúmeras questões e resultados aqui enunciados, sempre respeitando minhas opiniões.

À professora Darlene Ferreira e ao Professor Francisco Alves, pela leitura cuidadosa, pelas críticas e sugestões valiosas nesta pesquisa.

Aos trabalhadores do corte de cana que se dispuseram a conversar e me mostrar a dura realidade nos canaviais paulistas.

*À minha mãe, Maria Ignez e meu pai, José Benedito,
Meus pilares.*

*Às minhas irmãs, Daniele e Veridiana
Por me ensinarem os caminhos.*

*Aos meus sobrinhos João Guilherme e Paulo Victor,
Amor incondicional.*

A eles dedico este trabalho.

RESUMO: Esta pesquisa buscou compreender como os novos procedimentos no trabalho apontam para novas estratégias e ações do empresariado rural no que tange à melhoria contínua da qualidade total do trabalho no corte de cana. Tomamos como recorte de pesquisa o Programa de Capacitação Profissional, denominado **Programa Cana Limpa**, cuja definição apresentada por seus idealizadores é capacitar e qualificar a mão-de-obra de todo o setor sucroalcooleiro, a fim de proporcionar mais qualidade, segurança e produtividade da matéria-prima. Objetivamos através da análise e observação do Programa Cana Limpa, compreender de que modo este tem auxiliado ou não na melhoria das condições de vida e trabalho dos trabalhadores do corte da cana.

Palavras-chave: Qualificação e Capacitação Profissional; Programa Cana Limpa; Trabalhadores do corte de cana; Setor Sucroalcooleiro.

ABSTRACT: This research seeks to understand how the new procedures in the study point to new strategies and actions of rural entrepreneurs regarding the continuous improvement of the overall quality of the work cutting sugar cane. We take as research outline the Professional Training Program, called Cana Limpa Program, whose definition is presented by its creators train and qualify the hand labor of the entire sugarcane sector in order to provide more quality, safety and productivity of feedstock. We looking through analysis and observation of the Cana Limpa Program, understand how this has helped or not in improving the conditions of life and labor of cutting cane.

Key words: Qualifications and Professional Training; Cana Limpa Program; Workers cut cane; Ethanol Industry.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01.....	p. 46
Gráfico 02.....	p. 46
Gráfico 03.....	p. 47

LISTA DE MAPAS

Mapa 01.....	p. 33
--------------	-------

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAI - Complexo Agroindustrial Brasileiro

CNA – Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil

CONTAG – Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura EPI –
Equipamentos de Proteção Individual

FERAESP – Federação dos Empregados Rurais Assalariados do Estado de São Paulo GPS –
Global Positioning System

IAA – Instituto do Açúcar e Alcool IBC –
Instituto Brasileiro do Café

PRÓALCOOL – Programa Nacional do Alcool SENAR –
Serviço Nacional de Aprendizagem Rural

SENAR/AR – Serviço Nacional de Aprendizagem Rural/ Administração Regional SNCR –
Serviço Nacional de Crédito Rural

UNICA – União da Indústria de Cana – de - Açúcar de São Paulo

Sumário

INTRODUÇÃO	14
Metodologia	18
1. TRANSFORMAÇÕES NA AGROINDÚSTRIA SUCROALCOOLEIRA	19
1.1 Reestruturação Produtiva e organização do trabalho: competitividade e mercados nacionais e internacionais.	19
1.2 As novas relações de trabalho, o panorama do Complexo Sucroalcooleiro Paulista e atuais mudanças.	24
1.3 Programa Nacional do Álcool – PRÓALCOOL	28
1.4 Mudanças na Organização do Trabalho na Região de Ribeirão Preto/SP frente à implementação tecnológica	32
1.4.1 As relações de trabalho nas lavouras de cana-de-açúcar	35
1.4.2 A greve de Guariba	38
1.5 O Setor Sucroalcooleiro no Estado de São Paulo e na Macro-região de Ribeirão Preto/SP	39
2. PROGRAMA CANA LIMPA	42
2.1 O Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – Administração Regional , São Paulo (SENAR-AR/SP)	45
2.3 O Programa Cana Limpa: descrição e implementação	48
2.4 Estratégias Patronais e Resistência nos Canaviais.	50
2.4.1 Entre o “bom e o mal” profissional do corte	54
3. A QUE QUALIFICAÇÃO NOS REFERIMOS: PRODUTO <i>VERSUS</i> TRABALHADOR	57
3.1 Certificação Socioambiental	59
3.2 O Protocolo Agroambiental no estado de São Paulo e o Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Cana-de-açúcar	62
3.3 Qualificação e Capacitação Profissional	67
3.3.1 Qualificação ou adequação?	68
3.4 Capacitação no campo: alinhar para convergir.	72
CONCLUSÕES	81
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	83

APÊNDICES	I
APÊNDICE A - Roteiro de entrevista aplicado no SENAR/AR –SP. Entrevista realizada com Jair Kacsinki, Chefe da Divisão Técnica de Cursos de Capacitação do SENAR/Ar - SP	II
APÊNDICE B - Roteiro de entrevista realizada com sr. Mário Roberto Porto, coordenador SENAR/SP no Sindicato Rural De Araraquara	V
APÊNDICE C – Roteiro De Entrevista Realizada Com Sr. Juliano Bernardi, Coordenador SENAR/SP no Sindicato Rural De Sertãozinho/SP	VIII
APÊNDICE D – Roteiro de entrevista realizada com trabalhadores assalariados rurais	XI
ANEXOS	XVII

INTRODUÇÃO

Esta pesquisa teve como interesse traçar e analisar as novas orientações para o trabalho no corte de cana de açúcar no estado de São Paulo, bem como verificar de que modo a participação dos trabalhadores em políticas de qualificação e capacitação profissional no setor Sucroalcooleiro vem ocorrendo nos últimos anos¹. Para isso, além da revisão bibliográfica sobre o tema abordado, buscamos desenvolver uma pesquisa exploratória através de entrevistas junto aos representantes dos Sindicatos Rurais da região de Ribeirão Preto/SP, no Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR/SP e com trabalhadores do corte manual de cana, buscando compreender e conhecer em loco o funcionamento de um destes programas de Qualificação e Capacitação Profissional: o Programa Cana Limpa.

Procuramos elaborar este estudo tendo como base o setor sucroalcooleiro no Estado de São Paulo. É de conhecimento que este setor representa aproximadamente 35% do PIB total do estado, sendo a cultura da cana-de-açúcar uma das atividades que mais gera empregos diretos e indiretos na agricultura, apresentando nas últimas décadas um alto nível de desenvolvimento e inovações tecnológicas, que vêm influenciando diretamente a economia em mais da metade de seus municípios².

Se em época de grandes mudanças sociais, econômicas e tecnológicas, são exigidos novos perfis na qualificação do trabalho, seja no trato e manejo das máquinas, seja no exercício de tarefas mais **finas**, tanto na área agrícola, quanto na área industrial³, segundo Silva (1999):

(...) o controle e a disciplina no ato do trabalho são exercidos por um pessoal especializado: fiscais, feitores, encarregados. Estes controlam os níveis de produtividade, a qualidade do corte, a medição da cana cortada, o registro da quantidade cortada por trabalhador. Forma-se assim a força produtiva do trabalho social. É a combinação das forças reguladas pelo tempo. Essa combinação ocorre graças ao mecanismo de controle no próprio processo de trabalho. Da mesma forma que a matéria prima (cana) é controlada técnica e cientificamente, portanto, socialmente os trabalhadores são submetidos a uma dura disciplina, cujos resultados são o aumento dos níveis de produtividade. (...). O mecanismo de controle externo acaba sendo

¹ Ver: CAMPOS, R. **Requalificação Profissional e sindicatos. Entre Estado, Capital e Trabalho: um estudo de caso no meio rural de Ribeirão Preto-SP.** Tese de Doutorado, UNESP/Araraquara, 2007.

² Cf. < <http://www.portaldoagronegocio.com.br/conteudo.php?id=21066> > acesso em 25 de julho de 2008.

³ Para compreender melhor essas novas técnicas de gerenciamento do trabalho, estratégias de envolvimento, perfil do trabalhador, procedimentos indispensáveis para a obtenção da certificação das ISOS, ver: *Flexibilização e novas estratégias de intensificação do trabalho na agroindústria sucroalcooleira nos últimos vinte anos. Estudos de casos na região de Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil.* Dissertação de mestrado. (PRADO, M. L. 2008, p. 45-78).

introjetado pelo próprio trabalhador, de tal forma que ele se transforma em autocontrole deixando de ser um controle de atos para ser do próprio indivíduo (SILVA, 1999, p. 202).

Assim, a introdução de novos procedimentos no trabalho aponta para o que a reengenharia convencionou denominar de melhoria continua da qualidade total do trabalho. E nesta intenção, verificamos através da iniciativa do **SENAR** (Serviço Nacional de Aprendizagem Rural), autarquia pertencente ao *Sistema S*⁴, dos sindicatos rurais e do empresariado, o desenvolvimento do **Programa de Qualificação Profissional Cana Limpa**, voltado para trabalhadores assalariados rurais deste setor.

Desde a década de 1980, o setor sucroalcooleiro da Região de Ribeirão Preto/SP vem implementando novos padrões de gestão de mão-de-obra e da produção. A relação agricultura e indústria apontam para uma organização flexível e o impacto dessas mudanças é dramático para o trabalho na vida dos trabalhadores. Além da redução da mão-de-obra contratada, as tecnologias produtivas vão exigindo cada vez mais qualificações profissionais que, diferem muito da forma de trabalhar anterior e, nos obriga a pensar novas modalidades de precarização do trabalho.

Assim, qual tem sido a contribuição da qualificação para o trabalho? Que mudanças trouxeram para o mercado de trabalho? Quais resultados trouxeram para a organização do trabalho e para a melhoria na vida dos trabalhadores?

Nossa pesquisa tratou, portanto, de verificar a partir do processo de reestruturação produtiva e da implementação de programas de capacitação profissional na Região de Ribeirão Preto, de que forma as estratégias empresariais de envolvimento participativo dos trabalhadores assalariados, em especial, no caso dos envolvidos com o **Programa Cana Limpa** vêm atuando nas melhorias ou não dos trabalhadores do corte de cana.

Este programa criado pelo SENAR AR/SP (Serviço Nacional de Aprendizagem Rural/ Administração Regional/SP) no ano de 2004 em parceria com o Sindicato Rural de Sertãozinho e representantes do setor (usinas e destilarias), visa à capacitação da mão-de-obra do conjunto do setor sucroalcooleiro. Conforme documento do projeto:

Capacitar a mão de obra de todo segmento Sucroalcooleiro, do plantio à colheita, do transporte da matéria-prima a fabricação de açúcar e álcool, de

⁴ O chamado **Sistema S** é formado por organizações criadas pelos setores produtivos (indústria, comércio, agricultura, transportes e cooperativas) com a finalidade de qualificar e promover o bem-estar social de seus trabalhadores. < <http://www.senai.br/br/ParaVoce/faq.aspx> > acesso em 17 de agosto de 2009.

maneira que estes trabalhadores possam oferecer melhores serviços, com qualidade segurança e produtividade (SENAR, 2008).

Estes programas são solicitados pelas usinas, trabalhadores rurais e produtores rurais, sempre por intermédio dos sindicatos rurais de sua cidade. Em época de grandes mudanças sociais, econômicas e tecnológicas, é primordial entendermos como os Sindicatos Rurais da região se comportam em relação à participação em programas de capacitação que buscam a melhoria contínua na qualidade total do trabalho assalariado. Assim, buscamos contextualizar o setor sucroalcooleiro e suas condições de trabalho na esfera produtiva nacional, como também averiguar na pesquisa a situação dos trabalhadores do conjunto rural e dos sindicatos que os representam.

Apesar de toda evolução tecnológica do corte mecanizado, muitos técnicos do setor, afirma o presidente do SENAR AR/SP ⁵, ainda defendem que o corte manual da cana continua imbatível para obtenção de matéria-prima de boa qualidade e livre de impurezas. O profissional do corte, portanto, é visto ainda como peça fundamental para que essa tarefa saia a contento, afinal, segundo o presidente, os quase 80% das 440 milhões de toneladas de cana prevista para a safra de 2007/2008 foram cortadas manualmente, por isso, a **máquina humana** também precisa harmonizar-se com as suas necessidades (Agência Confederação Nacional da Agricultura, 2007).

Assim, acreditamos que estes programas fazem parte das mudanças técnico-organizacionais que o mundo do trabalho vem passando desde o final do século XX e início do XXI. Talvez seja o caso de se pensar que o novo paradigma produtivo eleva os requisitos da qualificação e capacitação da mão-de-obra diferentemente do que se observou no período fordista-keynesiano e, assim, cabe entender essa nova modalidade de qualificação de mão-de-obra no setor sucroalcooleiro da Região, não nos esquecendo da especificidade do setor.

Portanto, a esta pesquisa coube averiguar as seguintes questões: quais os reais objetivos e benefícios desses programas aos trabalhadores? Seria esta mais uma estratégia de envolvimento do trabalhador no qual resultaria em uma intensificação do trabalho? Os resultados do programa até o momento, segundo o presidente do SENAR/AR-SP, mostram que os trabalhadores que passaram pelo treinamento aumentaram sua eficiência no corte, todavia estar qualificado pelo Programa Cana Limpa não traz aos trabalhadores benefícios referentes a melhores condições de trabalho.

⁵ Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – Administração Regional do estado de São Paulo.

Programas como o Cana Limpa se apresentam como fonte maior de rentabilidade tanto para o produtor rural quanto para o trabalhador. Toda via, no corte de cana, quanto mais se corta, maior é o salário. Todavia, percebe-se que o trabalhador ao ingressar neste tipo de programa desvia o foco de luta salarial e parte para a negociação e participação dentro dos moldes da nova organização do trabalho. Seria este programa, desenvolvido pelo patronato, uma forma de reduzir o poder de barganha dos trabalhadores e sua atuação nos movimentos de luta ou isso sinaliza para um novo tipo de negociação e atuação que os trabalhadores hoje se inserem? ⁶

Torna-se importante salientar o processo de luta pela cidadania no Brasil, em que a construção desta cidadania pode ser tratada como um processo amplo, expressado no detalhamento das condições sociais e políticas para sua realização e no rompimento das relações de trabalho agrícolas na *plantation*. Nesse sentido, a conquista do direito ao sindicato e a leis de trabalho nos anos 50, é parte dessa mesma construção (STEIN, 1983 e 2008).

Com os avanços promovidos pelo movimento grevista e o retorno ao regime de representação liberal democrático na década de 80⁷, como a promoção da possibilidade de uma identidade coletiva a partir do trabalho e pela luta por cidadania, a reestruturação produtiva hoje, desencadeia uma série de novas discussões em torno do trabalho assalariado no campo.

⁶ Segundo Stein (2008), verificamos que já no início dos anos de 1950, a introdução da cana de açúcar em áreas paulistas ocupadas pelo café, teria efeitos importantes sobre a utilização da mão-de-obra assalariada, com crescente uso de mão-de-obra temporária. (STEIN, 2008, p. 34).

⁷ Como por exemplo, a Greve de Guariba, na Região de Ribeirão Preto/SP, ocorrida em 1984, que mobilizou um grande número de trabalhadores que protestavam contra o aumento do número de “ruas” a serem cortadas bem como, o impacto negativo que esta decisão representaria na remuneração final dos trabalhadores. Ob. Cit. ALVES (1991); SCOPINHO (2000) e SILVA (1998).

Metodologia

Nossa pesquisa trata, portanto, de verificar de que forma, a partir do processo de reestruturação produtiva e das alterações nos perfis do trabalho - que resultaram em uma gama de cursos de capacitação e qualificação profissional no meio rural – têm alterado de modo significativo a qualidade de vida dos trabalhadores da região de Ribeirão Preto/SP.

Não temos a intenção de produzir dados estatísticos, mas sim de apresentar dentro deste novo panorama do trabalho algumas opiniões e conclusões colhidas em pesquisa de campo. A dissertação se desenvolve em três capítulos. O primeiro faz um apanhado conceitual do processo de reestruturação produtiva ocorrida no campo e das alterações que ocorreram nas relações de trabalho, bem como na luta dos trabalhadores assalariados rurais, principalmente a partir das décadas de 1960 e 1970. Permite assim, que possamos situar e compreender as mudanças nos processos organizativos do trabalho, principalmente, a partir da inserção de maquinários e insumos no campo.

No segundo capítulo, analisaremos o programa de qualificação profissional Cana Limpa, de modo a compreender em loco sua sistemática, seu desenvolvimento e aplicação junto aos trabalhadores do corte de cana. Tomamos como base de análise, a Cartilha do programa, onde encontramos todo o conteúdo a ser passado aos alunos do curso.

No terceiro capítulo trataremos de levantar as opiniões dos trabalhadores que realizaram o curso, buscando responder ao nosso questionamento inicial, sobre quais as expectativas e reais resultados da realização deste curso para suas vidas profissionais.

Por fim, apresentamos nas Considerações Finais uma reflexão sobre a pesquisa além de alguns apontamentos sobre o tema discutido.

1. TRANSFORMAÇÕES NA AGROINDÚSTRIA SUCROALCOOLEIRA

1.1 Reestruturação Produtiva e organização do trabalho: competitividade e mercados nacionais e internacionais.

O debate a respeito dos novos requisitos de qualificação e capacitação profissional em face da reestruturação produtiva tem levado a questões extremamente polêmicas. O novo paradigma produtivo tende a elevar as exigências de qualificação e capacitação da mão-de-obra quando comparados ao paradigma taylorista de produção.

Embora não haja um consenso entre os estudiosos da Sociologia do Trabalho em relação a elevação desses requisitos, se faz necessário indagar alguns pontos pouco claros e que merecem ser explorados. Nesta pesquisa, esses pontos remetem a pensar as segmentações do mercado de trabalho e as diferentes formas de inserção da classe trabalhadora no processo produtivo e suas diferentes trajetórias de reestruturação. Segundo Leite (1997):

Convém lembrar que para serem analisadas em toda sua complexidade, essas diferentes formas de inserção necessitam ser consideradas a partir da concepção da qualificação como uma construção social (Leite e Posthuma 1996, p. 64), na medida em que só ela permite apreender as representações sociais presentes no mercado de trabalho, a partir das quais as gerências tendem a exclusivizar determinados postos de trabalho a alguns grupos de trabalhadores em função de características atributivas como sexo, idade e cor (LEITE, 1997, p. 178-179).

Inicialmente, cabe apontar algumas tendências do processo de reestruturação produtiva onde, a partir de finais da década de 1970, a crise internacional comandada pelo choque do petróleo desencadeou um processo de instabilidade na economia capitalista, o mundo entra numa fase de globalização econômica que, continuamente, ocasiona violentos deslocamentos das plantas produtivas, dada a abertura dos mercados mundiais.

As transformações referentes ao mundo do trabalho afetam de modo intenso as sociedades industriais e capitalistas. Formas de produção que se consideravam superadas são retomadas e reincorporadas a uma nova lógica de acumulação flexível que enfatiza a competitividade, a produtividade e a qualidade. O processo de reestruturação produtiva – iniciado na década de 1970 – se pauta pela introdução de novas tecnologias e aponta para uma nova organização e um novo gerenciamento do trabalho.

Deve-se apontar que o cenário destas transformações refere-se às profundas transformações políticas, socioculturais, tecnológicas e financeiras, expressas pela corrosão do Estado de Bem-Estar Social, pelas lutas trabalhistas, pela queda de produtividade e do crescimento da inflação, por novos padrões de consumo e produção que enfatizam a supremacia do livre jogo das forças do mercado. O resultado tem sido um aumento expressivo de produtividade e das taxas de desemprego, profundas alterações no relacionamento entre as empresas e nas formas de organizações produtivas interferindo radicalmente nas relações de trabalho e no processo de negociação com as instituições de defesa dos trabalhadores.

As mudanças no **modo de regulação fordista** e nas técnicas de produção tayloristas anunciam a passagem para um novo modelo, denominado por Harvey (1992) de **regime de acumulação flexível**. Segundo Harvey (1992, p. 140), *a acumulação flexível é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos produtos e padrões de consumo*. Essas transformações alteram as relações entre Estado e sociedade; empresários, sindicatos e classe trabalhadora, entre o capital e o trabalho, ou seja, atingem duramente o mundo do trabalho.

As altas taxas de desemprego e de desmobilização sindical, apresentadas no período parecem indicar o fim do trabalho como o principal agente transformador da sociedade. A relação trabalho assalariado formal entra em choque com as novas formas de trabalho, mais flexibilizadas e desregulamentadas. Assim, o processo de reestruturação produtiva tem como conseqüências, graves problemas sociais quanto ao nível de emprego e de manutenção de garantia dos direitos conquistados no período anterior, o que no Brasil se prolonga até os anos de 1990 com o início da desregulação da economia.

Sabemos que a expansão industrial neste período ancorava-se num determinado tipo de organização do trabalho e intervenção do Estado, que após as duas Grandes Guerras, segundo Harvey (1992):

[...] teve de assumir novos (keynesianos) papéis e construir novos poderes institucionais; o capital corporativo teve de ajustar as velas em certos aspectos para seguir com mais suavidade a trilha da lucratividade segura; o trabalho organizado teve de assumir novos papéis e funções relativos ao desempenho nos mercados de trabalho e nos processos de produção (HARVEY, 1992, p. 125).

As atuais transformações ocorridas do final do século XX e início do século XXI no capitalismo colocam em debate o papel do Estado de Bem-Estar Social, bem como a

reestruturação produtiva e a flexibilização das relações de trabalho. Segundo Lima (2006), essas transformações,

[...] contrapõe a produção em massa do período fordista, ao novo contexto de competitividade do capitalismo global, da internacionalização dos mercados e da busca permanente de redução de custos na conquista dos mercados. Uma permanente revolução tecnológica e organizacional, com a reconfiguração das grandes corporações, redefinição do uso da força de trabalho assim como sua relação radical. A grande fábrica e as grandes concentrações de trabalhadores do século XIX dão origem à fábrica enxuta, flexível, de menores dimensões, com trabalhadores polivalentes, adaptados às mudanças contínuas do novo paradigma produtivo (LIMA, 2006, p. 60).

Os novos espaços social, econômico e político, criados a partir do mundo globalizado parecem ocasionar rupturas nas modalidades de ação coletiva desenvolvidas durante o século XX. No caso dos sindicatos, os estudos apontam mudanças e a criação de novas institucionalidades. Assim, como por exemplo, a participação em projetos de políticas públicas e sociais ou a mobilização de novos grupos de trabalhadores (mulheres, jovens, trabalhadores informais, terceirizados, etc.). Segundo Rodrigues (2002: 116), “*o grande desafio para os sindicatos nos dias de hoje, é a luta pela defesa do emprego*”. Para Rodrigues e Lima (2007),

Além disso, nesses últimos anos, alterações no mundo do trabalho têm trazido profundas conseqüências para a ação sindical e tendo como um dos seus principais resultados – além do aumento significativo do desemprego – o crescimento de uma legião de empregados precários, parciais, temporários, etc. Neste início do século XXI, observa-se que esses trabalhadores estão se tornando parte cada vez mais significativa da economia. Esse é, pois, um obstáculo adicional ao trabalho organizado. De certa forma, a questão do trabalho hoje reafirma elementos que marcaram sua centralidade na explicação do social no século XX, ampliando seu escopo na compreensão da sociabilidade humana e das possibilidades de futuro (RODRIGUES E LIMA, 2007, p. 04).

Diante das inovações tecnológicas, das novas concepções organizacionais em implantação, do aumento do desemprego estrutural e do subemprego, da diversificação da classe trabalhadora e da crise de representação sindical, a Sociologia do Trabalho se questiona sobre seus paradigmas. A centralidade do trabalho, ainda explicaria a sociabilidade contemporânea? O estatuto da categoria trabalho passa a ser questionado na teoria sociológica. Indaga-se se o trabalho ainda seria uma categoria fundamental de análise que

explicaria a estrutura do desenvolvimento social e se há uma consciência da classe trabalhadora (OFFE, 1989). Conforme o autor,

[...] a erosão das fundações políticas e culturais de uma identidade coletiva centrada no trabalho, ampliaram esses dilemas das formas contemporâneas do trabalho assalariado a tal ponto que, o fato social do trabalho assalariado, ou a dependência em relação ao salário, não constitui foco da identidade coletiva e da divisão social e política (OFFE, 1989, p.09).

Neste contexto, levanta-se o questionamento sobre a possibilidade de o trabalho ter perdido sua capacidade de se constituir em eixo estruturador da autoconsciência e organização sociopolítica dos trabalhadores, redundando no esvaziamento da classe trabalhadora enquanto sujeito político (OFFE, 1989b, p. 19-22).

Tais condições apresentadas pela reestruturação produtiva em escala global acabam por transformar a dinâmica das relações profissionais, substituindo a forma anterior, mais coletiva, por outra mais fluida e individual. Essa dinâmica assume função desde a década de 1970, de (des)coletivização, (re)individualização e incremento da insegurança social. Tem-se que os padrões de relações de trabalho anteriormente estabelecidos entre empresa, trabalhador e sindicato estão em processo de mudança, o que torna o trabalhador mais exposto e frágil, dada a precariedade da regulação coletiva (CASTEL, 2003, p. 44).

As novas tecnologias possibilitaram uma flexibilização e um novo modo de organização descentralizado, que teve como consequência as exigências de um trabalhador de formação mais abrangente, mais especializado, polivalente, preparado para atuar em situações diversas numa mesma empresa. Essas novas técnicas do trabalho se expressam em processos como: Círculos de Controle de Qualidade, “*just in time*”, “*Kanban*”, “Sistema Toyota de Produção”⁸, “5 S”⁹, “TQC” (*Total Quality Control*), entre outros.

⁸ O *Just in time*, também conhecido como *Kanban* ou *Sistema Toyota da Produção*, caracteriza-se pela minimização dos estoques necessários à produção de um extenso leque de produtos, com um planejamento de produção dinâmico, tendo por objetivo final a produção de um bem no exato momento em que é demandado. Ver.: PRADO, M.L. (2008).

⁹ O modelo “5 S” foi criado em 1960, na fábrica da Toyota. Cada “S” representa um dos cinco preceitos básicos para a organização e atuação da empresa. São eles: SEIRI (organização): mantenha no local de trabalho somente o necessário, eliminar o desperdício. SEITON (arrumação): mantenha o local de trabalho limpo e arrumado, manter apenas o que você precisa. SEISO (limpeza): mantenha os objetos necessários limpos e arrumados, eliminar a sujeira e o lixo. SEIKETSU (padronização): mantenha a disciplina, manter as coisas organizadas, limpas e arrumadas. SHITSUKE (disciplina): mantenha o hábito, fazer naturalmente a coisa certa. In: < <http://www.cursosnocd.com.br/administracao/modelo-japones-5-s.htm> > Acesso em 27 out. 2010.

Os novos conteúdos do trabalho enfatizam um amplo leque de habilidades que vão desde a técnica a certas características comportamentais como: criatividade, compromisso, cooperação, interesse, etc. O trabalho ganha uma dimensão nova que tem como meta o imperativo de participação, cooperação e envolvimento do trabalhador.

A nosso ver, as configurações contemporâneas do mundo do trabalho apontam para a substituição do trabalhador de tipo fordista por um trabalhador com um novo perfil. Na década de 70, o pensador Harry Braverman (1977), atentava para a inserção dos trabalhadores no processo produtivo. Segundo o autor, o trabalho nos marcos do sistema capitalista de produção era degradado. Haveria uma tendência inexorável no interior do processo de trabalho que levaria a uma desqualificação progressiva, como conseqüência do aprofundamento da divisão do trabalho no capitalismo.

Este processo simplificaria ao máximo as tarefas, exigindo-se maior especialização parcial, menor – *desqualificação* - e reduzida; uma qualificação global, e deste modo, esta desqualificação sujeitaria estes trabalhadores a um processo maior de exploração, somente não agravado por conta da presença de sindicatos fortes e acordos políticos corporativos (PRADO, 2008).

A modernização tecnológica produziria, no processo de trabalho, dois setores polarizados em termos de suas qualificações: de um lado, um pequeno setor de trabalhadores altamente qualificados; de outro, toda uma massa de trabalhadores desqualificados. Isso se agravaria com a introdução de novas tecnologias que, ao reforçarem os delineamentos da divisão do trabalho, intensificariam a desqualificação da força de trabalho.

Os novos conteúdos da qualificação provocam mudanças em seu conceito. Se antes, associada ao modo de regulamentação fordista e às técnicas de produção tayloristas de produção, a partir do processo de reestruturação e flexibilização produtiva, as competências parecem se ajustar mais a flexibilidade exigida pelas novas formas de produção. Nesse sentido, torna-se relevante perguntar: as novas qualificações profissionais atingem a todos os trabalhadores? Altera seu *status* profissional? Como a noção de competência absorve a massa de trabalhadores precarizados e sem perspectiva de qualificação? Para tentar dar algumas possíveis respostas a questão do novo universo da sociologia do trabalho, temos que ter em mente dois períodos: o primeiro momento se refere ao período fordista e o segundo momento o da especialização flexível. Ou seja, é necessário pensar as dimensões da condição operária que devem ser analisadas conjuntamente e, é preciso pensá-las em relação às novas formas de dominação e de exploração que surgem a partir da década de 1970 que desestabilizaram

antigas formas de resistência, e que abrem espaço para novas e por vezes nem sempre pensadas formas de resistência dos trabalhadores.

1.2 As novas relações de trabalho, o panorama do Complexo Sucroalcooleiro Paulista e atuais mudanças.

David Harvey (1992) por sua vez, irá apontar para o surgimento de um **novo modo de acumulação capitalista,**

[...] a acumulação flexível, como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilização dos processos de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores e de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego chamado “setor de serviços”, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas. (HARVEY, 1992)

Neste quadro de profundas transformações no mundo do trabalho, segundo Santana (2007), “(...) *a exigência de competitividade introduz estratégias de racionalização e redução de custos, com sérias conseqüências para os níveis do emprego*” (p.50). No caso do Brasil, os desafios são maiores, já que o processo de reestruturação, na década de 1990, chega num momento em que os problemas sociais mais básicos ainda não tinham sido resolvidos e o desemprego se torna um drama social, com graves conseqüências para o trabalho e para os sindicatos.

O setor canavieiro brasileiro é bastante relevante na economia nacional e no estado de São Paulo. Existe uma grande concentração de terras em mãos de empresários paulistas. Estes empresários, segundo Córtez (1993), são donos de grandes propriedades de terra no seu estado e grandes compradores de terras de outros estados do país.

Com a política de erradicação do café (1962-1967), se não houve uma elevação da utilização de insumos e equipamentos modernos, a modernização da cafeicultura na agricultura paulista resultou na valorização das terras e na formação de pastos para o gado de corte. Inicia-se um processo de expulsão de pequenos produtores, de arrendatários. A

agricultura eleva suas necessidades sazonais de mão de obra, o que em parte significou a incorporação do contingente de trabalhadores expulsos e transformados em trabalhadores semi-assalariados ou assalariados puros (STEIN, 1983).

O desenvolvimento industrial foi fortemente incentivado como parte dos planos de implementar no país um modelo desenvolvimentista e moderno. Esse processo, datado dos anos 60, e concretizado nos anos 70 - com a criação do PRÓALCOOL – acabaria por articular novos segmentos industriais e comerciais às atividades agrárias, porém, mantendo a sua estrutura fundiária concentradora e excludente. De algum modo pode-se pensar que esta **modernização dos 70** se une às propostas das chamadas reformas de base, principalmente, a agrária. Esvaziada de conteúdo mobilizador do reformismo agrário dos anos 60, com a criação da Superintendência da Política Agrária (SUPRA), em 1962, responsável pela execução da reforma agrária e criação dos sindicatos de trabalhadores rurais, os governos militares pós 1964 adotaram um reformismo agrário mitigado com as políticas de colonização e aposentadorias para os trabalhadores rurais, como se sabe fato inédito no país (STEIN, 1983 e STEIN, 2008).

De modo a incorporar o país ao sistema capitalista internacional, Estado, capitais, nacional e internacional, se organizaram em uma aliança. O Estado passa a incentivar a produção e o desenvolvimento em diversas áreas das indústrias de base e bens de capital, sobretudo, através de incentivos fiscais, subsídios creditícios e toda uma bateria de políticas incentivadoras das exportações. Assim, segundo Muller (1989),

O período industrial que compreende os anos de 1960 e 1970, pode ser caracterizado como aquele em que praticamente se concluiu a substituição de importações iniciadas há meio século. O investimento industrial seguiu tanto a linha de expansão do aparelho produtivo montado nos anos 50, como visou “completar” a substituição de importações (MULLER, 1989, p. 31)

Esse modelo desenvolvimentista de capitalismo industrial iniciado no Brasil a partir dos anos 1950 com o governo de JK e consolidado pós-golpe militar, gerou o processo de modernização conservadora que objetivou integrar indústria e agricultura, “*sob o discurso ideológico das classes dominantes que condenavam o atraso do campo, a fraca produtividade, os métodos atrasados e a miséria dos trabalhadores*” (SILVA, 1998, p. 62).

No percurso histórico de atuação do Estado neste setor, encontramos componentes específicos que garantiram a modernização do setor agrícola, principalmente com a consolidação do chamado Complexo Agroindustrial, que permitiu rapidamente o predomínio

das grandes lavouras de monocultura, bem como, o aumento do consumo de insumos industriais nacionais, visando atender aos exigentes mercados internacionais.

Sobre a formação dos Complexos Agroindustriais - CAI's, optamos aqui, por utilizar o conceito de a de Graziano da Silva (1998):

O ponto fundamental que qualifica a existência de um *complexo* é o elevado grau das relações interindustriais dos ramos ou setores que o compõem. [...] quando se fala em complexo agroindustrial, a *qualidade* dos vínculos intersetoriais também importa, tratando-se agora de relações de dominação (técnica, econômica e financeira) do segmento industrial sobre a parte agrícola do processo (GRAZIANO DA SILVA, 1998, p.31).

Segundo o autor, esse período se caracterizou pela implementação de um padrão de modernização e desenvolvimento agrícola, resultante da integração técnica intersetorial entre as indústrias que produziam para a agricultura, a agricultura propriamente dita e as agroindústrias processadoras.

Essa integração só se tornou possível a partir da internalização da produção de máquinas e insumos para a agricultura, através da criação do Serviço Nacional de Crédito Rural (SNCR), que desenvolveu um sistema bancário de crédito institucionalizado, realizando financiamentos à grande lavoura e possibilitando deste modo, uma mudança da base técnica de nossa produção rural.

O Estado, portanto, aparece como incentivador, investindo em infra-estrutura (principalmente rodovias), regulando o preço do trabalho, impondo confisco cambial do café e subsidiando as importações de equipamentos para as empresas industriais.

Deve-se ressaltar que, apesar do avanço da economia brasileira através da industrialização, não ocorreram mudanças nas características fundamentais da estrutura da propriedade da terra. Ou seja, a chamada modernização conservadora ou parcial, ocorrida no país, caracterizou-se pelo desenvolvimento da indústria e sua integração com a agricultura, mantendo a estrutura fundiária concentradora e acentuando as relações de dominação no campo.

Ainda sobre o processo de modernização conservadora da agricultura brasileira, segundo Graziano da Silva (1980, p. 76),

Uma diferença fundamental é que aqui não existia uma classe de proprietários fundiários anterior aos e, depois, distinta dos capitalistas possuidores de outros meios de produção agrícolas. Em outras palavras, com

raras exceções, o proprietário fundiário no Brasil sempre foi também o dirigente do processo produtivo (GRAZIANO DA SILVA, 1980, p. 77. grifo do autor).¹⁰

Deste modo, o processo de modernização agrícola ocasionou uma concentração ainda maior de terra e renda no setor, que teve como consequência um crescimento da pobreza das populações rurais e conseqüentemente uma deterioração de suas condições de vida, devido à mudança do tipo de trabalhador e ao desemprego, que expulsa o produtor rural para os centros urbanos, que nem sempre são capazes de absorver esta mão-de-obra. (CÓRTEZ, 1993).

Estima-se que no período de 1960-1980, foram expulsos 2,5 milhões de pessoas do campo paulista, região que se destacou no processo modernizador agrícola (MORAES, 1998, p. 63). O desenvolvimento capitalista no campo, objetivando acelerar a acumulação de capital, ao incentivar a expulsão da superpopulação relativa do campo, contribuiu para a formação de um exército de reserva de mão de obra que supre tanto o campo como a cidade. Sobre esta mão de obra, importante para se entender as peculiaridades da produção na Região de Ribeirão Preto, será foco de outro tópico nesta pesquisa.

Nos anos de 1990, segundo Mazzali (1995), podem ser diagnosticadas transformações significativas na dinâmica da agricultura brasileira. Ainda que pouco evidente, se dá início uma **ruptura do modelo**, observando-se o **redirecionamento** do processo de integração ou exclusão de alguns agentes no curso do processo. Para o autor, “*A partir daí pode-se inferir a perda de poder explicativo do aparato conceitual denominado CAI para a compreensão da dinâmica da atividade agroindustrial, pós 90*” (MAZZALI, 1995, p. 17).

Ocorre que as novas configurações produtivas se deram em razão do intenso processo de inovação tecnológica e de alterações na estrutura do comércio e das relações de poder internacionais, que para Freeman e Perez (1988), foi consequência de um momento de transição para um novo padrão de industrialização e desenvolvimento, da gestão de um novo

¹⁰ A partir de 1850, com os primeiros sinais da abolição da escravidão era necessário para os grandes proprietários rurais que formavam a nossa elite econômica agrária, que se protegesse a propriedade da terra do método da apropriação através da posse. Do contrário, quando os escravos fossem libertados e novos imigrantes chegassem, não haveria empregados aos grandes proprietários, pois todos iriam em busca das terras do interior. Surge então a Lei de Terras (lei nº601/1850), a partir desta data só poderia ocupar as terras por compra e venda ou por autorização do Imperador. Todos os que já estavam nela, receberam o título de proprietário, porém, tinha que residir e produzir na terra. A criação desta Lei transforma a situação na época isso porque garantiu os interesses dos grandes proprietários do Nordeste e do Sudeste que estavam iniciando a promissora produção do café, definindo que: as terras ainda não ocupadas passavam a ser propriedade do Estado e só poderiam ser adquiridas através da compra nos leilões mediante pagamento à vista, e quanto às terras já ocupadas, estas podiam ser regularizadas como propriedade privada.

paradigma tecnológico, onde passa a prevalecer a incompatibilidade entre os requerimentos da produção e comercialização associados às novas possibilidades tecnológicas e as instituições nacionais e internacionais que regulamentam as atividades econômicas, sociais e políticas. Ainda neste sentido,

[...] a coincidência do arrefecimento da atuação do Estado com a emergência de um processo de “reestruturação”, que atinge a indústria como um todo, conduzem forçosamente a um quadro de maior flexibilidade, elevando o grau de autonomia dos agentes econômicos. (MAZZALI, 1995, p. 28)

Assim, decorre um aumento por parte dos diferentes capitais com interesses na atividade agroindustrial juntamente com uma considerável redução da intervenção do Estado, potencializando dessa forma, a possibilidade de formulação de novas estratégias alternativas e autônomas, assentadas na diversidade de oportunidades advindas das novas tecnologias.

1.3 Programa Nacional do Alcool – PRÓALCOOL

De acordo com Bray (2000, p. 55), *“a presença do Estado sempre foi um fator fundamental no processo de crescimento econômico e social do país. Desta maneira, a abrangência histórica da ação estatal se confunde com a consolidação e expansão do capitalismo”*.

Neste processo de expansão apoiado pelo Estado, destaca-se o grande investimento no setor agroindustrial canavieiro com a criação do PRÓALCOOL, em 1975, em resposta a crise da exportação de açúcar de 1974.

O PRÓALCOOL¹¹ – Programa Nacional do Alcool,- surge no Brasil como solução para a crise de combustíveis líquidos que se origina em 1973 pelas substanciais elevações do preço do petróleo impostas pelos países produtores. Sua criação em novembro de 1975 teve como objetivo subsidiar o aumento da produção de álcool, especialmente o álcool-anidro, empregado na mistura com a gasolina, e o álcool hidratado para substituir totalmente esse combustível (FISCHER, FLEURY E FISCHER, 1985).

¹¹ Decreto-Lei 76.593, de 14 de novembro de 1975.

Tinha como meta inicial a produção de três bilhões de litros de álcool em 1980. Em virtude dos créditos subsidiados e dos financiamentos facilitados do Estado, essas metas foram ultrapassadas facilmente porque as usinas de açúcar já contavam com uma grande infra-estrutura básica para realizar ampliações necessárias à produção do álcool.

Com o segundo choque do petróleo, em 1979, e a conseqüente elevação dos preços dos barris, o programa é acelerado, ampliando as metas de produção em 1985. Outro ponto propulsor do sucesso do programa foi a introdução de veículos movidos exclusivamente a álcool hidratado, através da conversão dos motores convencionais e da produção de motores apropriados nos novos veículos.

Salientamos que o PRÓALCOOL impulsionou o desenvolvimento do país em dois aspectos principais, segundo Fischer, Fleury e Fischer (1985). O primeiro se refere a intervenção do Estado como contribuinte decisivo para a definição da mudança do pólo hegemônico da economia canavieira das regiões Norte-Nordeste para as regiões Centro-Sul do país e o segundo é que o PRÓALCOOL transformou-se em importante mola propulsora do setor não só pelos incentivos econômicos imediatos através de créditos subsidiados, como também em termos de suprir o empresariado capitalista da segurança necessária a um investimento com os riscos de competir com o petróleo (FISCHER, FLEURY E FISCHER, 1985, p.72).

Cabe ressaltar, no entanto, que este programa, ancorado por dispositivos legais de incentivo e fomento à agroindústria canavieira, segundo Scopinho (2000), também continha objetivos de caráter social, como os de contribuir para a redução das disparidades regionais e individuais de renda.

Todavia, segundo a autora, o PRÓALCOOL não atendeu às necessidades sociais da grande maioria da população direta ou indiretamente envolvida com a atividade canavieira, voltando-se apenas aos resultados econômicos do empresariado do setor.

Esta é uma das críticas que se faz ao programa: enquanto política pública, ele não teve nada de público, ou seja, enquanto política pública, o PRÓALCOOL foi alvo de calorosos debates mas, infelizmente, restritos aos espaços de decisão do programa e envolvendo apenas os empresários e agentes governamentais (SCOPINHO, 2000, p.32).

Pensamos com Scopinho (2000), no sentido de que a assim chamada “intervenção” da ação do Estado, ocorreu muito mais no sentido de atender às necessidades de expansão do setor, do que por decisão da sociedade e para defender interesses coletivos. Solicitada

especialmente pelos usineiros, nos momentos de crise da economia açucareira, caracterizou-se muito mais por uma “intervenção consentida”, apesar do discurso governamental e empresarial sobre a desregulamentação.

Assim, podemos dizer que o desenvolvimento da agroindústria sucroalcooleira sempre foi marcado por ciclos expansivos determinados pelas oscilações dos mercados, e amparados pela intervenção governamental, direta ou indiretamente (SZMRECSANYI e QUEDA). Segundo Bray (2000),

O PRÓALCOOL pode ser dividido em três fases: a) a primeira abrangeu de 1975/79 e o Programa Nacional do Álcool previa chegar-se a uma produção de 3,0 bilhões de litros de álcool [...] b) a segunda abrangeu o período de 1980/85, quando a meta estabelecida pelo PRÓALCOOL foi a de atingir uma produção de 10,7 bilhões de litros de álcool, o equivalente a 170 mil barris de petróleo-dia [...]; c) a fase atual que ocorreu a partir de 1986, quando o governo federal suspendeu os financiamentos e subsídios para as novas destilarias do PRÓALCOOL e as empresas passaram a operar de acordo com as condições de existência (BRAY, 2000, p. 56-57).

Entre os anos de 1975 e 1979, o PRÓALCOOL teve um crescimento moderado, em virtude da resistência do setor automobilístico. A partir do ano de 1979, há um maior engajamento das montadoras na produção de carro a álcool, e conseqüentemente, aumenta também o número de destilarias para a produção de álcool hidratado. Essa fase que vai até 1985, é o momento de expansão do programa. (MILANO, 2008).

Ainda na década de 1970, em busca de maior competitividade no mercado internacional, o setor através da aliança entre usineiros e o IAA, objetivaram outros programas de fomento à produção e à comercialização da cana-de-açúcar e seus derivados, através, mais uma vez, da intervenção estatal. Dentre os de maior relevância, deve-se destacar o Programa de Racionalização da Agroindústria Canavieira, o Programa Nacional de Melhoramento da Cana-de-Açúcar (PLANALSUCAR) e o PRÓALCOOL.

O Programa de Racionalização da Agroindústria Canavieira, criado em 1971, visava financiar a modernização do setor, concedendo linhas de crédito especiais para a aquisição de terras, de máquinas e de implementos agrícolas com isenção de correção monetária, cobrança de juros mais baixos, alargamento dos prazos de pagamento e isenção do pagamento dos impostos de importação de equipamentos. O seu resultado foi um movimento de reestruturação do setor canavieiro, evidenciado nas realocações, fusões e incorporações de empresas que resultou na consolidação das unidades

consideradas “modernas”, localizadas principalmente na região Centro-Sul, porque ampliaram a capacidade produtiva destas, ao mesmo tempo em que reduziram os custos de produção. essa “modernização” das usinas, associada às melhorias genéticas da matéria-prima proporcionadas pelo PLANALSUCAR – um programa de melhoramento genético da cana implantado em 1971 – e à queda de preços do açúcar no mercado internacional, provocaram uma crise de superprodução e de ociosidade no setor (SCOPINHO, 2000, p. 31).

A partir da década de 1980, se inicia a segunda fase do PRÓALCOOL, voltada para a produção do álcool hidratado para consumo direto em automóveis. Essa segunda fase incentivou, novamente, um aumento de produtividade com a formação de novas destilarias autônomas¹².

Durante a segunda fase do PRÓALCOOL, ressalta-se um crescimento de novos capitalistas investidores no setor da produção de álcool. Estima-se que no Brasil, este aumento alcançou 35,8% ao ano, e em São Paulo, 35,6% ao ano, no período entre 1975 e 1986. Um aumento da frota de veículos a álcool também é verificado. O decréscimo da produção inicia-se dois anos depois, em 1986, chegando em 1989, a 10% dos carros produzidos (MILANO, 2008).

Com toda esta gama de incentivos, o PRÓALCOOL atingiu rapidamente tanto as regiões produtoras de cana, como se estendeu para outras regiões que não possuíam tradição nesta cultura. Todavia, apesar da grande expansão, o Programa que para ALVES (1991):

(...) que vendia a imagem de ser a saída brasileira para a crise do petróleo, passa a ser o principal projeto de continuidade do processo de modernização conservadora na agricultura, (...) e o principal instrumento do Estado de ajuda aos usineiros para superarem a crise que estavam submetidos. Isto significa, que o PRÓALCOOL ao mesmo tempo em que se constitui num instrumento econômico de salvação de um setor de atividade, é, também, continuidade e aprofundamento de um projeto de desenvolvimento da agricultura (ALVES, 1991, p. 34).

No entanto, registram-se fortes divergências por intermédio dos interesses particulares dos setores de produção de açúcar e álcool, articuladores do PRÓALCOOL. Ocorre que este, foi formado pelo governo, pela Petrobrás e por um oligopólio de usineiros. Assim, com o aumento da capacidade produtiva do álcool, passa a ocorrer um déficit de investimentos na Petrobrás.

¹² Se entende por destilarias autônomas, as destilarias que não são complemento da usina, como as anexas. Ver ALVES, 1991, p.37.

Em 1983, os problemas do Estado com o setor sucroalcooleiro passam a emergir, em virtude da alteração das disposições referentes ao crédito rural, que até 1985 reduzem substancialmente, quando em 1986, os problemas de caixa da Petrobrás se tornam gritantes.

Segundo os depoimentos de usineiros, o afastamento do Estado na regulação do setor e a diminuição dos mecanismos de proteção provocaram uma redução da margem de lucro de 25% para 3% na década de 1990 (*Jornalcana*, 1997a, In SCOPINHO, 2000, p. 36).

1.4 Mudanças na Organização do Trabalho na Região de Ribeirão Preto/SP frente à implementação tecnológica

O processo de modernização agrícola, através da introdução de progresso técnico, que se deu no Brasil, principalmente entre as décadas de 1960 e 1980, não foi só fruto de uma análise de investimento feita pelos capitalistas, também dependeu do grau de organização e luta dos trabalhadores rurais (ALVES, 1991 e STEIN, 2008).

A região de Ribeirão Preto/SP (mapa 01) é a região canavieira mais importante do Estado, onde estão concentradas as usinas de maior escala e mais modernas do país. O corte mecanizado na nesta região, por exemplo, intensificou-se não só por ser mais barato que o corte manual; também pesou o poder de barganha dos empregadores com os trabalhadores, já que a máquina não faz greve, não falta e não reclama. Não é por acaso que a região de Ribeirão Preto é a região de maior proporção de corte mecanizado do país e onde os sindicatos de trabalhadores rurais estão melhor organizados¹³.

¹³ Ver Francisco da Costa Alves (1991).



Mapa 01: Mapa político da região de Ribeirão Preto/SP.

Fonte: Instituto Geográfico e Cartográfico. In: < www.planejamento.sp.gov.br/novo_portal/ >

Para Alves (1991), a primeira grande inovação introduzida na organização do trabalho foi a queima da cana antes do corte, que data do início dos anos de 1960. Com a queima, a produtividade do trabalho do cortador cresceu e passou a ser necessário que outros trabalhadores, que não os cortadores, executassem o carregamento de cana. Para aumentar a intensidade do trabalho passou a ser introduzido o pagamento por produção.

A mudança do sistema de tarefa chamado de 5 ruas para as 7 ruas, em 1983, foi outra mudança organizacional importante, já que ocasionou uma redução de aproximadamente 30% no custo do corte e carregamento da cana (devido a redução de custos indiretos). A volta das 5 ruas foi a principal reivindicação e conquista da Greve de Guariba em 1984¹⁴, porque o corte em 7 ruas provoca maior desgaste para o trabalhador, menor produção e, conseqüentemente menor média salarial, já que aumenta a intensidade do trabalho. Os trabalhadores, além de cortar, amontoam a cana na fileira do meio e, com a introdução das 7 ruas, esta fileira fica três metros mais distante do que nas 5 ruas, dado o espaçamento de 1,5 metros por fileira.¹⁵

¹⁴ Ver: MILANO, Mariana Tonussi. **Qualificação Profissional e Políticas de Emprego no Brasil nos anos 90:** Experiências, representações e ação sindical. Um estudo de caso na região de Ribeirão Preto/ SP: Dissertação de mestrado. 2009.

¹⁵ Ver Francisco da Costa Alves (1991, p. 130-31).

Com a introdução do corte mecanizado, que data da década de 1970, o trabalho assalariado foi substituído em partes pela máquina. Estas passaram a cortar a cana em pé ou deitada, **crua** ou queimada, e ainda cortar e picar, depositando a cana diretamente nos caminhões. Estas máquinas substituíram além dos trabalhadores cortadores de cana, as carregadeiras de cana.

A mecanização do corte ocasiona uma demanda menor de trabalhadores e, conseqüentemente, uma redução de salários, dada a maior produtividade das máquinas. Novas máquinas permitiram aumentar a produtividade e conforme Graziano da Silva (1980), a diferença do custo do corte mecânico, em relação ao manual, se elevou de 7,2% em 1976 para 50% em 1987, uma média de 30% entre 1980 e 1989 na região de Ribeirão Preto. Em 1993, a média foi de aproximadamente 30%.

Como decorrência da mecanização, nas usinas já parcialmente mecanizadas, o trabalhador com freqüência vai para o trabalho sem saber exatamente a atividade que realizará, pois, conforme Alves (1991), várias atividades do ciclo agrícola se juntam: ao mesmo tempo em que se está colhendo cana em uma área, em outra esta sendo preparado o solo para o plantio, em outras a cana já foi plantada, em outra se esta fazendo ferti-irrigação ou estão sendo preparadas as mudas através do controle térmico. Sem contar que capinas e outros tratos culturais demandantes de força de trabalho também ocorrem simultaneamente com a safra. Isto significa, que embora no período de safra a demanda maior seja por cortadores de cana e bituqueiros¹⁶, outros trabalhadores são também necessários para outras tarefas realizadas ao mesmo tempo.

É nesse sentido que se pode dizer que o perfil da demanda de força de trabalho mudou. O trabalhador era resistente para poder cortar cana e habilidoso para manejar o podão. Com a introdução das máquinas que cortam acima e abaixo dos colmos, desfolham e picam, e carregam no caminhão, o saber específico do cortador de cana foi transferido para a colheitadeira, que é uma máquina-ferramenta. Os trabalhadores transformaram-se em meros apêndices da máquina-ferramenta, ou seja, a subordinação formal do trabalhador à máquina passa, com a introdução da mesma, a transformar-se em subordinação real (ALVES, 1991).

Porém, a subordinação não é completa, pois são necessários bons operadores de máquinas, já que um trator ou uma colheitadeira dependem da habilidade do trabalhador que a opera.

¹⁶ Bituqueiros: os que recolhem os restos da cana deixados pelas carregadeiras. In: SILVA (1998: 201).

Após a mecanização do corte, como demonstramos, temos o surgimento de um novo trabalhador: polivalente, multiquificado. Um tipo de trabalhador que se fixa mais à usina, e que tem maiores garantias de emprego o ano todo. Todavia, o número de desempregados continua crescendo, conseqüentemente os salários diminuem e os trabalhadores perdem poder de barganha para negociar com os usineiros; o que ocorre é uma seleção entre os trabalhadores, tendo como requisitos a disciplina, a freqüência na produtividade, o absenteísmo, a idade, o sexo - predominantemente masculino.

1.4.1 As relações de trabalho nas lavouras de cana-de-açúcar

Entre as décadas de 1950 e 1970, o café vai cedendo lugar a lavoura canavieira. No estado de São Paulo, esta cultura continua a se expandir a partir dos processos de mudança tecnológica. É nesse contexto de desenvolvimento e de aumento de produtividade, que surge de modo mais evidente, a figura do bóia-fria ou trabalhador volante.

Durante as décadas de 70 e 80 verificamos uma intensa busca de estudiosos da área em definir o fenômeno do bóia-fria, buscando as particularidades do desenvolvimento do capitalismo no campo, bem como suas disparidades regionais neste processo, que permitiu migração desses trabalhadores rurais, anteriormente proprietários, colonos ou parceiros de terras no Nordeste, para o Centro-Sul e Sudeste.

A expressão **bóia-fria**, além de pejorativa, refere-se aqueles trabalhadores que se deslocam para o trabalho na roça e costumam comer suas refeições frias. Existem diversas outras expressões: *pau-de-arara*, *clandestino*, *fichado*, *avulso*, *pilão*, *volante*, *birolo*, *catingueiros*, *changueiros*, etc (FERRANTE, 1982 e STEIN, 1976).

Todavia, esta não seria a característica principal para essa denominação, e sim, a forma pela qual se realiza a sua contratação. Os bóias-frias são os trabalhadores contratados para realizar tarefas em intervalos de tempo variados e pré-determinados e que não se fixam no local de trabalho. Em sua maioria, tem baixa escolaridade ou nenhuma. São remunerados por tarefa ou por dia de trabalho, sem qualquer vínculo de natureza trabalhista com o empregador, conseqüentemente sem nenhum dos direitos fixados pelos quesitos da legislação trabalhista (D'INCÃO e MELO, 1975).

Esses trabalhadores costumeiramente se caracterizam como pessoas que deixaram o meio rural, expropriadas ou isoladas de terras para produzir, onde a necessidade de executar

esse tipo de trabalho está diretamente ligada à sua sobrevivência. O ritmo irregular com que sua força de trabalho é explorada, nem sempre lhe permite continuar produzindo novos meios de subsistência, conferindo-lhe uma instabilidade econômica que se reflete nas condições de extrema miserabilidade em que vive.

Nos períodos da entre safra, alternam suas atividades no corte com o trabalho na construção civil ou em trabalhos domésticos, graças à unificação dos mercados de trabalho urbano e rurais não qualificados (CORTEZ, 1993).

O volante caracteriza-se por trabalhar para diferentes empregadores, contratado através de um empreiteiro, o **gato**. Sendo assim, este trabalhador assalariado não tem vínculos diretos com a empresa, ou seja, não sabe para quem trabalha.

Com o desenvolvimento das forças produtivas caracterizado pela mudança na base técnica de produção, as relações de trabalho também passam a ser transformadas. Se antes era mais barato ceder terras para que o trabalhador rural produzisse parte de sua subsistência, agora, com a valorização das terras devido à modernização, ficou mais barato ao empregador pagar a esses trabalhadores rurais um salário para que adquiram os produtos de que necessitam no mercado.

Portanto, esses pequenos proprietários de terras, sem acesso ao crédito subsidiado pelo Estado, não foram capazes de incorporar o progresso técnico, sendo obrigados a se desfazerem de suas terras e se transformarem em trabalhadores semi-assalariados ou trabalhadores assalariados puros.

Como resultado desse processo de expropriação, verifica-se a geração de um excedente de mão-de-obra, ocasionado pelo desenvolvimento de algumas regiões do país em detrimento de outras, gerando um aumento no fluxo da migração para o estado de São Paulo e conseqüentemente, o barateamento dos salários e alterações nas relações de trabalho no campo.

Surge um novo proletário rural: o **volante**, que é um trabalhador desprovido dos meios de produção e, como tal, é obrigado a vender sua força de trabalho para garantir sua subsistência (CÓRTEZ, 1993, p.17).

Ainda no que se refere à definição do trabalhador volante, segundo Graziano da Silva (1981):

Fundamentalmente, o volante é um proletário, ou seja, um trabalhador desprovido dos meios de produção e, enquanto tal, obrigado a vender sua força de trabalho para garantir a subsistência, como é o operário urbano e/ou

o trabalhador rural assalariado permanentemente (GRAZIANO DA SILVA, 1981, p. 118).

Cabe ressaltar que este processo histórico de formação do trabalhador volante, para alguns autores, ganha sustentação legal com a criação do Estatuto Rural do Trabalhador (ETR ou Lei 4.214) de 1963 onde,

Art. 6º: Desde que o contrato de trabalho rural provisório, avulso ou volante ultrapasse um ano, incluídas as prorrogações, será o trabalhador considerado, permanente, para todos os efeitos desta lei (ESTATUTO DO TRABALHADOR RURAL, 2 de março de 1963).

O Estatuto do Trabalhador Rural – 1963 e Estatuto da Terra – 1964, foram legislações criadas a luz da modernização da agricultura propostas pelo Estado brasileiro. Entretanto, Segundo Silva (1998), o processo de acumulação de capital e as mudanças nas relações de trabalho não podem ser entendidos somente sob a luz da modernização e da industrialização, representados pelos CAI's. É preciso não se esquecer de inúmeros acontecimentos políticos, de pressões por reformas sociais e políticas advindas dos movimentos sociais e dos trabalhadores (setor de esquerda). As Ligas Camponesas do Nordeste, os movimentos de reforma agrária, ligados à igreja, sindicatos, federações culminam em 1961 no Primeiro Congresso Nacional de Trabalhadores Agrícolas, organizados pela ULTAB. Outro importante acontecimento foi a criação da CONTAG em 1963, data também da criação do ETR, que estendia as leis trabalhistas ao campo e regulamentava os sindicatos rurais nas linhas corporativas tradicionais (STEIN, 2008).

A lei protegia somente os trabalhadores permanentes. Somente em 1978 com a lei 6.019 o trabalhador eventual foi definido como aquele que ultrapassava 90 dias, mas a legislação trabalhista não foi estendida a eles, tendo sido negado enquanto trabalhador permanente, como também os direitos trabalhistas. Retiram-lhe também a identidade cultural de ser trabalhador.

Ainda nesse sentido, alguns autores relacionam diretamente a criação do Estatuto do Trabalhador à precarização do trabalho no corte da cana. A esse respeito, é significativa a contribuição de Silva (1998), em seu trabalho a respeito dos trabalhadores volantes,

[...] considera-se os bóias-frias como trabalhadores desta agricultura. Não se compartilha a idéia segundo a qual, pelo fato de serem temporários, sejam sobrantes ou excluídos. Eles são incluídos. Defende-se, aqui, a idéia de que este processo produziu uma diferenciação social (étnico-racial) entre os expropriados, sob a rubrica do Estado que os baniu da legislação. Não se trata de considerá-los trabalhadores, pelo fato de serem bóias-frias. São, ao contrário, trabalhadores com esta condição (SILVA, 1998, p. 72).

Dentre as diversas regiões que passaram a receber esse novo proletário rural migrante, destacamos aqui, a Região de Ribeirão Preto/SP. O alto nível de desenvolvimento do setor sucroalcooleiro nessa região permitiu a vinda de um grande número de trabalhadores, oriundos de diversas partes do país, principalmente da região Nordeste. Identificados em seus locais de trabalho como baianos, mineiros e paraenses¹⁷, durante a década de 1960 e 1970, esses trabalhadores foram aos poucos se fixando com suas famílias na região devido às dificuldades de se manterem enquanto pequenos produtores familiares em suas regiões de origem.

Com a intensificação do processo de reestruturação produtiva no setor, a partir dos anos 80, segundo Scopinho (2000), não houve melhoras nas condições de vida dos trabalhadores; ao contrário, ocorre uma intensificação do trabalho, onde estes trabalhadores passam a disputar os postos de trabalho com as máquinas.

1.4.2 A greve de Guariba

Em 15 de maio de 1984, teve início a Greve de Guariba também conhecida por **Revolta de Guariba**, seu estopim foi a mudança do sistema de colheita de 5 para 7 ruas e o aumento abusivo nas taxas de água cobradas dos trabalhadores. Tal revolta foi fortemente reprimida pela polícia e pelo patronato rural, sendo caracterizado como um movimento altamente violento onde 29 pessoas ficaram feridas – catorze delas à bala – e uma morreu.

Para Alves (1991), a Greve de Guariba ou Revolta de Guariba, tratou de um movimento muito além do que a resposta dos trabalhadores a irregularidades ocorridas pela companhia de água responsável por cobrar taxas abusivas dos trabalhadores ou pela alteração do número de ruas a serem cortadas pelos trabalhadores (que passava de 5 para 7 ruas). A Greve de Guariba foi um movimento em que os trabalhadores se consolidaram enquanto

¹⁷ No período que compreende as décadas de 1960 e 1970, o fluxo principal era de migrantes nordestinos, mas havia também a presença de mão-de-obra oriunda de outras regiões do país.

categoria social, com reivindicações próprias, específicas, que os diferenciava dos demais trabalhadores rurais (ALVES, 1991, p. 100).

Este movimento pode ser caracterizado como espontâneo, através da mobilização dos trabalhadores sem o apoio efetivo de um sindicato, pouco atuante e efetivo nesta região. No entanto, os desmembramentos dessa greve, permitiram demonstrar que os trabalhadores assalariados rurais, especificamente os cortadores de cana, não eram agentes passivos do processo de transformação no campo e sim atores principais de mudanças que se relacionavam diretamente as necessidades de melhorias no trabalho e na necessidade da formação de um sindicato que os representasse de modo atuante e efetivo.

1.5 O Setor Sucroalcooleiro no Estado de São Paulo e na Macro-região de Ribeirão Preto/SP

No Brasil, o setor canavieiro é tido como um dos ramos agroindústrias mais antigos e importantes economicamente. Inicialmente introduzido na região Nordeste, no século XVI, a agroindústria da cana-de-açúcar foi gradativamente se espalhando pelo país, configurando duas grandes regiões: Norte-Nordeste e Centro-Sul.

A região Centro-Sul se destacou na consolidação das agroindústrias canavieiras e na produção de cana-de-açúcar a partir da década de 1950, através dos programas de incentivos e subsídios governamentais que apoiavam os empresários paulistas na produção de culturas comerciais mais rentáveis.

Na década de 1970, os Complexos Agroindustriais Canavieiros se consolidam através de significativos aumentos de preço e crescimento da demanda externa, determinada por três fatores, segundo Ferreira (1983, p. 77-78):

- a vigência do Acordo Internacional do Açúcar (1968-1975), através do qual o Brasil passou a ser o principal fornecedor de açúcar do mercado preferencial norte-americano, que já não contava com a produção cubana;
- a ampliação do mercado livre mundial.
- o esgotamento da capacidade ociosa para investimentos nos principais países produtores de cana-de-açúcar.

Deste modo, como colocou Córtez (1993):

Estes fatores estimularam o Instituto de Açúcar e Alcool (IAA) a aumentar os saldos do Fundo Especial de Exportação, que foram utilizados em modernização tecnológica do setor através da criação do PLANALÇÚCAR (Programa Nacional de Melhoramento da Cana-de-Açúcar) e do Programa de Racionalização da Agroindústria Açúcareira, que visavam aumentar a competitividade tanto no plano externo como interno (CÓRTEZ, 1993, p. 18).

Com maiores investimentos na incorporação de inovações tecnológicas, as agroindústrias da região Centro-Sul passaram a se desenvolver de modo mais rápido.

O Estado de São Paulo concentra o maior CAI sucroalcooleiro do país e é a região que incorporou a tecnologia mais moderna disponível. Na safra 2007/2008 as usinas brasileiras processaram 493,4 milhões de toneladas de cana - de - açúcar, produzindo 22,5 bilhões de litros de etanol e 30,8 milhões de toneladas de açúcar. O Estado de São Paulo, nesta safra de 2007/2008 foi responsável pela produção de 296,3 milhões de toneladas de cana de açúcar, o que representou 60,1% da produção total do Brasil e 68,7% da produção da região Centro-Sul (ÚNICA, 2008).

Segundo dados do Censo Agropecuário, realizado pela Secretaria de Agricultura e abastecimento (SAA) do Estado de São Paulo em 2006, a cultura de cana-de-açúcar ocupa pouco mais da quarta parte da área agrícola paulista.

O número de Unidades Produtivas Agrícolas (UPA's) dessa cultura aumentou 42,3% (70.111 para 99779), enquanto que sua área aumentou 90,5% (quase dobrando) em doze anos¹⁸.

Segundo a União da Indústria de Cana-de-Açúcar (ÚNICA) e o Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA), a quantidade de cana-de-açúcar processada no estado passou de 152.097.970 toneladas em 1995/1996 para 296.313.957 toneladas, em 2007/2008, um aumento de 94,8% capaz de explicar o aumento de área plantada mais algum ganho de produtividade devido a inovações tecnológicas. (ÚNICA, 2009).

Dados do SENAR-AR (2008), apontam que em áreas com altas tecnologias, localizadas no estado de São Paulo, podem alcançar uma produção de 150 toneladas por hectare, um aumento substancial quando comparado a produtividade da safra 1990/91, que era de 80,2 toneladas por hectare.

¹⁸ Cf. SENAR-AR. Disponível em: < www.senar.org.br >. Data de acesso: 15 Abr. 2010.

Ao encontro desta intensificação da produção no setor, algumas medidas relacionadas a situação dos trabalhadores vêm sendo discutidas, entre Estado, empregadores e instituições representantes dos assalariados (FERAESP e CONTAG) na busca por medidas que garantam o cumprimento de todos os direitos trabalhistas desta categoria. Denominada **Mesa de Diálogo para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Cana-de-açúcar** foi instalada em julho de 2008, após uma série de reuniões entre governo, trabalhadores e empresários do setor (CANAL DA CANA: 2009) ¹⁹.

Para Antonio Lambertucci, secretário executivo da Secretaria Geral da Presidência da República e coordenador da Mesa de Diálogo:

A mecanização do corte de cana é uma das maiores preocupações, visto que implica em uma substancial redução dos postos de trabalho no setor. Até o final do ano passado (2008), devido à expansão do setor, os trabalhadores que perdiam o emprego eram reabsorvidos nos trabalhos da usina e no plantio de cana. (...) Já há estados como São Paulo e Minas Gerais que têm um horizonte para o fim da queima de cana. Por este motivo é necessário definir propostas e ações que possibilitem a reabsorção desses trabalhadores no mercado de trabalho. (...) tais como políticas públicas,(...) qualificação profissional, elevação da escolaridade e um processo específico de intermediação de Mão de obra de forma a realocá-los no mercado de trabalho (CANAL DA CANA entrevista com Antonio Lambertucci, 2008).

Segundo o Jornal Valor Econômico (2009) ²⁰, mais de 75% das indústrias de açúcar e álcool assinaram este Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Cana-de-açúcar, especialmente para as iniciativas voltadas a garantir melhores condições de trabalho aos profissionais do setor, com ênfase nas fases de plantio e colheita do vegetal.

Para Neves e Jank (2008), nada impede que este protocolo de livre adesão seja futuramente objeto de um contrato coletivo nacional, que seria então legitimado num ambiente muito mais homogêneo de práticas trabalhistas amplamente reconhecidas pelo mercado, inclusive por meio de inevitáveis mecanismos de **certificação internacional** da sustentabilidade dos biocombustíveis, que estão sendo discutidos no Brasil e no mundo (O ESTADO DE SÃO PAULO, agosto de 2008).

A avaliação sobre os prós e contras das mudanças trabalhistas no meio rural delinea claramente o peso decisivo do favorecimento dos grandes proprietários e do meio de

¹⁹ Ver: CANAL da Cana. Canavieiros poderão ter benefícios superiores ao previsto na lei, diz Antonio Lambertucci. < http://www.canaldacana.com.br/novo/view/entrevistar/?act=listar&pag=1¬icia_id=869 >

²⁰ ver: Jornal Valor Econômico, Rio de Janeiro, 07 de julho de 2009.

produção, deixando em plano inferior às melhorias de condições de vida e bem estar do trabalhador do corte da cana. Projetos que visam capacitar as indústrias e os trabalhadores em considerações finais demonstram resultados práticos na ampliação da exploração da mão de obra braçal e ampliação de um sistema semi-escravista de produção.

2. PROGRAMA CANA LIMPA

Trabalhar no corte da cana faz parte de um universo complexo de experiências que marcam a vida de muitas famílias de trabalhadores com raízes no campo ou não, que migram constantemente para cidades do interior paulista. Essas experiências são determinadas pelo processo de expropriação de terras, de exploração, de dominação e de exclusão social, produzidas no cenário de evolução das relações de produção no campo, definidas na literatura como **modernização agrícola**.

Desde a década de 1970, o setor agroindustrial sucroalcooleiro enfrenta transformações em sua estrutura produtiva que interferem de modo decisivo na vida dos trabalhadores no corte da cana. A reestruturação econômica e o desemprego crescente no setor vêm afetando, de modo particular, o mundo destes trabalhadores assalariados. A precarização deste tipo de trabalho não é atual, nem novidade, continua sendo praticada de forma intensa com as novas exigências dos mercados contemporâneos, mas com uma linha de separação, cujas raízes se encontram na fragilização de grupos e pessoas que buscam neste tipo de agricultura uma melhoria na situação de vida.

Apesar da redução significativa dos postos de trabalho, do desemprego e do refluxo dos movimentos de luta dos trabalhadores no setor canavieiro, o trabalho no corte da cana ainda se mantém como referência e condição para o acesso a uma determinada cultura ou de inserção numa ordem social que se caracteriza, primeiramente, pela inserção no mercado de trabalho. Neste sentido, as mudanças na estrutura de produção agroindustrial, sua modernização e gestão da mão de obra, recoloca a questão do **bóia-fria** como necessária a sociologia do trabalho e a sociologia rural.

Se por um lado, o crescimento e continuidade desta determinada forma de **modernização agrícola**, a partir da década de 1990, é fruto de uma nova configuração da produção de álcool e açúcar estabelecida em termos mundiais para superação da crise que o setor, por outro, presencia novos requisitos dos mercados contemporâneos, tornando

fundamental no momento “ [...] *credenciar os produtos e os métodos produtivos sob o ângulo de atributos socioambientais cada vez mais específicos*” (ABRAMOVAY, 2010, p. 10). Portanto, refere-se ao cenário do conflito de classes e as mudanças políticas que ocorreram no meio rural ao longo de sua história. Isso nos remete a afirmar junto com Silva (1998), que o processo de acumulação de capital e a industrialização da agricultura não podem ser entendidos como as únicas forças propulsoras das mudanças nas relações de trabalho no campo. Diversos acontecimentos sociais de luta e de ação do Estado tiveram como conseqüências a criação de uma força de trabalho específica.

Ocorre atualmente uma alteração da dinâmica do mercado de trabalho. Após o decreto - Lei 11.242 em 2002, que estabelece um cronograma para erradicar a queima da cana no Estado de São Paulo com a finalidade de proteção ambiental, a mecanização do corte se torna um fator inevitável e irreversível, justamente, dadas as vantagens do aumento da produtividade, poupadora de tempo e redutora de custos com mão de obra. Esta Lei estabelece até 2021 a erradicação da queima em áreas mecanizáveis e 2031 para áreas não mecanizáveis. Por si só, põe em questionamento a questão do treinamento específico para trabalhadores que estarão envolvidos no processo de corte mecanizado e do enorme contingente de trabalhadores volantes envolvidos, que comporão conseqüentemente uma massa de desempregados. Afinal, como pensar a contradição inerente a ações no campo de qualificações e capacitações profissionais tendo em vista uma redução de 114 mil postos de trabalho e a criação de apenas de 20 mil? (UNICA, 2007).

Nesse sentido, focamos nossas análises em torno do processo de modernização do setor sucroalcooleiro e da reafirmação do controle patronal sobre o processo de trabalho nos anos 1990, a partir de medidas que se **ajustam** ao atual momento de uma condição de trabalho que persiste a uma grande parte da população e que hoje, se defronta com o acirramento da sua condição de vulnerabilidade social. Pretendemos, portanto, explorar o contexto atual das relações de trabalho e sua interferência no modo de agir da classe. Acreditamos, conforme Pialoux e Beaud (2009) que:

A sociologia do trabalho tende a estudar de maneira separada as decisões dos tomadas pelos gerentes e seus efeitos na empresa, de um lado, e as características socioculturais dos assalariados, de outro. Não vê como projeto estudar em conjunto a maneira como essas decisões e essas características se “ajustam”. (PIALOUX e BEAUD, 2009, p. 12).

No que tange a alteração na dinâmica do mercado de trabalho, as empresas passam a contratar trabalhadores com perfis diferenciados. A segmentação do mercado de trabalho se dá por diferentes critérios: função, qualificação, momento da produção, tipos de contratos temporários ou permanentes, alojamento, transporte, sexo, idade, raça, etc. Diante desse quadro, o perfil do cortador de cana mais adequado é o migrante nordestino, destacando-se os jovens como escolha preferencial. Vindo de regiões distantes, morando em alojamentos ou casas alugadas na periferia das cidades, estes cortadores vivem completamente voltados ao trabalho, o que os torna altamente produtivos, o que significa “*estar sujeito ao empregador para além do estrito tempo da produção*” (NOVAES, *et.al.*, 2007, p. 05).

Além disso, é objeto da análise desta pesquisa como capacitar esses trabalhadores no corte da cana se torna uma meta das empresas, sindicatos patronais e sindicatos assalariados. Diversas usinas da região estudada relatam certa preferência por cortadores certificados pelo SENAR/SP no Programa **Cana-Limpa**. A justificativa vêm ao encontro dos interesses do empresariado em estarem em acordo com as tendências crescentes das ações socioambientais, bem como, a de suprir a diminuição da mão-de-obra a partir da capacitação destes trabalhadores.

Este programa visa **profissionalizar** os assalariados rurais dentro do atual quadro de mudanças no setor sucroalcooleiro. Foi desenvolvido como uma tentativa de envolver melhorias na qualidade da cana produzida, elevar a produtividade, aumentar a segurança no trabalho de acordo com a Norma Regulamentadora n° 31 (NR31)²¹ e também implementar melhores condições de trabalho e envolvimento participativo dos trabalhadores. Segundo o SENAR/SP (2010), caminha na direção da **profissionalização** do cortador de cana. Para isso, desenvolveram uma cartilha educativa chamada **Programa Cana Limpa. Sistemas de Colheita e Corte manual**²². O objetivo desta, segundo seus criadores, é de elevar o nível técnico, social e econômico do homem do campo.

Buscamos, portanto, entender qual a contribuição deste tipo de qualificação ou capacitação profissional: quais são os sentidos no mercado de trabalho sucroalcooleiro atual e, posteriormente, quais são as influências desta para a organização do trabalho. Mais especificamente, gostaríamos de expor e trazer para o debate algumas reflexões sobre nossas pesquisas acadêmicas, que, atualmente, envolvem a temática do sindicalismo assalariado rural

²¹ Esta Norma Regulamentadora estabelece preceitos a serem observados na organização e ambiente de trabalho, de forma a tornar o planejamento da atividade agrícola, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura com segurança e saúde e meio ambiente de trabalho. Sua redação dada pela Portaria n° 86 de 03 de março de 2005.

²² Ver Anexo A.

e da capacitação profissional de trabalhadores no corte no programa Cana-Limpa. Neste sentido, buscamos contribuir para uma reflexão sobre o papel da qualificação ou da capacitação profissional e suas influências na desmobilização da luta dos trabalhadores no corte de cana. Não temos a pretensão de dar respostas definitivas, mas sim, abrir o diálogo, na tentativa de estabelecer relações entre o processo de **estar dentro** e **estar fora**, de **inclusão** e **exclusão**, que atinge a maioria dos trabalhadores assalariados rurais no Estado de São Paulo.

2.1 O Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – Administração Regional , São Paulo (SENAR-AR/SP)

O Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, fundado em 23 de dezembro de 1991, é uma instituição privada, administrada pela Federação da Agricultura e Pecuária no Brasil – CNA (FAESP)²³ e possui Administrações Regionais em todos os Estados da Federação, às quais, cabe implantar, organizar, administrar e executar, em todo território nacional, a Formação Profissional Rural e a Promoção Social. Em São Paulo, a Administração Regional do SENAR foi criada em 21 de maio de 1993, seguindo as mesmas linhas de competências das outras Administrações no restante do país.

As ações e atividades do SENAR-AR/SP são oferecidas em parceria com os Sindicatos Patronais, as Prefeituras e a FETAESP - Federação dos Trabalhadores da Agricultura do Estado de São Paulo. Segundo o Coordenador dos Programas de Capacitação do SENAR/SP são desenvolvidos cerca de dez mil ações por ano, contando com aproximadamente trezentos e cinquenta mil participantes, tendo como principal objetivo o ensino da Formação Profissional e a Promoção Social Rural dos trabalhadores e produtores rurais que atuam na produção primária de origem animal e vegetal, na agroindústria, no extrativismo, no apoio e na preservação de serviços rurais.

Registra-se no ano de 2009, um total de 313.512 participantes em 9.508 ações, sendo 162.716 em Formação Profissional Rural e 150.796 em Promoção Social, como pode ser visto nos gráficos abaixo:

²³ A Federação da Agricultura e Pecuária de São Paulo (FAESP) é uma associação sindical de grau superior, constituída para fins de estudo, coordenação, proteção e representação legal da categoria econômica rural em todo o estado de São Paulo. Ver: www.faespsenar.com.br

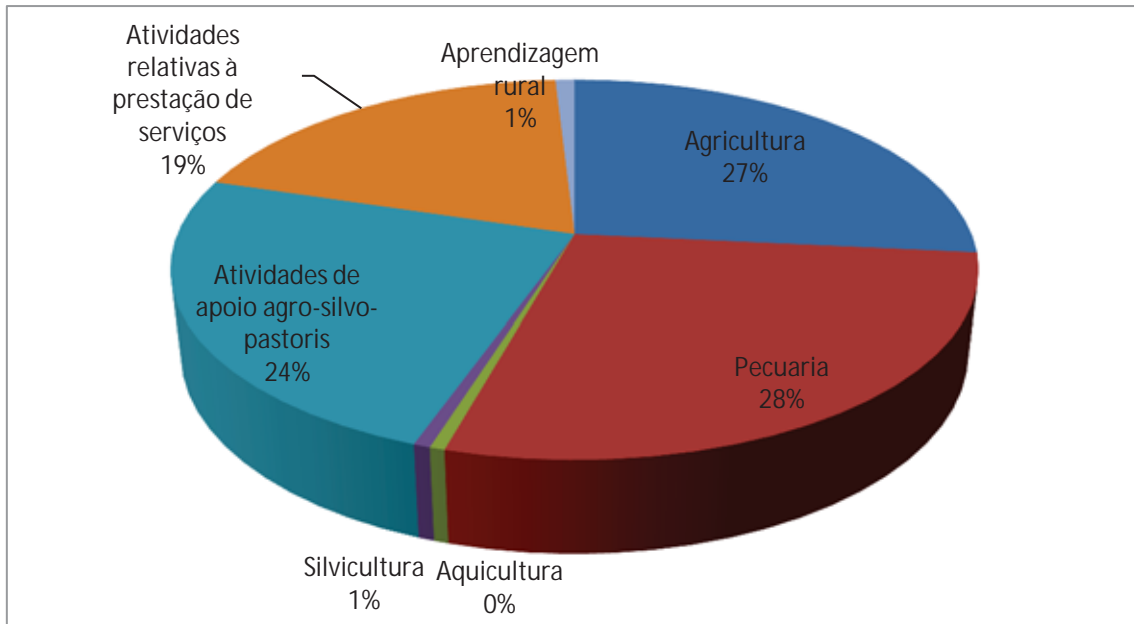


Gráfico 01 - Formação do Profissional Rural: 162.716 participantes em 7198 ações

FONTE: *Informativo* FAESP – SENAR/SP, vol. VI, n. 01, São Paulo, março de 2010

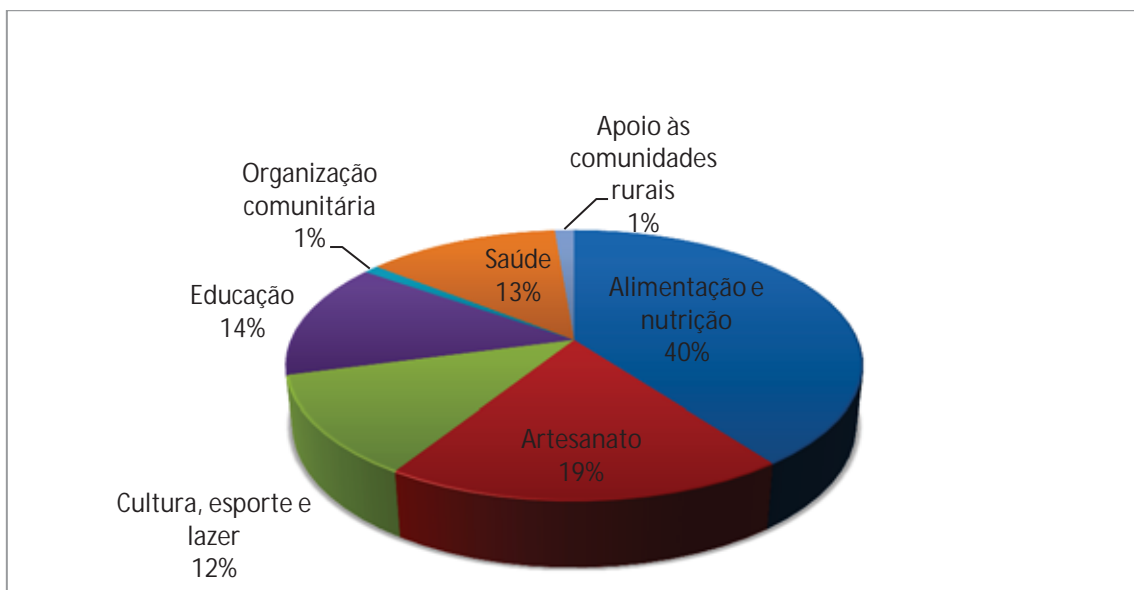


Gráfico 02 - Promoção Social: 150.796 participantes em 2.310 atividades

FONTE: *Informativo* FAESP – SENAR/SP, vol. VI, n. 01, São Paulo, março de 2010.

Esta instituição pertence ao *Sistema S*, no entanto, sua vinculação direta com os outros “S” é muito restrita, pois se trata uma instituição independente. O SENAR não tem vínculo com o SENAI, SENAC, SENAT, etc.

Seguindo um planejamento anual, o SENAR elabora e oferece os cursos – Formação Profissional e Promoção Social – que através dos Sindicatos Rurais associados, passam a

serem implementados junto aos produtores e trabalhadores rurais. Todos os Programas disponibilizados são financiados pelo pagamento anual de uma taxa, calculada a partir da comercialização agrícola dos produtores rurais filiados aos Sindicatos Rurais e ao SENAR.

O público-alvo destes cursos são os pequenos produtores rurais, seus familiares e trabalhadores rurais, que participam tanto dos cursos de Formação Profissional quanto das ações de Promoção Social. No gráfico 03 pode ser visto o número de participantes por anos nesses programas.

Entre os cursos de Formação Profissional, podemos encontrar: Cana Limpa, Turismo Rural, Jovem Aprendiz Rural, Capacitação em Apicultura, Olericultura Orgânica, Empresário Rural, Pecuária Leiteira – Próleite e Capacitação em Ovinocultura, todos divididos em linhas de ação, como Pecuária, Agricultura, Aqüicultura, Atividades de Apoio Agro-Silvo-Pastoril e Atividades relativas à Prestação de Serviços, este último, oferecendo cursos de Pedreiro, Bombeiro Hidráulico/encanador, eletricitista, jardineiro, entre outros.

Quanto a Promoção Social, existem programas que promovem a Saúde no Campo, Alfabetização para Trabalhadores Rurais sem escolaridade e Esportes e Lazer Rural, também subdivididos em linhas de ações como Saúde; Cultura, Esporte e Lazer; Alimentação e Nutrição; Artesanato; educação; Organização Comunitária (técnicas e formas de organização comunitária) e Apoio às Comunidades Rurais.

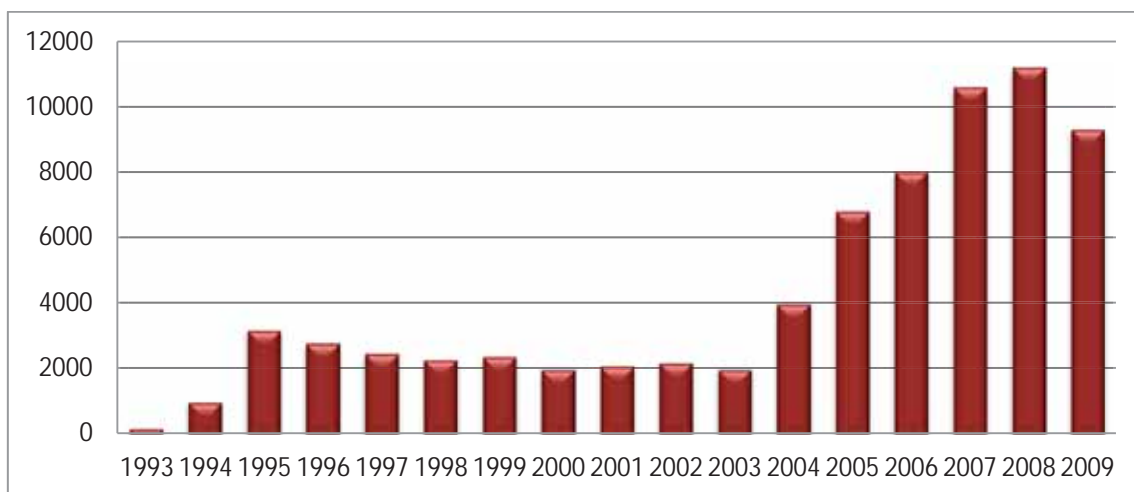


Gráfico 03. Evolução das Ações de Formação Profissional e Promoção Social desde 1993 a 2009.

FONTE: *Informativo* FAESP – SENAR/SP, vol. VI, n. 01, São Paulo, março de 2010.

Segundo o SENAR/SP, entre os anos de 1993 e 2009, o total geral de participantes nos cursos e programas da instituição atingiu mais de dois milhões, com um total geral de ações/atividades de 75.794. Para o Presidente da FAESP/SENAR/SP, Fábio Meirelles, este

resultado consolida o acerto do trabalho desenvolvido pela instituição que, por meio da estrutura dos Sindicatos Rurais, atende diretamente o público-alvo, utilizando metodologias próprias de estudo de demanda de trabalho (mão-de-obra rural), recrutamento e seleção da clientela, além de disponibilizar ações que vêm ao encontro das necessidades e realidades do trabalhador e pequeno produtor (*Informativo FAESP/SENAR/SP*, 2010).

Dentre os cursos e Programas oferecidos pelo SENAR, optamos por estudar e analisar o **Programa Cana Limpa**, criado e voltado para a capacitação de trabalhadores rurais no Setor Sucroalcooleiro. É de conhecimento nosso, que ano de 2009, foram atendidos com o treinamento do Programa, 699 turmas, com um total de 33.151 participantes, totalizando uma carga horária de 5.592 horas.

2.3 O Programa Cana Limpa: descrição e implementação

Visando atender as necessidades do segmento sucroalcooleiro, o Programa Cana Limpa é entendido como um programa que busca realizar uma produção com reduzido volume de impurezas, trabalho limpo, bem-feito, aperfeiçoado, de baixos riscos, realizado sem agressão ao meio ambiente e executado de forma digna e profissional (FAESP/SENAR/SP, 2010).

Em 2001, o Sindicato Rural de Sertãozinho passou a implementar os cursos oferecidos pelo SENAR-AR/SP. Dentre esses cursos oferecidos aos produtores rurais da região, estavam o de operação de máquinas, aplicação de agrotóxicos e outros mais, relativos ao trato na agricultura. No que se referia ao setor Sucroalcooleiro, foi levantado junto ao SENAR/AR, a possibilidade de realização de um curso específico para treinar a mão-de-obra deste setor. Até aquele momento, segundo os coordenadores do Programa Cana-Limpa entrevistados - tanto nos sindicatos de Sertãozinho como de Araraquara – este tipo de capacitação dos trabalhadores do corte inexistia.

Assim, o Sindicato de Sertãozinho juntamente com alguns produtores da região se reuniram para formular uma proposta de treinamento junto ao SENAR/SP.

Em contato com os responsáveis pela capacitação profissional no SENAR/SP, foi montada uma equipe de técnicos do trabalho, pesquisadores, gerentes e representantes de usinas e destilarias da região de Sertãozinho/SP e membros dos Sindicatos Rurais para sua

elaboração. Foram realizadas reuniões na cidade de Sertãozinho e na sede do SENAR-AR em São Paulo que resultaram na formulação de uma cartilha para o trabalhador rural de modo a abranger todo o conteúdo necessário para se formar um profissional do corte.

Posteriormente, foi cogitada a possibilidade deste curso se estender aos outros ramos do trabalho rural, como carregadores, operadores de carregadeira e transporte. No entanto, este é um processo que ainda se encontra em fase de construção.

Os primeiros cursos do Cana Limpa foram iniciados em 2003, na cidade de Sertãozinho/SP. Segundo o SENAR/SP, o objetivo deste é,

Capacitação de mão-de-obra de todo o segmento sucroalcooleiro, do plantio à colheita, do transporte da matéria-prima à fabricação do açúcar e álcool, oferecendo melhorias, serviços com qualidade, segurança e produtividade. (SENAR/SP, 2003).

Inicialmente, o Programa visava apenas à capacitação dos trabalhadores no corte da cana. Atualmente, novos desmembramentos vêm ocorrendo e os programas de qualificação e capacitação estão alcançando outros segmentos, que não apenas da colheita manual de cana-de-açúcar, mas também capacitação no transporte, operação de máquinas colhedoras mecânicas e manuseio de equipamentos de monitoramento por satélite (*GPS – Global Positioning System*).

Os cursos são demandados pelas usinas aos sindicatos rurais, que por sua vez, contatam o SENAR/SP para aplicá-los. Uma cartilha contendo desde o histórico da cana até noções de saúde, educação e meio ambiente, é repassada aos trabalhadores no momento do curso, que é dividido em duas partes: teórica, aplicada em sala de aula, e prática, realizada no campo, com duração total de oito horas.

A cada dia uma turma é liberada para realizar o treinamento. Em um dia de curso, o instrutor realiza a capacitação de cerca de quarenta e cinco cortadores. Essa turma é composta geralmente pela capacidade do ônibus em que os trabalhadores são transportados, que tem entre 40 e 50 lugares. Ou seja, as turmas treinadas são compostas pelos cortadores que trabalham juntos durante o período da safra.

No treinamento, os cortadores de cana, agora denominados **trabalhadores ou profissionais do corte**²⁴, além de aprenderem a cortar a cana de modo mais produtivo, têm aulas teóricas que tratam sobre aspectos gerais da cultura da cana-de-açúcar, treinamento de

²⁴ O termo profissional do corte em contraposição ao cortador de cana será tratado mais especificamente no capítulo III desta pesquisa.

primeiros socorros e noções básicas de higiene e saúde.

Segundo entrevista realizada no SENAR/SP, um dos principais objetivos do curso é o de eliminar e reduzir os vícios que o trabalhador tem no corte e assim ensiná-lo a melhor forma de cortar e entregar uma cana com maior rendimento.

Relacionam-se práticas de como segurar a cana, como realizar o desponte (retirada da parte superior da cana), lições sobre segurança no trabalho, a altura do corte, como se deve proceder ao trabalho em um dia de chuva e raios; o papel histórico da cana de açúcar, sua origem, a importância do setor sucroalcooleiro na economia do país e do estado. A justificativa dada em entrevista pelo coordenador do curso do Programa Cana Limpa com relação a formulação da Cartilha é que esta serve para o trabalhador *“ter o conhecimento de todo o segmento e não simplesmente que ele tá lá pra cortar a cana. [...] Então pra ele ter a noção do contexto, que ele ta envolvido num contexto. Que ele não ta lá só pra cortar cana, pra bater o podão”*. (Entrevista SENAR/SP: 2010).

A importância e utilização dos Equipamentos de Proteção Individual também são tratadas no curso. Segundo depoimento do SENAR-SP, o treinamento de oito horas,

[...] é tempo suficiente para passar ao trabalhador todo o conteúdo teórico e pratico da Cartilha. Isso porque os instrutores que ministram o curso são treinados para passar as informações de maneira simples e acessível, não simplesmente chegar lá e falar uma linguagem que não é acessível e se perder. (Entrevista SENAR/SP, 2010).

2.4 Estratégias Patronais e Resistência nos Canaviais.

O processo de modernização da agroindústria canavieira na Região de Ribeirão Preto/SP remete-se a história da ocupação da Região. De forma resumida, está vinculado a crise da cafeicultura brasileira iniciada em 1929 e pela substituição gradativa da cultura do café por outras culturas, como por exemplo, a pecuária de leite e de corte e, pelas plantações de cana em algumas regiões. Esta região concentra o maior número de usinas de açúcar e destilarias de álcool no Estado de São Paulo e, conseqüentemente, do país. Foi um dos setores mais favorecidos por subsídios governamentais possibilitando, assim, a criação de um empresariado de muita expressão, representado pelo que há de mais concreto no avanço do capitalismo brasileiro pelo poder de concentração de terras e de capacidade modernizante.

A riqueza da região foi construída com base nesse processo de pauperização e exploração de trabalhadores que se deslocam constantemente das cidades para o campo e são obrigados a viver em condições de extrema precariedade. A emergência e consolidação dos assalariados rurais no quadro de modernização da agricultura da Região de Ribeirão Preto e o espaço das lutas, deflagradas por estes para a conquista de melhores condições de vida e trabalho nos anos 1980, permite a compreensão de diversos elementos de intervenção tanto política, como de estratégia patronal de controle da produção.

Na busca de um modelo econômico eficiente frente as sucessivas crises que o setor acumulava na década de 90, os produtores tiveram que modificar profundamente seus métodos produtivos. O novo modelo adotado de organização do trabalho torna-se mais eficiente. Neste novo modelo, os trabalhadores do corte de cana precisavam se tornar mais cooperativos, participativos, produtivos e disponíveis (e dispensáveis). Esse novo modelo contrasta com as qualidades que a mão de obra possuía nos períodos anteriores. O questionamento que se segue a intensa modernização do setor é: o que fazer com o trabalhador do corte de cana-de-açúcar? Afinal, esta figura altamente desqualificada, ainda é parte significativa e necessária no processo de corte de cana. No mais, o que fazer com a herança de luta desses trabalhadores?

Após Maio de 1984²⁵ os assalariados temporários na agricultura passam a fazer parte do cenário político da Região de Ribeirão Preto e propagou-se nos anos seguintes reivindicações por melhorias salariais, condições de trabalho e de transporte, estabilidade no emprego, etc. O histórico **Acordo de Guariba** buscava um maior controle do processo de trabalho tendo em vista que o estopim da greve foi a mudança no sistema de corte das 5 ruas, para 7 ruas. Neste novo sistema de corte, a produtividade e a eficiência industrial se elevam, o que representou para o cortador um dispêndio de energia maior e com rendimentos menores no fim do dia²⁶.

Esta greve, segundo Graziano (1997), além de trazer à tona um novo ator no cenário da luta trabalhista, possibilitou o surgimento de um movimento sindical distinto e não apenas no fortalecimento do mesmo. A luta dos trabalhadores assalariados rurais representou a primeira cisão do sindicalismo rural com o aparecimento da FERAESP, congregando somente

²⁵ O movimento grevista de 1984 foi um movimento espontâneo. Apesar das denúncias da mudança no sistema de corte já fazia parte dos dados dos sindicatos. Essa greve foi iniciada a partir dos próprios trabalhadores por um movimento caracterizado como altamente violento (depredações, saques a supermercados, confronto com a polícia).

²⁶ Cabe colocarmos que uma das grandes reivindicações desses trabalhadores desde aquela época (ou seja, uma reivindicação de mais de 25 anos) era o pagamento da cana pelo metro cortado e não pelo peso. A mudança no sistema de corte reduz por menos da metade o metro cortado.

os sindicatos assalariados, em oposição a FETAESP, que continuava a abrigar os pequenos produtores.

Mas cabe ressaltar que o poder de barganha garantido pelas greves da década de 1980 e início dos anos 90 deu início a um novo ciclo produtivo, que Alves (2007) chamará de **modernização perversa**. De 1990 a 1991, por sua vez, registra-se um certo refluxo do movimento sindical rural mas que, logo, seria rompido com a Greve de 1993. A proposta de greve partiu da FERAESP, mesmo já com um acordo de reposição salarial assinado pela FETAESP, e conseguiu mobilizar 30 mil trabalhadores em 14 dias de greve. Segundo Stein (1994), a greve se caracteriza por um jogo de interesses contraditórios entre: cortadores de cana, empresários do setor agroindustrial e sindicatos. A autora propõe a análise dessa greve a partir de três visões que colocam em destaque alguns dilemas enfrentados por esta categoria. Primeiro, a greve foi motivada pelas perdas salariais que estavam abaixo do salário mínimo daquele mês. O sentido daquela paralisação para o cortador de cana é colocado pela autora como:

[...] os cortadores de cana querem que seu posto de trabalho seja respeitado e mantido, querem que a cana seja cortada pelo seu facão e não pela colhedeira. Querem ser reconhecidos como canavieiros, categoria trabalhista com piso salarial e com limites socialmente reconhecidos de jornada de trabalho, com tarefas de trabalho diárias fixadas e respeitadas. (STEIN, 1994, p.48).

O segundo quesito aponta que a retomada das lutas sindicais dos canavieiros foi marcada fortemente pela mecanização do corte de cana. Como se sabe, o corte de cana representa a etapa que mais absorve trabalhadores, a sua mecanização representaria entraves para afirmação dos direitos trabalhistas. Com a redução das áreas destinadas ao corte manual e a grande massa de trabalhadores dispostos a trabalhar, inevitavelmente os empresários, tal sua relação de poder, pressionam a queda nos preços do corte, delimitando cotas mínimas de produção a cada trabalhador. A não negociação dos empresários com o movimento dos trabalhadores tornou a greve violenta e foi a *“expressão de uma categoria em desespero coletivo diante do modo como a tecnologia de ponta se volta contra ela, e, em certo sentido, enfrenta-a com cinismo na tentativa de conformá-la na condição de pária”* (STEIN, 1994, p.50).

A terceira visão coloca elementos novos ao discutir o movimento sindical em sua trajetória recente e sua participação nesta greve. O movimento, como dito, foi intermediado pela FERAESP e envolveu em sua pauta, além da reposição salarial, o fornecimento de

equipamentos e instrumentos de trabalho, o pronto atendimento médico e o pagamento da cana cortada por metro e não por tonelada (STEIN, 1994). No entanto, não ocorre nenhuma resposta de negociação por parte do empresariado e sim, uma resposta violenta contrária ao movimento. Os representantes das Usinas de Açúcar e Álcool acusam a FERAESP de ser uma entidade clandestina, ou seja, mesmo compondo em sua base, naquele período, 12 sindicatos, não era ainda reconhecida como uma entidade que defende os direitos dos trabalhadores e “*permite situar a natureza da resistência com que o sindicato agrícola defronta-se para afirmar-se*” (STEIN, 1994, p.52). Cabe ressaltar ainda que o reconhecimento legal da FERAESP só irá ocorrer em 2001 em decisão do Superior Tribunal Regional.

As máquinas no decorrer da década de 1990 passam a substituir os novos postos de trabalho e o desemprego passa a ser o **libertador** da condição de assalariados rurais explorados. A sociedade civil, por sua vez, na luta contra as queimadas da cana acreditou que com a total mecanização, aquele trabalhador estaria livre de sua condição de trabalho que “*aleija, mutila, envelhece e mata*” (ALVES, 2007). A lei que estabelece o fim das queimadas da cana prevê sua manutenção até 2034, prazo de quase 30 anos para seu fim. Esta lei permitiu a manutenção do corte manual da cana e sua expansão em termos de produtividade. A média diária de produção do cortador na década de 80 era de 6 toneladas, hoje, 12 toneladas diárias.

A retomada do crescimento do setor em 2002 foi provocada pelo papel privilegiado que os *commodities* (açúcar e álcool) desfrutam no mercado internacional, os produtores ganham o status de **heróis nacionais** após declarações do Presidente da República à imprensa internacional. A produção de álcool no país ganha contornos internacionais com os slogans de **energia limpa** e **renovável** dando impulso à produção automobilística. A retomada do crescimento deste setor a partir de 2002, trás à tona a necessidade de uma nova reflexão do trabalho na agroindústria canavieira, considerando não somente a precariedade e o desemprego, como também aprofundar uma discussão sobre os elementos que passam a caracterizar um novo espaço de relações sociais que rompe com a história da luta de classes desses trabalhadores. Temos como hipótese que as mudanças produtivas neste setor, assim como um novo modo de regulamentação do setor interferem nas práticas e no sistema de solidariedade e de defesa coletiva desses trabalhadores. Soma-se a isso o déficit de empregos do setor aliado a um novo perfil de trabalhador exigido.

2.4.1 Entre o “bom e o mal” profissional do corte

Segundo a União da Indústria de Cana-de-Açúcar (UNICA) a qualificação e capacitação profissional da mão de obra no setor, diante do quadro de mecanização da colheita, é peça fundamental em um contexto de crescimento do setor sucroenergético brasileiro²⁷.

A partir dos anos de 1990, diante da abertura comercial brasileira e do fim da regulamentação do setor sucroalcooleiro, este setor sofrerá um esgotamento de ganhos produtivos oriundos do período do PROALCOOL (1975). Os produtores de açúcar e álcool tiveram que modificar significativamente seus métodos de produção. As novas exigências (internacionais) sociais vão na contramão do retrato que este setor apresentou desde seu nascimento. Para nossa pesquisa, as antigas e novas formas de produção do setor não podem ser explicadas como uma simples questão de organização da técnica de produção e do trabalho. Pelo contrário, representam um tipo de relação social construída historicamente a partir da formação de um tipo de operariado rural (situado num determinado espaço produtivo) e de uma determinada forma de produção e controle do trabalho.

Se pensarmos somente a questão trabalho do corte de cana, indagamos: qual foi a grande mudança na organização industrial do setor para o corte manual diante do contexto de modernização? A resposta é: nenhuma. O trabalho no corte continua a ser exercido da mesma forma que há 50 anos. Mas com um pequeno diferencial, hoje, as usinas da região passam a exigir menos trabalhadores manuais (em razão da mecanização do corte) e dos que conseguem emprego na safra, passam a exigir um determinado nível de produtividade e de **envolvimento** profissional: o **Cana-Limpa**.

Desenvolvido em parceria com os sindicatos patronais, FAESP e SENAR-SP, o Cana-Limpa, até 2008, capacitou cerca de 159 mil trabalhadores. O programa busca um sistema de qualidade de produção, livre de impurezas; realizado com um trabalho limpo, bem-feito e aperfeiçoado; realizado sem agressões ambientais e executado de forma digna e profissional. Objetiva uma redução de acidentes de trabalho devido a conscientização do uso dos EPIs; um trabalhador mais zeloso com suas ferramentas, reduzindo assim seu desgaste e reposição; uma diminuição das perdas relacionada a cana **mal cortada** e; a redução de impurezas (minerais e vegetais).

O curso é realizado em um dia, com carga horária de 8 horas. Os técnicos

²⁷ In: < <http://www.unica.com.br/> > Acesso em ago/2010.

responsáveis se dedicam a explicar a cartilha do programa e ao final, o cortador de cana ganha um certificado que o qualifica para sua função. O conteúdo deste curso merece alguns comentários observados em pesquisa de campo. Em primeiro lugar, o que ressalta aos olhos é o confronto travado entre o trabalho assalariado formal e as novas relações de trabalho pautado em novas qualificações e competências. Trata-se, neste sentido:

[...] de uma construção social mais complexa, na medida em que se descola das instituições formais e da experiência adquirida para considerar aspectos pessoais e disposições subjetivas e para dar maior peso e não apenas a aspectos técnicos, mas à socialização (...) Virtudes sociais são acionadas como parte das competências em escala incomensuravelmente maior que quando se tratava de qualificações, mensurável por mecanismos mais objetivos num momento em que os empregos ou a inclusão dependiam menos do capital cultural e social dos indivíduos” (FRIGOTTO; GENTILI, 2001, p. 57).

Tanto a Cartilha, quanto o posicionamento dos Sindicatos Patronais demonstram que o objetivo primordial é mostrar ao trabalhador seu lugar na hierarquia da empresa, ao mesmo, reforça-se o que é desejável. Isso vai além da qualidade da cana cortada, passando pelo comportamento do trabalhador. A noção de competência trás consigo uma nova mentalidade em relação ao trabalho. Trata-se de abdicar das conquistas construídas no longo da década de 1980 e aceitar a incerteza como elementos constituintes explícitos do mundo do trabalho e, portanto, da organização da vida.

Um dado muito importante no contexto das entrevistas realizadas em campo é a forma como as usinas vêem os cortadores certificados pelo Cana Limpa. Ele fica como um **profissional diferenciado** dos demais. Este profissional é definido como aquele que antes de questionar seu salário ou qualquer outro benefício tem que observar se esta realizando seu trabalho de forma correta. Ou seja, observar se ele é realmente um **bom cortador**. É de responsabilidade deste trabalhar, saber executar a tarefa dada, de acordo com as ordens dos fiscais, e ao mesmo tempo, se responsabilizar pela qualidade da cana, por seus equipamentos, garantir a meta produtividade, entre outros.

Outro ponto importante do curso, se não o primordial, é a que a diferenciação entre o **bom profissional do corte** do **mau cortador de cana** é que, o primeiro, aprende a cortar a cana tanto no sistema das 7 ruas quanto de 5. Convém lembrar que o estopim da famosa greve de Guariba em 1984 foram as mudanças nos sistemas de corte. O bom cortador, nesse sentido, corta tanto 3, 5, ou 7 ruas. Há uma descaracterização da história de luta desses trabalhadores, já que o patronato ignora os acordos firmados no passado entre sindicatos e usinas.

Se na década de 1980 os cortadores cortavam em média 6 toneladas diárias, pelo programa Cana Limpa, o trabalhador passa a cortar em média 12 toneladas diárias, sem melhorias salariais e, ainda, é **capacitado** a trabalhar no sistema no corte das 7 ruas. Reforça-se a idéia de que o trabalho do cortador não é só **bater o podão**. A busca de melhorias nas condições de trabalho e no ambiente de trabalho não tem envolvimento na quantidade de cana cortada, nem estabelece uma média diária considerada salubre. A quantidade de cana cortada depende da escolha do trabalhador²⁸. A certificação do trabalhador quanto aos cuidados com o podão, a cana desejada, como empilhar cana são características desejáveis aos **bons profissionais do corte** e em nada reflete em sua renda mensal, mesmo os entrevistados tentando demonstrar que há uma economia de trabalho por parte do trabalhador.

A melhoria no local de trabalho colocada por este tipo de curso remete somente ao momento do corte da cana. Não envolve outros pontos de pauta na luta sindical ou da NR31 como: transporte, moradia, alojamentos, alimentação, terceirizações, etc. Nem muito menos envolve questões como, por exemplo, o mal causado pela fuligem gerada pela queima dos canaviais, proteção solar necessária, etc.

Entra em pauta a qualificação, a capacidade, a habilidade, a disposição ao trabalho, atitude diante do mercado de trabalho que não está mais em expansão.

Transfere-se do social para o individual a responsabilidade pela inserção profissional dos indivíduos. A ‘empregabilidade’ converte-se, neste caso, num corolário dos conhecimentos, habilidades e esforço individual de adequação (...) Se, antes, estar incluído podia ser visto como estar subsumido heteronomamente, hoje é estar à salvo de uma ainda nebulosa exclusão social que funciona como complemento necessário da inclusão. (FRIGOTTO; GENTILI, 2001, p. 59).

A nova condição pelo qual os indivíduos se inserem no espaço de trabalho parece desequilibrar o sentimento de identidade coletiva, um forte elemento para a luta. Não acompanhar as mudanças sociais em curso é se declarar **inadaptável** ao novo contexto, que, no caso do cortador de cana, significa a marginalização total de sua existência em sociedade. Resistir aos imperativos da usina resulta numa piora de sua condição miserável.

²⁸ Os técnicos e presidentes dos sindicatos patronais envolvidos no curso do cana limpa, quando indagados sobre a morte nos canaviais afirmam que hoje as usinas, antes de contratarem os trabalhadores realizam uma bateria de exames “médicos” ou “ergonômicos”, que definem o quanto cada trabalhador pode cortar. No caso deste extrapolar seus limites físicos, já não seria mais responsabilidade da usina, afinal, ele ao ser contratado, foi dado a ele o quanto ele pode render no corte. Cabe ainda destacar que, entre 2005 e 2006, o Serviço Pastoral dos Migrantes registrou 17 mortes de trabalhadores migrantes no corte da cana em São Paulo. Em 2007, foram registradas cinco mortes de migrantes por excesso de trabalho nos canaviais do estado.

As referências de luta coletivas são apagadas, como cita Dejours (1999), por formas de sofrimento no trabalho: o medo da incompetência, a pressão para não trabalhar mal, a esperança de reconhecimento reduzida, sofrimento e defesa. E este sofrimento é completamente negado pelas organizações sociais que, priorizaram, a luta somente por salários dignos, condições de trabalho, acidentes. Essa negação das organizações sociais levou os empresários a criarem novas concepções e introduziram novos métodos concernentes a subjetividade e ao sentido do trabalho, aumentando o fosso entre a capacidade e a resistência coletiva. Para Dejours (1999), esse erro de análise das organizações político sindicais, deixou campo aberto para que a **cultura empresarial** espalhasse métodos de gestão diferentes. A tensão vivida no interior da esfera do trabalho se opõe a luta por melhores salários, direitos e contra o desemprego. Estar integrado de forma incerta cria uma desvalorização de si, o trabalho é vivido com um meio de defesa do *status* profissional e não mais como um terreno de reconhecimento.

3. A QUE QUALIFICAÇÃO NOS REFERIMOS: PRODUTO *VERSUS* TRABALHADOR

A transformação da produção ligada ao uso contínuo da tecnologia e das novas formas e mudanças organizacionais e gerencias, constitui um dos elementos mais importantes do quadro econômico-social atual.

No caso da mão-de-obra no setor agrícola, a demanda de trabalhadores vem apresentando uma queda, principalmente a partir da década de 90, decorrência da incorporação dessas novas tecnologias implementadas nas atividades destinadas às operações de colheita e pós-colheita (BALSADI, 2002).

Próprio deste processo, o aumento das exigências de qualificação gera um quadro de desemprego, no qual um número menor de trabalhadores manuais passa a realizar tarefas mais específicas. Neste processo as noções de qualificação e capacitação passaram a ser incorporadas pelas agroindústrias e no campo, principalmente nos anos 2000, acompanhando a tendência de todo o mercado de trabalho.

A criação e implementação de Programas de Qualificação e Capacitação Profissional vem ganhando destaque, na medida em que se apresentam como fatores determinantes para a produtividade e competitividade das *commodities* agrícolas. Se os anos 90 ficaram marcados

pela criação e aplicação de diversos cursos de capacitação oferecidos através de sindicatos e empresariado em parceria com o Estado²⁹, notamos que os anos 2000, no que se refere ao setor sucroalcooleiro, estes cursos passaram a ser idealizados e realizados pela iniciativa privada, cumprindo a função única de ofertar determinadas capacitações em setores chaves da produção, como por exemplo, a colheita manual da cana-de-açúcar, objeto de análise desta pesquisa.

O corte manual da cana-de-açúcar é uma das etapas mais importantes para as agroindústrias, pois, ainda que a intensificação da mecanização seja crescente,

[...] a adoção do sistema mecanizado de colheita de cana picada introduz certos inconvenientes, tais como aumento dos índices de impurezas na carga, que implicam a redução da qualidade tecnológica da matéria-prima fornecida para moagem e perdas de cana no campo (MAGALHÃES & BRAUNBECK, 1998). Segundo MORAES (1992), a cana colhida por colhedoras de cana picada apresenta índices de impurezas 2,7 vezes maiores que a cana cortada manualmente e carregada mecanicamente. KROES & HARRIS (1996) destacam que a utilização do corte mecânico pode causar perdas de cana e de caldo e danos na base da soqueira, que reduzem consideravelmente a brotação e proporcionam o ataque de doenças e pragas, refletindo na perda de produtividade da safra subsequente. (*Apud* NEVES, *et.al*, 2006, p. 788).

Todavia, o que se observa é uma preocupação essencialmente ligada ao caráter essencialmente economicista, voltado para produto e sua qualidade. Ainda que houvesse alguma melhoria no que tange ao aumento salarial destes trabalhadores e garantias de emprego ou melhoria nas condições de vida, estas estariam em segundo plano. Busca-se o aprimoramento da **máquina humana**³⁰ em prol da excelência na produção. A qualificação dos trabalhadores vem em decorrência de uma cobrança inserida nas aspirações do consumidor final, ou seja, aquele que busca consumir um produto agregado de responsabilidade social e ambiental.

No entanto, nos últimos 10 anos, pouco se alterou no discurso patronal em relação à baixa escolaridade dos cortadores de cana, ainda mal remunerados e submetidos a exaustivas jornadas de trabalho e a alta rotatividade. Como resultado, se nota que o grande incentivo ao

²⁹ Ver: CAMPOS, R. **Requalificação Profissional e sindicatos**. Entre Estado, Capital e Trabalho: um estudo de caso no meio rural de Ribeirão Preto-SP. Tese de Doutorado, UNESP/Araraquara, 2007 e MILANO, M.T. **Qualificação Profissional e Políticas de emprego no Brasil nos anos 90: Experiências, Representações e Ação Sindical**. Um Estudo de caso na Região de Ribeirão Preto/SP. Dissertação de Mestrado, Araraquara, 2008.

³⁰ **Máquina Humana** foi a terminologia utilizada para comparar o trabalhador manual do corte de cana as colhedoras mecânicas, no site da Confederação Nacional da Agricultura, em um artigo preliminar, no ano de 2007, que apresentava os objetivos do Programa Cana Limpa.

desenvolvimento produtivo do setor – almejando inserção no mercado internacional – se contradiz, constantemente, com as precárias formas de trabalho.

3.1 Certificação Socioambiental

As questões socioambientais e a busca por uma solução para as fontes de energia global colocam a produção de álcool e dos bicompostíveis no Brasil em destaque nos debates internacionais sobre sustentabilidade.

Os argumentos da opinião pública contra a expansão produtiva do álcool são numerosos: ameaça às florestas tropicais, redução na produção de alimentos, trabalho precário, uso de agrotóxicos ou agroquímicos, perda dos nutrientes do solo, utilização abusiva de água na agricultura e no processo industrial, etc.

Deste modo, podemos notar uma gama de iniciativas que buscam adequar as empresas a esses novos requisitos ambientais, permitindo sua aceitação neste novo nicho de mercado, que cobra além de qualidade, produção limpa e sustentável. Dentre elas, destacamos a Certificação Agrícola Socioambiental.

Surgida em países europeus, a Certificação Agrícola Socioambiental se baseou na tradição de valorizar alimentos com características sensoriais especiais. Os selos visavam identificar produtos com qualidade superior ou advindos de regiões agrícolas tradicionais. Existem diversos tipos de certificações na agricultura, entre eles: Produção biodinâmica, Produção Orgânica, Produção Integrada, *Eure PGAP*, *Usgap*, BRC, IFS, TESCO, *Natura Choice*, ECO, *Fair Trade* (Comércio Justo), Certificação Ambiental, ISO 14000³¹, Certificação como forma de agregação de valor, dentre outros³².

Segundo Pinto e Prada (2008),

Conceitualmente, a certificação deve ser entendida como um instrumento econômico, baseado no mercado, que visa diferenciar produtos e produtores, fornecendo incentivos tanto para os consumidores como para produtores, conforme LIPTON & BASS (1996). Porém, acredita-se em que ela possa contribuir para que se criem mudanças socioambientais,

³¹ **ISO 14000** é uma série de normas desenvolvidas pela **International Organization for Standardization** (ISO) e que estabelecem diretrizes sobre a área de gestão ambiental dentro de empresas. In: < www.conscienciaeco.com.br/pagina/ccbeam/ISO%2014000.doc > Acesso: Nov/2010.

³² Ver alguns tipos e quais os objetivos de algumas certificações na Tabela 1 do Apêndice A.

transformando-se também num mecanismo de governança. (PINTO E PRADA, 2008, p. 24).

Criada a partir do interesse de movimentos ambientalistas e sociais, e de consumidores da Europa e Estados Unidos, a Certificação Agrícola Socioambiental tem como meta a diminuição dos impactos ambientais e sociais associados à produção de países tropicais ou em desenvolvimento. Visa diferenciar produtos oriundos de processos de produção ambientalmente adequados, socialmente justos e economicamente viáveis.

Para isso, se estabeleceu como sucesso que a certificação deve obedecer a um mecanismo **voluntário, independente** (realizado por uma terceira parte), feito em processos **transparentes** e apoiados em **padrões** consistentes. Tais condições, além de incentivar mudanças socioambientais, facilitariam o acesso das *commodities* agrícolas aos mercados protegidos dos países desenvolvidos (PINTO E PRADA, 2008, p. 24).

Esses padrões e critérios de certificação variam de países e regiões de acordo com as necessidades locais. No setor sucroalcooleiro brasileiro, com destaque o estado de São Paulo, ainda de forma incipiente, esta preocupação já está presente tanto nas atividades do campo quanto nas agroindústrias. Ressaltamos que ainda que o setor canavieiro apresente grande participação na economia nacional e mundial, ocupando o topo da escala produtiva de açúcar e álcool no mundo, em contrapartida, muitos são os problemas enfrentados, principalmente quando nos deparamos com as condições de trabalho no campo, entre elas: trabalho precarizado, baixa remuneração, condições insalubres de habitação, transporte, entre outros.

É neste sentido que a certificação busca criar mecanismos capazes de estimular sistemas produtivos **responsáveis** e comprometidos com o conceito de desenvolvimento sustentável e, por outro lado, de desestimular práticas **irresponsáveis** e degradadoras dos índices socioambientais.

Resultados do projeto de Certificação Socioambiental para o setor sucroalcooleiro, desenvolvido entre março de 1996 e julho de 1998, demonstraram que de um lado, houve sucesso político e de outro, muitos fatores influenciaram para que a proposta não se concretizasse efetivamente na prática.

Nesta análise, ficou claro que do ponto de vista político, o projeto foi bem sucedido, contando com a participação de diversos atores sociais, como empresários, ONGs e movimentos sociais nacionais e internacionais, sindicatos, e outros membros ligados ao meio ambiente e à agricultura.

No entanto, a não garantia de reais benefícios deste projeto, fez com que o interesse nas certificações ficasse restrito a um pequeno grupo de empresas dispostas a investir em todos os ramos do setor, de modo a conseguirem os selos e certificações. Prevendo pouco ou nenhum incentivo de políticas públicas federais e estaduais (basicamente estado de São Paulo), algumas empresas nacionais tenderam ao que o mercado internacional demandava com mais ênfase, açúcar orgânico, deixando de lado o engajamento na Certificação Socioambiental e optando por direcionar seus investimentos na certificação orgânica.

Dentre os vários fatores que impediram o sucesso do projeto de Certificação Socioambiental no setor sucroalcooleiro no período supracitado, podemos destacar a falta de interesse dos membros participantes em estimular uma produção de cana-de-açúcar ou álcool de origem responsável; falta de conscientização (educação e informação) que passasse a considerar os aspectos socioambientais na origem da produção desse combustível; falta de liderança para continuar a iniciativa e por fim, a gama de obrigações a serem cumpridas para a obtenção da certificação. *“Esse foi, de fato o objetivo do projeto, pois se pretendia promover mudanças significativas, criar exemplos, mesmo que para um grupo limitado de produtores e empresas”*. (PINTO, PRADA E RODRIGUEZ, 2008, p. 42).

Ainda que nossa pesquisa não tenha como objetivos principais a questão das Certificações Socioambientais, pudemos aferir que num curto prazo de dois anos, entre a edição desse artigo supracitado e a consolidação desta dissertação, houve uma evolução do setor sucroalcooleiro no que tange as certificações. O caso do programa Cana Limpa está analisado adiante.

Conforme Pinto, Prada e Rodriguez (2008),

Com a nova fase de expansão do setor sucroalcooleiro, principalmente devido ao mercado internacional de biocombustíveis, há possibilidades de a certificação ser retomada e, de fato, implementada no curto prazo. Isso deve ocorrer, pois, finalmente, algumas das premissas originais devem se concretizar: o mercado internacional, principalmente Europa, está preocupado com a origem do álcool a ser importado e deve haver restrições ou estímulos de mercado que necessitem de certificação. [...]. Outra variável fundamental tem sido o investimento de grandes grupos econômicos internacionais no setor, mais suscetíveis a pressões sociais e de mercado pela chamada “responsabilidade social empresarial”, ou que encaram esse instrumento mitigador, em sua estratégia de gestão de riscos. (PINTO, PRADA E RODRIGUEZ, 2008, p. 42).

Tal afirmação pôde ser verificada nas palavras do Representante dos Cursos de Capacitação e Qualificação Profissional do Sindicato de Araraquara, quando indagado a respeito das novas certificações socioambientais na região.

Então eles já têm uma visão futurística porque o mercado internacional exige isso. Se não tiver com selo ambiental, lá fora vai vender nada. Quem não tiver com selo ambiental, social e de não exploração de menores, então a partir daí tem que ter certificado que eu sou conservador da natureza, eu não exploro criança e eu não tenho empregado escravo, isso é básico (Entrevista com Coordenador Cursos de Capacitação, Araraquara, 2010).

O Programa Cana Limpa não tem em seus pressupostos o fundamento central de Certificação Socioambiental, se volta principalmente para o aprimoramento do nível técnico do trabalhador do campo, todavia, apresenta em suas bases alguns conceitos que visam integrar o trabalho manual do corte de cana a determinados padrões de certificação no que se refere às condições de trabalho no campo, como por exemplo, a diminuição de impurezas na matéria-prima e noções de conscientização ambiental e o compromisso de cumprir com as normas do Ministério do Trabalho e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ao que se refere a trabalho decente³³.

3.2 O Protocolo Agroambiental no estado de São Paulo e o Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Cana-de-açúcar

Observamos que durante a década de 90, o debate sobre tecnologia, qualificação, capacitação e, principalmente, as discussões sobre **boas práticas** na agricultura giraram em torno das certificações. Nos anos 2000, acompanhando o crescimento dessa tendência, se acrescenta o Protocolo Verde do estado de São Paulo e o Compromisso Nacional para aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Cana-de-Açúcar.

Assinado em 04 de junho de 2007, o Protocolo Agroambiental do Setor Sucroalcooleiro foi uma iniciativa do Governo do estado de São Paulo juntamente com a UNICA (União da Indústria de Cana-de-Açúcar) - representante da indústria paulista produtora de açúcar, etanol e bioeletricidade. Neste protocolo, se destaca a antecipação dos

³³ **Trabalho Decente** é um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho.

In: < http://www.oit.org.br/topic/decent_work/trab_decente_2.php > Acesso em jan/2011.

prazos legais para o fim da colheita de cana-de-açúcar queimada: de 2021 para 2014 em áreas onde já é possível a colheita mecanizada e de 2031³⁴ para 2017 nas demais áreas, como as de inclinação superior a 12%, sendo que a partir da data de assinatura, todos os novos canaviais deveriam ser totalmente mecanizados e se teria um prazo de nove anos para modificar o restante.

Em 2008, das 162 usinas paulista, 145 aderiram ao protocolo, ocorrendo um grande avanço na mecanização. Estima-se que na safra 2009/2010, mais da metade da cana colhida no estado de São Paulo tenha sido feita de forma mecânica³⁵

Neste mesmo ano foi inaugurada pelo Governo Federal a **Mesa de Diálogo para Aperfeiçoamento das Condições de Trabalho na Agricultura** que originou em 2009 no **Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Cana-de-Açúcar**.

Resultado da aliança tripartite entre Governo Federal, empresários e trabalhadores, o Compromisso Nacional, instalado em julho de 2008, busca estabelecer alguns termos de compromisso que cumpram com exigências internacionais da produção de cana-de-açúcar.

Segundo informações retiradas da **Cartilha Compromisso Nacional**:

A Mesa de Diálogo teve o duplo objetivo de debater e propor soluções para tornar mais humano e seguro o cultivo manual da cana-de-açúcar e também para promover a reinserção ocupacional dos trabalhadores desempregados pelo avanço da mecanização da colheita. (CARTILHA COMPROMISSO NACIONAL, 2008: 03).

A adesão das empresas sucroalcooleiras [...] tem caráter voluntário. A empresa que aderir compromete-se a respeitar as práticas nele estabelecidas e estará submetida a um mecanismo de verificação desse cumprimento, para garantir que os patamares definidos sejam devidamente implementados. Será também criado um mecanismo das empresas que aderirem e cumprirem as práticas previstas pelo Compromisso. (CARTILHA MESA DE DIÁLOGO PARA APERFEIÇOAR AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA CANA DE AÇÚCAR, 2008, p. 06).

As empresas – em sua maioria, usinas processadoras de açúcar e etanol – atuando em acordo ao Compromisso Nacional de Aperfeiçoamento as Condições de Trabalho na Cana-de-Açúcar, formaram em parceria com outras instituições privadas, -FAESP (Federação da Agricultura e Pecuária do Estado de São Paulo) e Sindicatos Rurais - uma gama de ações e

³⁴ Lei Estadual 11.241/02

³⁵ Cerca de 2,4 milhões de ha de cana-de-açúcar foram colhidos de forma mecânica, o que significa 55,8% da safra 09/10. In: <
<http://www.saopaulo.sp.gov.br/spnoticias/lenoticia.php?id=210315&c=6&q=SP+pode+antecipar+fim+da+quima+da+cana+de+a%E7%FAcar+para+2017> > Acesso em jan. 2011.

cursos que visam qualificar e capacitar esse grupo de trabalhadores às atividades no campo. Segundo um representante dos cursos de capacitação do Sindicato Rural de Sertãozinho, “*Nós precisamos de um treinamento que atenda especificamente esta população dos trabalhadores no corte*”. (Representante do Sindicato Rural de Sertãozinho, 2010).

Os trabalhadores foram representados pela Confederação Nacional dos Trabalhadores da Agricultura (CONTAG) e a Federação dos Empregados Rurais, Assalariados do estado de São Paulo (FERAESP); os empresários, pelo Fórum Nacional Sucroenergético e pela União da Agroindústria Canavieira do estado de São Paulo (ÚNICA), abrangendo toda a indústria da cana-de-açúcar; e o Governo Federal, pela Secretaria Geral e Casa Civil da Presidência da República e pelos Ministérios do Trabalho e Emprego (TEM), Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA), Desenvolvimento Agrário (MDA), Educação (MEC) e Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS).

Na agenda de discussões, foram debatidos 18 temas: contrato de trabalho; saúde e segurança do trabalho; transparência na aferição da produção. Alojamento; transporte; migração; escolaridade, qualificação e realocação; remuneração; jornada de trabalho; alimentação; trabalho infantil e trabalho forçado; organização sindical e negociações coletivas; proteção ao desempregado, com atenção aos trabalhadores no corte manual no período da entressafra; responsabilidade sobre as condições de trabalho na cadeia produtiva; responsabilidade no desenvolvimento da comunidade; Programa de Assistência Social – PAS da atividade canavieira; trabalho por produção; trabalho decente e trabalho análogo ao escravo.

O Compromisso Nacional tem o interesse de disseminar no cultivo manual da cana-de-açúcar práticas empresariais exemplares no âmbito das relações de trabalho, criar melhores condições de vida e inserção ocupacional dos trabalhadores – muitos deles afetados pelo desemprego em decorrência da mecanização da colheita – e fazer com que os produtores brasileiros aliem, cada vez mais, qualidade com justiça social.

O Termo de Compromisso se baseia em cinco cláusulas:

Cláusula Primeira: o objeto

O Compromisso Nacional tem como objeto a cooperação entre os entes privados e públicos neste ato representados para viabilizar conjunto de ações destinadas a aperfeiçoar as condições de trabalho no cultivo manual da cana-de-açúcar, valorizando e disseminando práticas empresarias exemplares;

Cláusula Segunda: das práticas empresariais

Mediante adesão voluntária ao Compromisso Nacional, as empresas comprometem-se a respeitar as seguintes práticas empresariais:

- Contrato de Trabalho;
- Contratação de Trabalhador Migrante;
- Transparência na Aferição da Produção;
- Saúde e Segurança do Trabalho;
- Transporte;
- Alimentação;
- Organização Sindical e Negociações Coletivas;
- Responsabilidade no desenvolvimento da Comunidade;

Cláusula Terceira

- Assegurar a adequação dos Equipamentos de Proteção Individual – EPI – utilizados pelos trabalhadores no cultivo manual da cana-de-açúcar;
- Ampliar progressivamente os serviços oferecidos pelo Sistema Público de Emprego na intermediação da contratação de trabalhadores para o cultivo manual da cana-de-açúcar;
- Promover a alfabetização e elevação da escolaridade dos trabalhadores do cultivo manual da cana-de-açúcar;
- Promover a qualificação e requalificação dos trabalhadores do cultivo manual da cana-de-açúcar, com vistas a sua reinserção produtiva; e
- Fortalecer ações e serviços em regiões de emigração de trabalhadores para atividades sazonais do cultivo manual da cana-de-açúcar.

Cláusula Quarta: processo de implantação e monitoramento

Os entes signatários deste Compromisso constituirão “Compromisso Nacional de Diálogo e Avaliação do Compromisso Nacional”, cujas atribuições serão as seguintes:

- Estabelecer critérios e procedimentos para implementar, acompanhar e avaliar resultados do Compromisso Nacional, inclusive com a possibilidade de autorizar auditoria independente para exercício das atividades de monitoramento do cumprimento das práticas empresariais;
- Divulgar este Compromisso Nacional e estimular a adesão das empresas da atividade sucroalcooleira;

- Propor e definir mecanismos para eventuais ajustes na adesão e permanência de empresas aos termos deste Compromisso Nacional;
- Deliberar sobre o estabelecimento e divulgação de mecanismo de reconhecimento das empresas que aderirem e cumprirem as práticas empresariais estabelecidas neste Compromisso Nacional; e
- Propor e debater a revisão deste Compromisso Nacional.

Cláusula Quinta: condições gerais

Este Compromisso Nacional entrará em vigor na data de sua assinatura, com prazo de vigência por um período de dois anos, podendo ser prorrogado com a concordância de todas as partes.

Em 24 de Novembro de 2010 o Decreto 24 estipula regras e critérios a serem cumpridos pelas empresas e a fiscalização do Estado na tentativa de divulgar, implementar e executar métodos para a efetivação do Compromisso Nacional. Essa mediação também seria responsável por atenuar conflitos e trazer melhorias nas condições do trabalho. Posteriormente as empresas que cumprissem as regulações e condições do projeto receberiam o selo de “empresa compromissada”.³⁶

Podemos notar através deste acordo tripartite, a necessidade de mudanças para alinhar-se com a tese de modernização da produção nos termos da adoção de novos paradigmas organizacionais flexíveis, de demandas de mão de obra com novos perfis que não mais são obtidos através de processos tradicionais de formação profissional. A aquisição de tais requisitos nos diversos textos publicados, dependeria, ao nosso ver, da educação básica e de caráter técnico e específico.

Segundo a União da Indústria de Cana-de-Açúcar (UNICA) a qualificação e capacitação profissional da mão de obra no setor, diante do quadro de mecanização da colheita, é peça fundamental em um contexto de crescimento do setor sucroenergético brasileiro. Segundo palavras do Presidente desta organização, Marcos Jank, “Devemos sempre buscar uma produção mais limpa, tanto ambientalmente como socialmente, e assim gerar novas oportunidades de trabalho por meio da capacitação de pessoas”, buscando assim, como o próprio nome do evento, “Desenvolvimento, Capacitação e Profissionalização: Alinhar para Convergir” (2008).

³⁶ Decreto de 24 de Novembro de 2010. Cria a Comissão Nacional de Diálogo e Avaliação do Compromisso Nacional para aperfeiçoar as condições de trabalho na cana-de-Açúcar, e dá outras providências. Disponível em: < <http://www.secretariageral.gov.br/compromissocana/publicacoes-e-documentos/decreto-de-24-11-2010-comissao-cana-de-acucar> >. Acesso em: 03/12/2010.

O discurso parece apoiar-se no pressuposto que o ingresso do álcool como matriz energética mundial depende, fundamentalmente, da vontade política de fazê-lo e dos esforços correspondentes. A nosso ver, tal discurso, serve mais ao senso comum do que à realidade, visto que ao mesmo tempo em que se torna uma matriz energética, não se mostra capaz de superar as condições precárias apresentadas no setor.

O acesso aos pacotes tecnológicos foi algo relativamente acessível para os empresários deste setor, mas, a via da capacitação tecnológica já não é tão simples assim. Exige muito mais investimentos em pesquisa e desenvolvimento, algo que, historicamente, o empresariado rural (e urbano) brasileiro não tem feito. O que ocorre atualmente é a busca da própria empresa em adequar seu trabalhador à tecnologia disponível, que por sua vez, o adéqua aos novos requisitos introduzidos. Além disso, tais ações não ocorrem de forma homogênea, mas sim, com um número restrito de trabalhadores. Neste contexto, podemos dizer que,

A ciência, atrelada ao capital, coloca-se em oposição objetiva ao trabalhador. No essencial, a reestruturação produtiva de hoje, apesar de suas especificidades, não altera esta situação, embora mudadas as bases materiais de produção, torne-se necessário capacitar o trabalhador de novo tipo (SANFELICE, 2002).

Ocorre que, com as possibilidades de mecanização total, questões de produção e relação capital/trabalho tenderiam a mudar a visão do empresariado. No entanto, o empresariado rural ainda se mantém muito ligado a prática do subsídio público e margens de lucro altas. A adoção de maquinários modernos para o corte da cana necessariamente passa pela formação geral da mão-de-obra nas usinas, mas, a resistência patronal de reverter formas arcaicas e tradicionais de produção e investir em pesquisa e desenvolvimento e de redirecionamentos de mão- de- obra ainda são obstáculos.

3.3 Qualificação e Capacitação Profissional

O tema da qualificação profissional não é novo. Diversos autores durante o século XX procuraram analisar as conseqüências dessas transformações sobre o trabalho e sobre o desenvolvimento humano. Atualmente, o tema da qualificação profissional ganha destaque; é ao mesmo tempo um fator de elevação de produtividade e concorrência entre países, setores

ou regiões e, um fator de desenvolvimento com vistas à construção da cidadania.

Assim, a qualificação profissional tem um objetivo imediato de atender uma necessidade de qualificação dos trabalhadores para o mercado de trabalho. Porém, como toda a forma de educação e de cultura, a qualificação profissional está relacionada a uma determinada visão de mundo. Neste sentido, **a qualificação profissional para o setor rural, além de exigências do mercado de trabalho, ou seja, acompanhando as transformações estabelecidas pelas atuais dinâmicas econômicas e sociais, deve também ser um instrumento para tornar os trabalhadores capazes de intervir no futuro.** Esta é uma visão que parte do princípio de que os trabalhadores não podem ser limitados a se adequar às transformações, mas devem, sobretudo, serem sujeitos das transformações (grifos nossos, Gestão Na Qualificação Profissional, CUT, 1999).

Concordamos com a visão da Central Única dos Trabalhadores (CUT) de que os programas de capacitação devem ter atrelados em suas concepções o processo formador de cidadania. Quando tratamos do Programa Cana Limpa, em particular, nos deparamos com uma necessidade mais pungente que separa tais concepções da ação real do Programa de suas concepções descritas em entrevistas nesta pesquisa de campo. Este programa se apresenta assim, de modo pouco ou praticamente nulo de aspirações futuras no que se refere às projeções de ascensão profissional desses trabalhadores no corte da cana. Mais do que isso, ressaltamos uma postura dita de qualificação e humanização do trabalhador, mas que segue em um fluxo contrário as conquistas coletivas e de teor educacional.

3.3.1 Qualificação ou adequação?

A pesquisa de campo se deu no Sindicato dos Empregados Rurais da cidade Guariba/SP, no dia 14 de dezembro de 2010. Estavam presentes 28 trabalhadores que haviam sido dispensados pela usina COSAN e que passariam no local a fim de homologar o fim de seus contratos de trabalho (mais conhecido como **acerto**). Permanecemos no local por cerca de quatro horas, enquanto os trabalhadores, o advogado e o presidente do sindicato aguardavam o representante da usina, que atrasou uma hora e meia.

Antes de entrevistar os trabalhadores, trocamos algumas informações com o presidente do sindicato, que declarou a necessidade de fazer frente ao problema do desemprego do setor via qualificação profissional como proposta de ação.

No entanto, no que se refere ao curso de Capacitação Profissional Cana Limpa, o presidente do sindicato frisou o interesse estritamente patronal do programa, reafirmando que pouco ou nada acrescenta aos trabalhadores que dele participam, como também, que os sindicatos dos empregados/assalariados rurais não possuem envolvimento algum com este programa.

Questionários em mãos, entre olhares desconfiados, fomos apresentadas aos trabalhadores. Cabe aqui, uma primeira observação referente a este contato inicial: o presidente do sindicato se voltou para os trabalhadores e nos apresentou reforçando que não fazíamos parte de nenhuma empresa ou usina, que nosso interesse era conhecer e conversar com os trabalhadores para um trabalho da universidade, e que posteriormente este, poderia vir a auxiliar o trabalho realizado no sindicato.

Contudo, notamos que o próprio presidente da instituição se mostrou desconfiado de nossos interesses. Não pelo fato de duvidar de nossa vinculação com a Universidade, mas sim, com relação às questões colocadas no questionário. Após analisar o questionário com cuidado, teceu alguns comentários referentes às questões que propusemos no que tange a atuação do sindicato, suas formas de defesa do trabalhador e de sua representatividade no local de trabalho; mas não se opôs nem proibiu que estas fossem perguntadas. Porém, nos pediu que entregássemos ao fim das entrevistas, uma cópia de cada questionário respondido.

Conseguimos conversar oficialmente com oito trabalhadores, que aceitaram responder todas as questões do questionário. Quase todos falam pouco, de forma pontual e se mostraram envergonhados quando questionados sobre sua escolaridade. Percebemos também, através de suas falas, uma preocupação em não saber responder as questões. Explicamos o que buscávamos e demos início as entrevistas.

O fato de estarem sentados lado a lado em um mesmo local, por muitas vezes fez com que ao terminar uma entrevista, o trabalhador que estava ao lado se recusasse a responder o questionário com o argumento de que suas respostas eram iguais ao do colega entrevistado.

O grupo de trabalhadores era composto predominantemente por homens. Das mulheres que compunham este grupo, conseguimos entrevistar apenas uma. Migrante, vinda da cidade de Crisópolis/BA, 32 anos, casada, ensino fundamental incompleto. A entrevistada nos relatou que veio trabalhar na usina COSAN acompanhando o marido. Deixaram sob a responsabilidade de parentes, dois dos três filhos, trazendo apenas o mais jovem, de 1 ano e 7 meses. Quando indagada sobre a quantidade de cana cortada diariamente, não soube precisar, mas nos relatou que recebia aproximadamente entre R\$ 800,00 e R\$ 900,00 por mês. Perguntamos se ela não tinha interesse em saber a quantidade de cana cortada por dia, para

que pudesse estimar o cálculo de seu salário ao final do mês e ela nos respondeu que confiava plenamente no fiscal de sua turma e por este motivo não tinha se preocupava em saber.

Eu não tenho idéia de quanto eu corto por dia. [...]. Eu confio na medida do fiscal e nunca precisei do sindicato, mas me sinto representada por eles. Só que na roça mesmo eles só foram uma vez, pra falar, eu usei o cabeleireiro e o dentista. (Entrevista com trabalhadora rural migrante, Guariba/SP, 2010).

Ao tratarmos das questões referentes ao sindicato, nos disse que se sentia representada pelo sindicato, mas que na “roça” eles haviam estado apenas uma vez. Comentou que utilizava juntamente com a família os serviços odontológicos, de cabeleireiro e pela primeira vez, em virtude do **acerto**, o de advocacia. Demonstrou muita vontade de voltar para sua terra natal, pois sente muitas saudades dos filhos e familiares e que não pretende voltar para procurar trabalho na próxima safra, pois apesar de o salário ser bom, o trabalho é muito pesado. Quando perguntamos especificamente sobre o Programa Cana Limpa, disse ter conhecimento e amizade com algumas pessoas que realizaram o curso, mas que ela não realizou e que também não tinha interesse, pois, como foi falado anteriormente, ela não pretendia voltar a trabalhar no corte da cana.

Uma segunda observação se faz necessária, por percebermos uma diferenciação entre as respostas dos trabalhadores migrantes sazonais e os trabalhadores residentes da cidade que responderam o questionário ou conversaram conosco de modo informal. Esses trabalhadores migrantes que tivemos contato se mostraram desiludidos com a vinda para a região de Ribeirão Preto/SP. Acreditamos que sua natureza sazonal os torne pouco interessados ou mesmo vinculados as ações do sindicato. Responderam que as greves no campo são raras e que na maioria das vezes não participam das paradas³⁷ que ocorrem. Temas tais como a luta pela reforma agrária e pela agricultura familiar são desconhecidos desses trabalhadores ou não chegaram a estes via atuação sindical.

Já no caso dos trabalhadores que são residentes fixos na cidade de Guariba/SP, pudemos averiguar um maior envolvimento com o sindicato. Ainda que nem todos demonstrem satisfação pela instituição que os representa, estes conhecem mais profundamente seus direitos e segundo relatos, por diversas vezes, cobram do sindicato uma atuação. Quando levantamos o tema da reforma agrária e da agricultura familiar, recebemos como resposta a informação de que naquela região existem alguns assentamentos, mas que a

³⁷ As paradas são as paralizações que ocorrem durante um ou mais dias, mas não se caracterizam como greves. Normalmente, decorrem de alguma reivindicação que costuma ser resolvida entre a turma de trabalhadores e o fiscal responsável por ela.

maioria deles é improdutivo, pois além da falta de incentivo financeiro para o trato com a terra, a maior parte destas é naturalmente improdutiva, coberta por pedras e próxima a pedreiras abandonadas.

As homologações dos contratos foram feitas individualmente. O intervalo entre um e outro trabalhador nos permitia maior proximidade. Em um desses momentos, um trabalhador se aproximou de nós e revelou que estava ocorrendo uma irregularidade nas por parte do presidente do sindicato, que estava buscando ganhos “extras”. Isso porque o dirigente sindical no momento das negociações com a usina ofereceu a utilização de assessoria jurídica de sua filha, ao invés de recorrer ao advogado do sindicato.

As reclamações mais apontadas se referem aos baixos salários e a falta de clareza nos cálculos do pagamento, assim como a falta de um instrumento de vistoria para a remuneração correta. Tais reivindicações se arrastam desde a década de 1980 e ainda permanecem inalteradas.

Voltemos agora nossos olhares aos depoimentos dos trabalhadores que realizaram o curso de capacitação Cana Limpa. Dos entrevistados, apenas cinco trabalhadores realizaram o curso e todos em outras usinas, como por exemplo, a usina Nardini, localizada na cidade de Vista Alegre do Alto/SP.

De modo geral, declaram o objetivo do programa como tendo apenas interesse para a empresa. Se a idealização do programa tinha em vista o envolvimento, a cooperação e o desenvolvimento do “espírito de equipe” na relação empregador/empregado pode-se apontar inicialmente para falhas ou lacunas na sua eficácia. Os trabalhadores em momento algum demonstram acreditar que são parte indispensável da empresa. Ao contrário do que é colocado no curso teórico e prático do Programa Cana Limpa, os trabalhadores dizem não se verem como **colaboradores** ou **profissionais do corte**, no sentido de se tornarem diferenciados dos outros colegas que não receberam esse tipo de qualificação.

Um dos entrevistados ressaltou que realizar ou não o Cana Limpa “*só tem serventia dentro da empresa, se você tem uma ‘cuia’. Ai é bom, mas se você não tem, não adianta nada.*” (Entrevista com trabalhador assalariado rural, Guariba/SP, 2010).

Há inclusive o dado de diminuição de toneladas de cana cortadas por dia por parte um trabalhador, pois segundo este, “*para deixar a ‘cana limpa’ como a empresa deseja, é mais trabalhoso e demorado*”, o que influi no seu rendimento e conseqüentemente, no seu pagamento.

De um modo geral, percebemos os trabalhadores insatisfeitos com os resultados do curso, revelando resultados parcos em relação a resultados materiais ou simbólicos, tais como

aumento da produtividade ou maior dedicação e assiduidade destes trabalhadores. Podemos apontar que se trata de estratégia empresarial na garantia de mercados certificados, exigentes em relação à qualidade da matéria-prima e da gestão da mão-de-obra, ainda que, como relatamos, tal programa não se traduz em ganhos ou melhorias reais para este trabalhador.

Assim, se as novas bases postas pelo desenvolvimento das forças produtivas na sociedade contemporânea se manifestam pela incorporação crescente da ciência e da tecnologia no processo de trabalho, trazem também ao cenário do desenvolvimento histórico do capitalismo o aguçamento das contradições entre o avanço das forças produtivas e as relações de produção existentes. (OLIVEIRA, 2002).

Compreendemos tal programa de capacitação como parte das noções de competência aplicadas ao mundo do trabalho contemporâneo. A velocidade da nova era dispensa cursos de longa duração, mas enfatiza exatidão, rapidez de resposta, e capacidade de lidar com novas linguagens. As habilidades, a disposição e a valorização das atitudes pessoais transferem para a esfera individual a responsabilidade pela conquista e manutenção de emprego, apontando para um esforço individual de adequação.

3.4 Capacitação no campo: alinhar para convergir.

Ao tratarmos de capacitação e qualificação da categoria de trabalhadores do corte de cana, obrigatoriamente, devemos levar em conta sua especificidade. Não se pode cometer o equívoco de ignorar as características intrínsecas a esses trabalhadores. Sabemos que o quadro de trabalhadores nos eitos dos canaviais paulistas é composto majoritariamente por migrantes de baixíssima escolaridade, submetidos a condições, por vezes, insalubres de trabalho e com remuneração baseada na produtividade.

Observando o forte incentivo na realização de cursos capacitantes e tomando por base o conceito de qualificação e capacitação aplicado no Programa Cana Limpa, verificamos uma incompatibilidade de resultados, a partir do momento em que o trabalho realizado no corte da cana consiste em repetições exaustivas e mecânicas, nas quais as possibilidades de atualização dos trabalhadores frente às rápidas transformações inexistem e portanto, o preceito básico de formar agentes qualificados a conduzir novos processos de desenvolvimento, se torna parco, e o que se destaca de forma evidente é o objetivo de intensificar o ritmo do trabalho, em busca de um produto que possa ser inserido em mercados internacionais sem que o empregador altere as formas

produtivas manuais, caminhando permanentemente no sentido oposto a construção da cidadania destes trabalhadores.

Como já apontado, o que se têm como **aperfeiçoamento do processo de trabalho**, de fato, não passa de uma tentativa de intensificar a atividade de um número substancialmente reduzido de trabalhadores do corte da cana, o que resulta em maior esforço físico a medida em que a remuneração destes se mantém inalterada.

Discordamos do texto introdutório da Cartilha do Programa, que coloca como **processo humanizador** dos trabalhadores do corte informações referentes a origem da cana e a preservação das soqueiras nos eitos, como também ao destacar a “importância” que este trabalhador tem no elo da cadeia produtiva. O que se vê é uma constante tentativa de ludibriar estes trabalhadores como se não tivessem consciência da vulnerabilidade de seu emprego ou das condições de trabalho a que estão submetidos.

Não xinga a cana, não fica bravo com a cana, porque Deus quis assim. Mas por que Deus quis assim? Porque a cana não tem outro jeito de germinar, de multiplicar, só através da gema dormente, porque ela não tem semente, então Deus determinou que ela caia, não xinga a cana, não chuta, Deus que quis assim. Você vê aquela geminha, tá vendo aquela geminha, é o multiplicador dela, por isso que ela tomba, ela tomba pra ter contato com o solo pra poder nascer. Isso, graças a Deus que Deus fez isso, porque a cana é secular e ta descoberto porque, porque colocou a geminha no solo e fecundou. Se ela ficasse em pé, ela não ia dar, ia ficar sempre num lugar só, então não xinga quando vocês fazem, fala com Deus, porque Deus que quis assim (Fala do instrutor do curso do Programa Cana Limpa, Araraquara/SP, 2010).

Verificamos na fala apresentada uma destas tentativas de envolver e cooptar os trabalhadores quando a temática abordada se referia à dificuldade de cortar a cana de rolo³⁸ ou quando são submetidos a pressões do tipo,

O patrão quando você engana, o patrão é muito esperto, ele muda a metodologia e atrapalha vocês, porque se vocês quiserem enganar o patrão, o patrão nota que foi enganado, e o que eles fazem? Na próxima vez ele muda a metodologia e fica mais difícil e ele vai se adaptando, então não adianta querer enganar o patrao, o patrão é esperto, por isso que ele é patrão, porque ele é esperto (Instrutor do Curso Cana Limpa, Araraquara/SP, 2010).

Comprovamos que se tornar um **profissional do corte** ao invés de se manter na condição de “simples cortador de cana”, não modifica o piso salarial do trabalhador nem seu rendimento final, ao contrário, em alguns casos foi relatado pelos trabalhadores, que o

³⁸ Cana de rolo são as canas que ficam emaranhadas umas as outras, dificultando o trabalho do corte, pois fica mais difícil saber onde está a raiz de cada planta.

Programa resulta em maior produtividade da matéria-prima por produzi-la livre de impurezas, como palha, terra e pedras. Mas que em momento algum, o tempo despendido para a limpeza dessa cana é revertido em algum acréscimo salarial. Reiteramos que a forma de pagamento no corte é baseada no cálculo da produção ao final do dia. Cada minuto perdido pelo trabalhador trás implícito um decréscimo em seu salário. Se houvesse, ao menos, algum aumento no valor da tonelada de cana cortada pelo trabalhador qualificado, este poderia vir a usufruir desta capacitação.

Deposita-se nestes trabalhadores uma carga de responsabilidade com relação aos acidentes de trabalho. Por terem recebido um treinamento, a culpabilidade dos acidentes fica a cargo da “imprudência” ou desleixo dos trabalhadores, como se a realização do curso eximisse o perigo da atividade realizada. Podemos verificar tal afirmação, tomando como exemplo a chamada em destaque na Cartilha:

ATENÇÃO!!!

Não deixe seus planos “irem pelos ares”. Ninguém contratou você para ser vítima de suas atitudes. Seja cauteloso em suas tarefas. Preserve o que você tem de mais valioso, que é a sua vida e sua saúde. “Não sei, não sabia, não vi” são desculpas frequentes daqueles que sofrem acidentes (FARINA, 2003: In CARTILHA PROGRAMA CANA LIMPA, SISTEMA DE COLHEITA – CORTE MANUAL, 2009, p. 31).

Sabemos que parte dos acidentes de trabalho ocorrem devido a má qualidade das ferramentas ou equipamentos utilizados no trabalho. Cabos de facão soltos, pedaços de lâmina quebrados dos podões podem causar sérios acidentes com os trabalhadores. No entanto, os equipamentos fornecidos pelas usinas são de baixa qualidade, onde o responsável por seu cuidado e manutenção é o trabalhador, que após a safra deve devolver as ferramentas à usina. Como alertado na Cartilha do Programa:

ATENÇÃO!!! O cuidado com sua ferramenta demonstra quem você é!
(CARTILHA PROGRAMA CANA LIMPA, SISTEMA DE COLHEITA – CORTE MANUAL, 2009, p. 38).

Tendo conhecimento dos milhares de golpes diários emitidos pelos trabalhadores, somados a má qualidade ou a inapropriação das ferramentas oferecidas pela usina, podemos apontar que a responsabilização pelo cuidado e o trato com as ferramentas de trabalho demonstram mais uma forma de pressão e de tentativa de adequação destes trabalhadores.

ATENÇÃO!!! FACÃO ou PODÃO DE CABO COM ARREBITES: Após sucessivos golpes contra as touceiras, é possível que a lâmina fique solta do

cabo, provocando dores nas mãos e punhos, o que pode, com o decorrer do uso, provocar lesões sérias nas palmas das mãos. Nesse caso, o ideal seria substituir os arrebites por parafusos com extremidades embutidas no próprio cabo do podão, o que permitiria, além de um reaperto diário, proporcionar um cabo sempre firme, diminuindo consideravelmente as lesões na palma das mãos e punhos (CARTILHA PROGRAMA CANA LIMPA, SISTEMA DE COLHEITA – CORTE MANUAL, 2009, p. 33).

Ainda no que se refere aos instrumentos de trabalho, foi relatado por um trabalhador, *“nem sempre a gente recebe todas as ferramentas. Tem vezes que a gente precisa comprar porque a usina não dá”* (ENTREVISTA COM TRABALHADOR RURAL, GUARIBA/SP, 2010).

Assim como o podão, a foice e a lima, os Equipamentos de Proteção Individual são descritos no curso como equipamentos de trabalho. É advertido de seu uso obrigatório, mas os trabalhadores não são consultados quanto a adequação dos equipamentos à sua prática de trabalho. Portanto, enquanto os trabalhadores são responsabilizados pelas questões referentes ao cuidado e uso das ferramentas e equipamentos de trabalho, o empregador se exime da responsabilidade de possíveis acidentes de trabalho ou equipamentos quebrados ocorridos com trabalhadores “preparados” e esclarecidos das suas obrigações nas ações enquanto profissional do corte, como se não existissem os trabalhadores de uma atividade que *“aleija, mutila, envelhece e mata”* (ALVES e NOAVES, 2007).

Os trabalhadores demonstram ter consciência de que o processo de qualificação ao qual são submetidos resulta especialmente em benefícios ao empregador, tendo em vista que a empresa, apesar de não receber uma certificação, se utiliza de cópias dos certificados oferecidos pelo SENAR para ressaltarem sua *“preocupação”* com a capacitação e qualificação de seus trabalhadores. Segundo relato,

Eu achei péssimo (curso Cana Limpa), não serve de nada pro trabalhador, é bom pra empresa porque a gente tira as impurezas e entrega a cana mais limpa, mas o trabalhador não ganha nada com isso. [...] na verdade, aumenta a quantidade de cana livre de impureza, mas no peso é a mesma coisa que antes, quando ia com a palha. Isso pra mim é só pra eles falarem "lá fora" que tem ISO, selo, essas coisas... (Entrevista com cortador de cana no município de Guariba, 2010).

Ressalta-se aqui a consciência do processo, e apesar de não terem conhecimento claro sobre os tipos de certificações e seus significados efetivos a cada interesse de mercado, compreendem que existe um interesse superior ao transmitido para eles através do curso.

Verificamos que o coordenador do curso em sua fala, dá um tom civilizatório ao Programa Cana Limpa, no momento em que ressalta questões de higiene e comportamento. Acreditamos que tais ações são cobradas em um contexto geralmente inadequado, tendo em vista as condições oferecidas pela usina, isto é, a fala do coordenador se apresenta mais como uma forma de adequar os trabalhadores para determinadas ações, do que educativa, propriamente.

Na página 66 da Cartilha, nos deparamos com as seguintes chamadas, ATENÇÃO!!! Os sanitários de campo ou banheiros existem para serem usados. Não utilize moitas, matos ou canaviais próximos; e ainda de acordo com as noções de higiene, comportamento, educação e meio ambiente, ATENÇÃO!!! Não deixe restos de alimentos no campo, para não atrair animais e prejudicar o equilíbrio ambiental.

Podemos apontar através das entrevistas realizadas com os trabalhadores, que estes não se sentem vinculados à empresa ou mesmo, colaboradores desta antes ou depois da realização do curso. Alguns pela natureza sazonal do trabalho sabem que ao final da safra cessarão os vínculos e/ou passarão a trabalhar em outras empresas do mesmo setor. Ainda que esta ação de “trazer o trabalhador para o lado da empresa”, seja ela via curso Cana Limpa ou qualquer outro programa que envolva ações participativas dos trabalhadores, o próprio modelo de contratação vai à contra mão a essa concepção. Quanto aos trabalhadores que residem nas cidades dormitórios, também não percebemos fidelidade ou mesmo opção de escolher ficar ou sair da empresa. Esse ciclo rotativo de trabalhadores, segundo entrevistados, é algo comum e já esperado por todos.

Eu mesmo moro aqui há 14 anos. Já trabalhei em várias usinas dessa região. A COSAN mesmo, tem 23 usinas espalhadas por ai, mas tem a Nardini e umas outras. Quando acaba a safra eu já to preparado pra fazer outros serviços e depois quando começa a outra a gente vê se arruma alguma coisa (Entrevista com trabalhador rural, Guariba/SP, 2010).

Todos os trabalhadores entrevistados, entre os que realizaram ou não o curso Cana Limpa, disseram que não existe entre eles diferenciação alguma no que se refere ao **cortador de cana** e o então **profissional do corte**.

Evidenciamos isso na fala de um trabalhador: *“a gente é tudo igual, sofre as mesmas coisas no trabalho, esse pedaço de papel (certificado) não vale de nada prá nós, só para a usina”* (Entrevista com trabalhador rural, Guariba/SP, 2010).

Este modo de diferenciar o cortador de cana do profissional do corte é algo muito mais expressivo entre os grupos que gerenciam e aplicam o programa, ficando evidente uma

tentativa de se impor uma nova “roupagem” a uma atividade que comprovadamente não foi alterada em suas condições objetivas do trabalho.

Em entrevista realizada com o técnico e organizador do Programa Cana Limpa, no Sindicato Rural de Sertãozinho/SP, percebemos que concomitantemente ao aumento das exigências nos níveis de produtividade, o programa Cana Limpa pode ser definido como um conjunto de normas que visam a melhoria do corte de cana por meio de métodos sem qualquer alteração tecnológica, cujos efeitos são traduzidos por um maior dispêndio de energia do trabalhador.

Questionado sobre os objetivos desta profissionalização, responde: *“não diria que é uma profissionalização... queremos mostrar para o trabalhador o que é o trabalho dele [...] Se melhora para a usina, melhora para ele [...] Se tá no corte, se gosta do corte, vai trabalhar contente”*. Nota-se que sua valorização está na realização do trabalho perfeito, na subordinação destes aos imperativos da empresa, definindo regras precisas no local de trabalho, que eliminam o **mau cortador** e selecionam os **campeões de produtividade**.

Julgamos importante apresentar a fala dos trabalhadores, de modo a desconstruir um imaginário criado pelos idealizadores do Programa. Defrontando as falas dos trabalhadores e dos sindicalistas e coordenadores do Programa Cana Limpa, notamos uma diferenciação não apenas no modo como cada um percebe e/ou divulga a realização do curso, mas também é possível segmentar dois mundos paralelos dentro de um mesmo universo, o mundo do empregador e o do empregado. Para o Coordenador do Sindicato Rural de Araraquara,

Segundo a usina, melhorou a produtividade, melhorou a disciplina e depois também “ele” (o cortador) passava de longe e via uma turma cortando a cana de qualquer maneira e falava assim: ‘Esse pessoal não é profissional do corte de cana, esse é um cortador de cana’. Então ele se valorizava em relação àquele cara que cortava sem uma metodologia (Entrevista com Coordenador do Programa no Sindicato Rural de Araraquara/SP, 2010).

Quando tratamos deste assunto com os trabalhadores que realizaram o curso, obtivemos uma resposta que congrega os depoimentos colhidos³⁹, *“[...] aliás, me mandaram embora hoje porque eu sei mais que o meu líder e isso fez eles me mandarem embora.* (Entrevista com trabalhador rural, Guariba/SP, 2010). Outro trabalhador, quando indagado

³⁹ Este trabalhador, juntamente com outros 27, foi demitido de uma usina na região de Ribeirão Preto/SP no dia em que a entrevista foi realizada, na cidade de Guariba/SP.

sobre o fim do corte manual da cana, responde, “*penso que daqui pra frente a situação será de desemprego, mesmo com o curso*” (Entrevista com trabalhador rural, Guariba/SP, 2010).

Baseados em Paiva (2002), notamos que o Programa Cana Limpa, segue uma linha de capacitação que não tem em seus objetivos principais a intenção de permitir que os trabalhadores possam ser inseridos em outros ramos de trabalho. Mas sim, vai ao encontro do conceito de competência, mais adequado ao novo ângulo a partir do qual é entendida a “empregabilidade”.

Tratar-se-ia de uma construção social mais complexa, na medida em que se descola das instituições formais e da experiência adquirida para considerar aspectos pessoais e disposições subjetivas e para dar maior peso não apenas a aspectos técnicos, mas à socialização. As “competências” não teriam um sentido mais restrito que qualificação; mas certamente supõem um atendimento mais estrito das necessidades do capital, por um lado, e a um preparo adequado aos novos tempos em que é preciso encontrar alternativas ao desemprego, por outro. Virtudes pessoais são acionadas como parte das competências em escala incomensuravelmente maior que quando se tratava de qualificação, mensurável por mecanismos mais objetivos num momento em que os empregos ou a inclusão dependiam menos do capital cultural ou social dos indivíduos (PAIVA, 2002, p.57).

Ainda segundo a autora, tal conceito é justificado pela falha ou lentidão no sistema educacional, assim, a velocidade da nova era dispensa cursos de longa duração, no entanto, demanda exatidão, rapidez de resposta, capacidade de lidar com novas linguagens. Exige com frequência a substituição de gerações, porque a experiência das mais velhas não serve aos seus propósitos e pode mesmo constituir um estorvo que impede a mudança. (PAIVA, 2002).

Essa rapidez e exatidão colocada pela autora é demonstrada na fala do Coordenador do Curso,

É interessante o Cana Limpa. Eu considero um dos produtos melhor que tem, porque tem resultado. O único programa que da aula pra esses caras. É o único programa que da aula pra cinquenta alunos, então a gente atingiu 303 pessoas, um outro aqui (faz referência a outro programa), atingiu 30, e o valor que eu pago é o mesmo, só que o resultado final é muito melhor, quantidade de aluno por benefício, é muito melhor. Um dia só, oito horas, sai um dia entra outra turma, sai outro dia entra outra turma (Entrevista coordenador curso do sindicato rural, Araraquara, 2010).

No caso das competências, talvez tais atestados (qualificações e capacitações) se dêem no trabalho concreto, mas virtudes pessoais são acionadas como parte de competências em escalas incomensuravelmente maior que quando se tratava de qualificação, mensurável

esta por mecanismos mais objetivos num momento em que os empregos ou a inclusão dependiam menos do capital cultural e social dos indivíduos.

Vejamos a fala do Coordenador de Cursos de Capacitação do Sindicato Rural de Araraquara/SP.

Hoje a usina não contrata analfabeto. Porque o segmento do analfabeto é complicado, vai trabalhar aonde? É um problema social que faz parte de todos nós, da sociedade como um todo. O que nós vamos fazer com o analfabeto quando o mundo que exige treinamento e capacitação cada vez mais. Em determinado momento a usina mandou todos os mais antigos embora porque achou que não conseguia capacitar. Não tinha instrução, mandou tudo embora [...] às vezes o funcionário chega pra mim e fala “a usina tá fazendo cada besteira”, ele não consegue absorver a informação. Hoje numa colheitadeira, tem GPS, tem computador a bordo, o pessoal não alcança, então tá contratando já, técnico agrícola, que é o profissional que já tem condição de absorver informação. Se entra hoje numa colheitadeira que custa hoje R\$ 800.000,00, mas tem computador a bordo e tem GPS. Então o sujeito que não se capacitou, ele não tem condição. Então a usina já entendeu que tem que entrar com uma mão de obra mais bem adaptada [...] não é que queira excluir, hoje por exemplo, contratar um cara analfabeto é complicado, porque o agrotóxico, você tem que ler a bula, você tem todo o painel da máquina, impressionante, cheio de símbolo, se você não tiver condição de receber a informação, com certeza você não vai ser um bom operador (Entrevista coordenador curso do sindicato rural, Araraquara, 2010).

A reestruturação produtiva e os impactos que esta coloca sobre a população de trabalhadores assalariados rurais são dramáticos. A mecanização do corte trás um elemento decisivo a esta mão de obra desqualificada e desvalorizada: o **desemprego**. Segundo Silva (2001), são trabalhadores que têm como possibilidade de sobrevivência a **migração eterna**, aliada a ausência de alternativas e a omissão do Estado que muito influenciou na criação das bases desse deslocamento levam esses trabalhadores a uma **precariedade como destino**. Segundo depoimentos colhidos pela autora: “*O cortador não passa de um cortador de cana, ele não é outra coisa*” ou “*Fui ser escravo para não deixar minha mãe morrer de fome*”. São trabalhadores que não se sentem pertencentes ao mundo que migram.

O movimento sindical assalariado rural, por sua vez, vive um momento de refluxo, cujas explicações podemos buscar nas circunstâncias econômicas, políticas e ideológicas que caracterizam o capitalismo contemporâneo. Se compararmos aos anos de 1980, o número de greves tem caído substancialmente e o padrão das greves se modificou. As estratégias de confrontação de massa, muito defendida e praticada pelos sindicatos nessa época, são substituídas por negociações em fóruns e mesas de diálogos tripartites e, as experiências de

uma luta política, são substituídas por políticas de qualificação e requalificação profissional implementadas pelos próprios sindicatos.

Mas, cabe colocarmos que estas novas ações sindicais não podem ser tomadas de forma homogênea, como se o sindicalismo assalariado rural se reduzisse a um bloco de vítima de uma situação política, econômica ou ideologicamente desfavorável. Pelo contrário, observamos neste caso uma diversidade de ações sindicais que cria no interior destes um conflituoso campo de atuação que põe em questionamento a capacidade ou motivação desses de reagir ao novo contexto. A exemplo disso temos as declarações publicadas por Marcos Jank e Elío Neves atualmente. Este último, famoso líder sindical e Presidente da FERAESP, assina em conjunto com o Presidente da UNICA, o artigo: “Cana-de-Açúcar, Entre o Velho e o Novo”:

Muitas vezes, avanços num pilar da sustentabilidade provocam graves consequências em outro. Por exemplo, a necessidade de eliminar a queima da cana nos municípios canavieiros, feita para viabilizar a colheita manual, permitirá o aproveitamento da biomassa dessa mesma cana para gerar bioeletricidade, mas trará uma pesada conta de redução de empregos no setor. Estima-se que até 2014 cerca de 180 mil cortadores de cana irão perder seu emprego no Estado de São Paulo, porém a mecanização e a expansão do setor sucroalcooleiro podem criar 75 mil empregos nas fases agrícola e industrial. Tais números mostram a necessidade urgente de estabelecer programas de requalificação para cortadores de cana, abrindo caminho para que possam trabalhar nas novas funções que serão criadas no setor ou se qualificar para atuar em outros setores da economia. (JANK; NEVES, O Estado de São Paulo, 2008. **Grifos nossos**).

A adesão do movimento sindical as novas determinações do espaço produtivo tornam-se contraditórias, pois se assina o fim de uma categoria na qual ele, por definição, teria que defender. Afinal, capacitar 75 mil trabalhadores as novas funções é ignorar o analfabetismo, a migração, as condições de vida e a baixíssima escolaridade que esses trabalhadores apresentam. O que nos remete a indagar se este tipo de atitude do sindicalismo assalariado rural não seria um retorno ao pensamento do **trabalhador rural abstrato**, que ignora o novo quadro emergente de alterações na base produtiva da agroindústria canavieira, com sérios desdobramentos aos trabalhadores, e a própria história destes? Apostar no fim do corte manual e na capacitação profissional de uma pequena parcela destes trabalhadores que conseguirá ser absorvido parece ignorar as formas de sofrimento destes trabalhadores.

CONCLUSÕES

Esta pesquisa buscou contribuir para a análise das condições do trabalho dos cortadores de cana da Região de Ribeirão Preto/SP, tomando como referência o processo de reestruturação produtiva e os novos perfis do trabalho, implementados a partir da década de 1990. Tomamos como objeto de pesquisa, a análise de um programa de capacitação e qualificação profissional de trabalhadores do corte manual de cana-de-açúcar, denominado **Programa Cana Limpa**.

Sabemos que o desenvolvimento adotado no cultivo da cana-de-açúcar na região estudada, historicamente, é caracterizado pela exploração de diversos trabalhadores, em sua maioria, submetidos a péssimas condições de vida e trabalho.

O Programa Cana Limpa, idealizado pelo SENAR-AR e aplicado pelos Sindicatos Rurais em parceria com empresários do setor canavieiro, visa capacitar uma mão-de-obra marcada pela migração temporária, pela exploração advinda de longas e exaustivas jornadas de trabalho mal remuneradas, pelo baixo grau de escolaridade e alta instabilidade do emprego; através de um modelo de desenvolvimento que pretende aliar a preservação dos recursos naturais e a melhoria das condições de vida dos trabalhadores. Se por um lado, é apontado que o Programa tem resultados positivos no que se refere ao aumento de produtividade e menores desgastes dos recursos naturais ⁴⁰, por outro, notamos que tais resultados se dão, principalmente, através dos imperativos de subsunção, no que tange a utilização de equipamentos de segurança, no trato com as ferramentas de trabalho, cumprimento das normas das empresas e do ritmo de trabalho.

No que tange as certificações, o Curso de Capacitação do Programa Cana Limpa, oferece aos trabalhadores um certificado de validade nacional, onde os qualifica como profissionais do corte. No entanto, este certificado é utilizado muito mais pelas usinas que aplicam o curso, para justificarem mais uma **certificação** ou preocupação frente aos requisitos de **responsabilidade social empresarial** ao comércio internacional, do que pelos trabalhadores.

Apontamos na pesquisa, que ser um cortador de cana ou um profissional do corte, nada altera a condição destes trabalhadores. O que se evidencia é uma tentativa do empresariado de impor uma nova “roupagem” a uma atividade que comprovadamente não foi alterada em suas condições objetivas do trabalho.

⁴⁰ Cf. FOGGETTI, C. **O programa de capacitação Cana Limpa**: uma avaliação sob a ótica dos cortadores de cana. Dissertação de Mestrado. Bauru, 2009

Segundo Silva (2008), em referência ao Programa Cana Limpa, o estado de São Paulo, principal produtor de açúcar e álcool, pioneiro no avanço tecnológico, na variedade de cana e no aproveitamento do bagaço para a produção de etanol; não aplica esses avanços na melhoria das condições de trabalho.

Muito ao contrário. Podemos estabelecer uma relação entre; de um lado, o avanço científico e tecnológico, lucros exponenciais e, de outro, o rebaixamento do preço da força de trabalho, o aumento da precariedade das condições de trabalho e moradia, dos níveis de intensificação da exploração e do aviltamento dos direitos trabalhistas e humanos. (SILVA, 2008, p. 22).

Podemos concluir que o Programa, da forma como foi criado e aplicado, se apresenta muito mais como um modo de adequar os trabalhadores do corte às exigências empresariais, subordinando-os; sem que haja efetivamente melhorias para os trabalhadores.

Apontamos a existência de um envolvimento dos cortadores no trabalho. Este envolvimento não se dá de forma simbólica, mas sim prática. Segundo os trabalhadores entrevistados, não há um comprometimento deles para com as empresas contratantes. Não se sentem parte da empresa ou colaboradores, como descrito no curso e na fala dos representantes patronais. Porém, se da forma como pudemos averiguar, estes trabalhadores passam a oferecer a matéria-prima mais limpa e livre de impurezas, sem que de alguma forma aumentem seus ganhos salariais ou obtenham melhores condições de trabalho.

O programa é denominado Cana Limpa, todavia, o modo como o processo produtivo desta matéria-prima tem se dado permanece sujo e precário para os trabalhadores do corte manual que dele participam.

Referências Bibliográficas

ABRAMOVAY, R (Org.). **Biocombustíveis. A energia da controvérsia.** São Paulo: Editora Senac, 2010.

ALVES, F.J.C. **Modernização da agricultura e sindicalismo: lutas dos trabalhadores assalariados rurais da região canavieira de Ribeirão Preto.** 1991. 347 p. Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1991.

_____. Por que morrem os cortadores de cana? **Saúde e Sociedade**, v. 15, n.3, p. 90-98, Set-Dez, 2006.

ALVES, F; NOVAES, J. R. **Migrantes: trabalho e trabalhadores no Complexo Agroindustrial Canavieiro (os heróis do agronegócio brasileiro).** São Carlos: EDUFSCAR, 2007.

ALVES, F; *et. al.* (orgs.) **Certificação Socioambiental para a Agricultura: desafios para o Setor Sucroalcooleiro.** São Carlos: EDUFSCar, 2008.

BALSADI, O. V. **Mudanças Rurais e o emprego no estado de São Paulo nos anos 90.** São Paulo: Ed. AnnaBlume, 2002.

BRAY, S.C. **As políticas da Agroindústria Canavieira e o PRÓALCOOL no Brasil.** Marília: Unesp-Marília Publicações, 2000.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e Capital Monopolista.** Rio de Janeiro: Guanabara, 1977.

CAMPOS, R. **Requalificação Profissional e sindicatos. Entre Estado, Capital e Trabalho: um estudo de caso no meio rural de Ribeirão Preto-SP.** 2007. Tese (Doutorado em Sociologia), UNESP/Araraquara, 2007.

COLETTI, C. **A Estrutura Sindical no Campo.** Coleção Tempo e Memória, nº 5, São Paulo: Unicamp, 1998.

CÓRTEZ, K.V. **Inovações Tecnológicas e mudanças na organização do trabalho: o surgimento de um novo tipo de trabalhador na cultura canavieira na região de Ribeirão Preto.** 1993. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), UFSCAr.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: Uma crônica do salário.** Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

_____. À Conversa com Robert Castel. **Revista Manifesto**, p. 49-59, Dez. 2003.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça.** Rio de Janeiro: FGV, 1999.

DIEESE/MDA. **Estudo sobre as Convenções Coletivas da categoria canavieira: São Paulo, Goiás e Pernambuco, 1989-2005.** Brasília: MDA, 2007, 88 p.

D'INCAO, M. C. **O bóia-fria: acumulação e miséria**. Petrópolis: Vozes, 1976.

FERRANTE, V. L. **A chama verde dos canaviais (uma história da luta dos bóias-frias)**. 1992. Tese (Livre-docência em Sociologia), UNESP, Araraquara.

FERRANTE, V. L. S.; BARONE, L. A. O sindicalismo Rural Paulista na Última Década: fissuras e contrapontos. **Revista ABRA**, Ano 24, n. 1, Jan/Abr. 1994.

FERREIRA, L.L; GONZAGA, M.C; DONATELLI, S; BUSSACOS, M.A. **Análise Coletiva do Trabalho dos Cortadores de Cana da Região de Araraquara, São Paulo**. São Paulo: FUNDACENTRO, 2008.

FLEURY, M.T. L; FISCHER, R.M. **Processo e Relações de Trabalho no Brasil**. São Paulo: Editora Atlas, 1985.

GENTILI, P. e FRIGOTTO, G. (orgs). **A Cidadania Negada. Políticas de exclusão na educação e no trabalho**. São Paulo: Ed. Cortez, 2002.

GRAZIANO DA SILVA, J. **Progresso técnico e relações de trabalho na lavoura canavieira**. São Paulo: Hucitec, 1981.

_____. Diagnóstico inicial do volante em São Paulo. In: SIMON, E.; SOUZA, F. G. A.; CARVALHO, I. (orgs.). **Mão-de-Obra Volante na Agricultura**. Botucatu: Editora Polis, Departamento de Economia Rural da Faculdade de Ciências Agrônômicas do Campus de Botucatu, UNESP, 1982.

_____. O “bóia-fria”: entre aspas e com os pingos nos is. In: SIMON, *et. al.* (orgs.). **Mão-de-Obra Volante na Agricultura**. Botucatu: Editora Polis, Departamento de Economia Rural da Faculdade de Ciências Agrônômicas do Campus de Botucatu, UNESP, 1982.

_____. **De bóias-frias a empregados rurais (as greves dos canavieiros paulistas de Guariba e de Leme)**. Maceió: EDUFAL, 1997.

_____. **A nova dinâmica da Agricultura Brasileira**. 2º ed. Campinas: UNICAMP, IE., 1998.

HARVEY, David. **Condição Pós Moderna**. São Paulo: Editora Loyola, 1992.

LEITE, M. P.; RIZEK, C. S. Projeto: reestruturação produtiva e qualificação. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 18, n. 58, Jul. 1997. Disponível em: <
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73301997000100009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em Jan. 2010.

LIMA, J. C. Trabalho, Precarização e Sindicalismo: Os trabalhadores e as cooperativas de trabalho. In **Revista Estudos de Sociologia**, UNESP Faculdade de Ciências e Letras de Araraquara. n. 21, 2º Sem. 2006.

LOMBARDI, J.C; SAVIANI, D; SANFELICE, J.L. (orgs.) **Capitalismo, Trabalho e Educação**. Campinas: Ed. Autores Associados, HISTEDBR, 2002.

MAZZALI, L. **O Processo Recente de Reorganização Agroindustrial: Do Complexo à Organização “Em Rede”**. 1995. 175 p. Tese (Doutorado em Sociologia), Universidade Estadual Paulista, Araraquara.

MILANO, M.T. **Qualificação Profissional e Políticas de emprego no Brasil nos anos 90: Experiências, Representações e Ação Sindical. Um Estudo de caso na Região de Ribeirão Preto/SP**. 2008. Dissertação (Mestrado em Sociologia), Universidade Estadual Paulista, Araraquara.

MILANO, M. T.; PERA, G. T. Entrevista com Élio Neves. **Revista Espaço de Diálogo e Desconexão**, v. 2, p. 1-18, 2009.

MILANO, M. T. ; PERA, G. T. Modernização Agrícola no Complexo Agroindustrial e Novas Estratégias de Gestão da Mão-de-Obra no corte de cana: um estudo na região de Ribeirão Preto/SP. In: **III Simpósio de Pós-Graduação em Sociologia USP, Unesp** (Marília e Araraquara), Unicamp, Ufscar, Ufrj, Ufpr. São Paulo: 2010.

MILANO, M. T.; PERA, G. T. Requalificação profissional e novas formas de organização da produção no setor agroindustrial de Ribeirão Preto. Uma análise do Programa Cana Limpa. In: **VIII CONGRESSO LATINO AMERICANO DE SOCIOLOGIA RURAL**, Porto de Galinhas, RE, 2010.

MILANO, M. T.; PERA, G. T. Modernização agrícola e capacitação profissional. In: **IX SEMANA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA**, Araraquara, SP, 2010.

MORAES, M.A.F.D. **A desregulamentação do setor sucroalcooleiro do Brasil**. Americana: Caminho Editorial, 2000.

_____. Indicadores do Mercado de trabalho do sistema agroindustrial da cana-de-açúcar do Brasil. **Estudos Econômicos**, São Paulo, Out/Dez, 2007a.

_____. O mercado de trabalho da agroindústria canavieira: desafios e oportunidades. **Econ. Apl.**, v. 11, n. 4, Ribeirão Preto, Out./Dez. 2007b.

MULLER, G. Complexo Agroindustrial e Modernização Agrária. **Estudos Rurais**. N. 10, São Paulo: Ed. HUCITEC/EDUC, 1989.

NOVAES, J. R. P., *et. al.* Jovens migrantes canavieiros: entre a enxada e o facão. In: **Juventude e Integração Sul-Americana: caracterização de situações-tipo e organizações juvenis**. Relatório das Situações-Tipo Brasil, Coordenação: Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE) e Instituto Pólis – Instituto de Estudos, Formação e Assessoria em Políticas Sociais, Set. de 2007.

OFFE, C. **Capitalismo Desorganizado**. São Paulo: Ed. Brasiliense, 1989, 322 p.

OLIVEIRA, M.B.L. **Escola, Trabalho e Qualificação Profissional**. São Paulo: Ed. Arte e Ciência, 2002.

PAIVA, V. Qualificação, crise do trabalho assalariado e exclusão social. In: GENTILI, P. e FRIGOTTO, G. (orgs). **A Cidadania Negada. Políticas de exclusão na educação e**

no trabalho. São Paulo: Ed. Cortez, 2002, p. 49-64.

PIALOUX, M; BEAUD, S. **Retorno a condição operária: investigação em fábricas da Peugeot na França.** São Paulo: BoiTempo, 2009, 336 p.

PINTO, L.F.G. e PRADA, L.S.P. Fundamentos da Certificação. In: ALVES, F; FERRAZ, J.M.G; PINTO, L.F.G e SZMRECCSÁNYI, T. (orgs.) **Certificação Socioambiental para a Agricultura: desafios para o Setor Sucroalcooleiro.** São Carlos: EDUFSCar, 2008, p. 20-37.

PINTO, L.F.G., PRADA, L. S.P. e RODRIGUES, I.C. Possibilidades na cana-de-açúcar. In: ALVES, F; *et. al.* (orgs.) **Certificação Socioambiental para a Agricultura: desafios para o Setor Sucroalcooleiro.** São Carlos: EDUFSCar, 2008, p. 40-88.

PRADO, M. L. **Flexibilização e Novas Estratégias de Intensificação do Trabalho nas Usinas de Açúcar e Álcool a partir dos anos de 90. Estudo de caso na Região de Ribeirão Preto/SP.** 2008. 125 p. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Estadual Paulista, Araraquara.

RODRIGUES, I. J; LIMA, J. C. Os sindicatos na sociedade contemporânea. **Cienc. Cult.**, São Paulo, v. 59, n. 2, Jun. 2007 . Disponível em:
<http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252007000200002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 31 Jan. 2011.

SCOPINHO, R.A **Vigiando a Vigilância. Um Estudo sobre a Política e a Prática em Saúde e Segurança no Trabalho.** 2000. 283 p. Tese de Doutorado (Sociologia) – Universidade Estadual Paulista, Araraquara.

SCOPINHO, A. R e VALLARELI, L (org). **Modernização e impactos sociais: o caso da indústria sucroalcooleira na região de Ribeirão Preto (SP).** Rio de Janeiro: Editora War on Want/ Fase, 1995.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter.** São Paulo: Editora Record, 1999.

SILVA, M. A. M. **Errantes do fim do século.** São Paulo:UNESP, 1998.

SILVA, M. A. M. (Org.); ALVES, F. (Org.); PEREIRA, J. C. A. (Org.). **Agrocombustíveis. Solução? A vida por um fio no eito dos canaviais.** 1. ed. São Paulo: Serviço Pastoral do Migrante, v. 1, 2008.

SILVA, M. A. M. Trabalhadores rurais: a negação dos direitos. Lins: Ed. Raízes, v. 27, n.1, jan-jun/2008.

STEIN, L. M. **Estado e sindicalização do trabalhador rural: a cidadania “pelo alto”.** IFHC-Unicamp-Ford Foundation Grant, Campinas, 1983.

_____. **Trabalhismo, Círculos Operários e Política. A construção do sindicato de trabalhadores agrícolas no Brasil (1954 a 1964).** São Paulo: Annablume, 2008.

_____. Greve dos canavieiros, tecnologia de ponta e postos de trabalho. **Revista ABRA**, ano 24, n1, Jan/Abr de 1994.

_____. O Trabalho Volante: Indicações para a caracterização de um debate. **Revista Noel**, 1976.

_____. Gatos e Bóias Frias. **Jornal Opinião**, Rio de Janeiro, 1973. Editora Inúbia, n 31.

STEIN, L. M.; PRADO, M. L. Novos Perfis do Trabalho e Qualificação na Agroindústria em São Paulo, Brasil: um estudo de caso. In: Henrique de Barros; Blanca Rubio. (Org.). **Globalización y Desarrollo Rural en America Latina**. 1 ed. Recife: Imprensa Universitária da Universidade Federal Rural de Pernambuco, 2002.

DOCUMENTOS

ARVUS – **Tecnologia para Agricultura de Precisão**. Disponível em: < http://www.arvus.com.br/infos_AP.htm >. Acesso em Jul. 2008.

BRASIL. **Cartilha Compromisso Nacional: Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Cana-de-Açúcar**. Secretaria Geral da Presidência da República. In: Mesa de Diálogo para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Cana-de-Açúcar, 2008.

BRASIL. **Cartilha Programa Cana Limpa: Sistema de Colheita – Corte Manual**, FAESP/SENAR-AR, São Paulo, 2009.

BRASIL. **Estatuto do Trabalhador Rural**. Datado de 02 de março de 1963. Disponível em: < <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1963/4214.htm> > Acesso em Jan. 2010.

CONFEDERAÇÃO da Agricultura e Pecuária do Brasil – CNA . Disponível em: < <http://www.cna.pt/inicio.htm> >. Acesso em Abr. 2009.

CANAL da Cana. **Canavieiros poderão ter benefícios superiores ao previsto na lei, diz Antonio Lambertucci**. Disponível em: < http://www.canaldacana.com.br/novo/view/entrevistar/?act=listar&pag=1¬icia_id=869 >. Entrevista com Antonio Lambertucci. Acesso em Fev. 2009.

GESTÃO na qualificação profissional, Cartilha CUT, 1999.

INFORMATIVO FAESP – SENAR/SP, vol. VI, n. 01, São Paulo, março de 2010

MODELO Japonês 5 S < <http://www.cursosnocd.com.br/administracao/modelo-japones-5-s.htm> > Acesso em 27 Out. 2010.

SERVIÇO Nacional de Aprendizagem Rural. Disponível em: < <http://www.faespsenar.com.br/> >. Acesso em Set. 2008; Mar. 2009 e Jan. 2010.

SHVOONG. **Lei da Terra de 1850**. <http://pt.shvoong.com/law-and-politics/1716276-lei-da->

terra-1850/ > Acesso em Abr. 2010.

REVISTA MUNDO DEZ. Disponível em: < <http://www.mundo dez.com.br/ConteúdoArtigoEdição.Asp?ArtigoEdição=4-4-> >. Acesso: Mai. 2008.

PORTAL DO AGRONEGÓCIO. Disponível em:
< <http://www.portaldoagronegocio.com.br/conteudo.phd?id=21066>> Acesso Jan.2009.

UNICA. **Mecanização deve vir acompanhada de qualificação.** Disponível em: < <http://www.unica.com.br/noticias/show.asp?nwsCode={DEABBB5F-46DB-49C4-AE47-300E98B8E2B}> >. Acesso em Ago. 2008.

UNIÃO DA INDÚSTRIA DE CANA-DE-AÇÚCAR (UNICA). Disponível em:
< <http://www.unica.com.br/> > Acesso em Mar.2009.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Roteiro de entrevista aplicado no SENAR/AR –SP. Entrevista realizada com Jair Kacsinki, Chefe da Divisão Técnica de Cursos de Capacitação do SENAR/Ar - SP

DADOS PESSOAIS

Nome:

Idade:

Escolaridade/ Formação Profissional:

Função/Cargo:

I) PERFIL DA INSTITUIÇÃO – SENAR/AR - SP

- Quando foi fundado?
- Quais os objetivos de sua criação?
- Quem financia o SENAR?
- Parceiros?
- O SENAR faz parte da autarquia do Sistema S?
- Como estão divididas as autarquias regionais? Estas são independentes ou trabalham diretamente com a as determinações do SENAR?
- O que é a FAESP? Como ela atua em parceria com o SENAR?
- Como se dão as eleições de cargos dentro do SENAR? Quem participa destas eleições?
- Existe algum vínculo com o Estado?

II) REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E MODERNIZAÇÃO (Objetivo: Buscar compreender a visão da instituição sobre o processo de modernização e ampliação do parque produtivo do setor.)

- Com os processo de modernização e ampliação do parque produtivo agroindustrial, como o SENAR vem atuando na Região de Ribeirão Preto/SP?
- Qual o papel do SENAR dentro deste processo de modernização? Como ele vem atuando em relação a intensificação do uso da tecnologia no campo?

III) PROGRAMA CANA-LIMPA (Objetivo: Informações gerais sobre o Cana-Limpa)
--

- O que é o Programa Cana-Limpa?
- Quais foram os objetivos para a criação deste programa desse programa? Como ele atua?
- A quem se destina?
- Quem financia este programa?
- Como ele atua nas usinas? Quais são os caminhos para implementação deste programa?
- Como os cursos são implementados? Quem executa? Somente os sindicatos patronais ou o SENAR também atua diretamente com equipes especializadas?
- Qual o suporte dado para execução dos cursos?
- Como as empresas implementam?
- Qual a demanda deste programa atualmente? E na Região de Ribeirão Preto?
- Há alguma participação dos Sindicatos dos Assalariados Rurais na criação, implementação dos cursos ou qualquer colaboração?

IV) Qual a visão do SENAR no que se refere ao cortador de cana?

- Quais são os benefícios deste programa para o trabalhador? E para a empresa?
- Como são feitos os cursos junto aos cortadores?
- Este programa tem alguma ligação com o fim do corte manual a partir de 2017?
- Que tipo de diferenciação do produto o cana-limpa acredita vincular ao mercado hoje?
- Que tipo de certificação (ISO, Selo Verde, responsabilidade social, etc) busca este programa? Quem gerencia e concede esta certificação?

V) Intensificação do Trabalho e Pagamento por produção
--

- Como se sabe, o cortador de cana ganha por produção. Quanto mais ele corta, mais ele ganha. Como este programa atua com relação a isso, tendo em vista que a forma como a cana é cortada em nada influencia no valor pago ao final do mês?
- Há um conflito de interesses. Por um lado, os empresários perseguem a redução de custos e a qualidade na produção. Agregando valor a seu produto. De outro, o trabalhador passa a realizar várias outras tarefas que não representam ganho econômico. Como o SENAR vê esse conflito?

VI) Processo de Certificação no setor Sucroalcooleiro

- Diante da expansão da cultura da cana-de-açúcar e da produção de açúcar e álcool, de outros derivados e, também, de um novo padrão de produção, o cana limpa irá certificar o que dentro do debate global de sustentabilidade?
- A busca de certificação a nosso ver é um instrumento econômico, baseado no mercado que visa diferenciar produtos, fornecendo incentivos tanto para consumidores como para produtores. Há a possibilidade de essa certificação virar um mecanismo de governança? Ou seja, alimentar a sociedade civil a monitorar este tipo de empreendimentos se comprometendo com o consumo consciente de produtos gerados a partir da responsabilidade social e ambiental das empresas?
- Temos a idéia de que para uma certificação de responsabilidade social, os trabalhadores devem dispor de alojamentos adequados, salubres e confortáveis. O trabalho realizado deveria obedecer também às condições de normalidade. O salário não deveria corresponder a capacidade individual de cada um cortar o máximo possível de cana. Como o Cana-Limpa atua para receber o título de “responsabilidade social”?
- Todos nós sabemos que para uma certificação responsável e de credibilidade, tem que haver uma espécie de união entre consumidores, produtores, pesquisadores e Estado. No caso do Estado, há a necessidade da formulação de políticas públicas para dar respaldo a essa ação no mercado. Como o Estado vem fiscalizando o Cana-Limpa?

VII) OUTROS PROGRAMAS (Objetivo: buscar informações sobre novos programas de ação no setor sucroalcooleiro).

- Existem outros programas desenvolvidos pelo SENAR voltados para setor sucroalcooleiro? Quais?

**APÊNDICE B - Roteiro de entrevista realizada com sr. Mário Roberto Porto,
coordenador SENAR/SP no Sindicato Rural De Araraquara**

SINDICATO RURAL DE ARARAQUARA

Avenida Feijó, 87 – Centro. Araraquara/SP CEP: 14801-114 Cx Postal : 114

Telefone: (16) 3336-7547

e-mail: sind_rural@uol.com.br

DADOS PESSOAIS

Nome:

Idade:

Cargo/Função no sindicato:

Tempo no cargo:

INFORMAÇÕES SOBRE O SINDICATO

- Ano que foi fundado:
- Categorias que representam:
- Principais reivindicações destas categorias:

ASPECTOS HISTÓRICOS

- Como se deu o desmembramento desta categoria a partir das greves dos cortadores cana? (Como se sabe, a partir daquele momento os assalariados volantes e pequenos produtores divergiam em relação as pautas de negociação e apontou para uma nova organização dos trabalhadores: a FERAESP)

TRANSFORMAÇÕES NA CULTURA DA CANA E REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

- Com o processo de modernização e ampliação do parque produtivo agroindustrial, como este sindicato vem atuando na Região de Araraquara/SP?
- Qual o papel deste sindicato dentro deste processo de modernização? Como ele vem atuando em relação à intensificação do uso da tecnologia no campo?

MUDANÇA NA BASE TÉCNICA PRODUTIVA E REIVINDICAÇÕES DOS TRABALHADORES VOLANTES

- Quais são os principais pontos colocados em pautas nos dissídios coletivos por parte dos trabalhadores assalariados rurais hoje? E por parte do patronato?
- Como se dão hoje os processos de negociação dos dissídios coletivos dos trabalhadores rurais? Entre sindicatos Patronais e Sindicatos Assalariados em suas bases administrativas (municípios) ou entre FAESP e Federações (no caso, qual federação, FERAESP, FETAESP)?
- Como é a relação deste sindicato com o Sindicato dos Assalariados Rurais de Araraquara e com a FERAESP? Existe algum conflito?
- Como está a participação da FETAESP nas negociações com o patronato hoje?

GREVES

- Quando ocorrem greves com os cortadores de cana, este sindicato atua nas negociações?
- Se sim, quais são as novidades das greves hoje? No que elas diferem do passado?
- Qual a visão do patronato sobre as greves atualmente?
- Há alguma reivindicação por parte dos assalariados contra a mecanização completa do corte de cana?
- Porque o patronato se recusa tanto a mudar o método do pagamento por tonelada pelo metro linear cortado?

PAGAMENTO POR PRODUÇÃO E INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO

- Hoje ocorre um aumento da intensidade do trabalho. Um cortador cortava na década de 80 em média e toneladas, hoje o mesmo corta 12 toneladas diárias. Como se deu esse processo de aumento de produtividade?
- Hoje os cortadores de cana, ao receberem o curso do cana limpa apreendem diversas particularidades do corte até mesmo, o sistema das 7 ruas, um dos grandes propulsores da Grande Revolta de Guariba. Porque o patronato quer o retorno das 7 ruas e como este sindicato vê esta ação?

CANA LIMPA

- O que é o Programa Cana-Limpa?
- Como foi criado o Programa? Quem participou de sua elaboração?
- Quais foram os objetivos para a criação deste programa desse tipo programa? Como ele atua?
- A quem se destina o Cana-Limpa?

- Quem financia este programa?
- Como os usineiros executam este curso através do sindicato? Quais são os caminhos para implementação deste programa?
- Como vocês implementam o curso? Há algum custo? Há quanto tempo o sindicato rural de Araraquara tem o programa?
- Qual a demanda deste programa nas usinas atualmente? E na Região de Araraquara?
- Há alguma participação dos Sindicatos dos Assalariados Rurais na criação, implementação dos cursos ou qualquer colaboração?
- Quais as usinas que estão demandando o Programa Cana Limpa?
- Quantos trabalhadores já fizeram o curso na Região de Araraquara?

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

- Além do Programa Cana Limpa, este sindicato desenvolve outros programas de capacitação profissional ou qualificação para o setor sucroalcooleiro? Se sim, quais?

**APÊNDICE C – Roteiro De Entrevista Realizada Com Sr. Juliano Bernardi,
Coordenador SENAR/SP no Sindicato Rural De Sertãozinho/SP**

SINDICATO RURAL DE SERTÃOZINHO

Rua Antônio Carotini, 1251
Jardim Brasília - Sertãozinho – SP

Tel: (16) 3942-5658

DADOS PESSOAIS

Nome:

Idade:

Escolaridade/ Formação Profissional:

Função/Cargo:

INFORMAÇÕES SOBRE O SINDICATO

- Ano que foi fundado:
- Categorias que representam:
- Principais reivindicações destas categorias:

ASPECTOS HISTÓRICOS

- Como se deu o desmembramento desta categoria a partir das greves dos cortadores cana? (Como se sabe, a partir daquele momento os assalariados volantes e pequenos produtores divergiam em relação as pautas de negociação e apontou para uma nova organização dos trabalhadores: a FERAESP).

TRANSFORMAÇÕES NA CULTURA DA CANA E REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

- Com o processo de modernização e ampliação do parque produtivo agroindustrial, como este sindicato vem atuando na Região de Sertãozinho/SP?
- Qual o papel deste sindicato dentro deste processo de modernização? Como ele vem atuando em relação a intensificação do uso da tecnologia no campo?

MUDANÇA NA BASE TÉCNICA PRODUTIVA E REIVINDICAÇÕES DOS TRABALHADORES VOLANTES

- Quais são os principais pontos colocados em pautas nos dissídios coletivos por parte dos trabalhadores assalariados rurais hoje? E por parte do patronato?
- Como se dá hoje os processo de negociação dos dissídios coletivos dos trabalhadores rurais? Entre sindicatos Patronais e Sindicatos Assalariados em suas bases administrativas (municípios) ou entre FAESP e Federações (no caso, qual federação, FERAESP, FETAESP)?
- Como é a relação deste sindicato com o Sindicato dos Assalariados Rurais de Sertãozinho/SP e com a FERAESP? Existe algum conflito?
- Como está a participação da FETAESP nas negociações com o patronato hoje?

GREVES

- Quando ocorrem greves com os cortadores de cana, este sindicato atua nas negociações?
- Se sim, quais são as novidades das greves hoje? No que ela diferem do passado?
- Qual a visão do patronato sobre as greves atualmente?
- Há alguma reivindicação por parte dos assalariados contra a mecanização completa do corte de cana?
- Porque o patronato se recusa tanto a mudar o método do pagamento por tonelada pelo metro linear cortado?

PAGAMENTO POR PRODUÇÃO E INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO

- Hoje ocorre um aumento da intensidade do trabalho. Um cortador cortava na década de 80 em média e toneladas, hoje o mesmo corta 12 toneladas diárias. Como se deu esse processo de aumento de produtividade?
- Hoje os cortadores de cana, ao receberem o curso do cana limpa apreendem diversas particularidades do corte até mesmo, o sistema das 7 ruas, um dos grandes propulsores da Grande Revolta de Guariba. Porque o patronato quer o retorno das 7 ruas e como este sindicato vê esta ação?

CANA LIMPA

- O que é o Programa Cana-Limpa?
- Como foi criado o Programa? Quem participou de sua elaboração?
- Quais foram os objetivos para a criação deste programa desse tipo programa? Como ele atua?

- A quem se destina o Cana-Limpa?
- Quem financia este programa?
- Como os usineiros executam este curso através do sindicato? Quais são os caminhos para implementação deste programa?
- Como vocês implementam o curso? Há algum custo? Há quanto tempo o sindicato rural de Sertãozinho/SP tem o Programa?
- Qual a demanda deste programa nas usinas atualmente? E na Região de Araraquara?
- Há alguma participação dos Sindicatos dos Assalariados Rurais na criação, implementação dos cursos ou qualquer colaboração?
- Quais as usinas que estão demandando o Programa Cana Limpa?
- Quantos trabalhadores já fizeram o curso na Região de Sertãozinho?

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

- Além do Programa Cana Limpa, este sindicato desenvolve outros programas de capacitação profissional ou qualificação para o setor sucroalcooleiro? Se sim, quais?

APÊNDICE D – Roteiro de entrevista realizada com trabalhadores assalariados rurais**Questão 1. Perfil do Entrevistado****1.1 - Nome:****1.2 - Idade:****1.3 - Estado:****1.4 - Cidade:****1.5 – Sexo:** (1) Masculino (2) Feminino**1.6 – Tem filho** (1) Sim (2) Não**1.7 - Quantos?****1.8 – Estado Civil:** (1) Solteiro (2) Casado (3) Viúvo (4) Divorciado (5) Separado**1.9– Escolaridade?**

(1) Analfabeto

(2) Ensino Fundamental Incompleto

(3) Ensino Fundamental Completo

(4) Ensino Médio Incompleto

(5) Ensino Médio Completo

(6) Superior Incompleto

(7) Superior Completo

(8) Não Sabe

1.10 – Usina onde trabalha:**1.11 – Salário:**

(1) Até R\$500

(2) R\$500 a R\$800

(3) R\$800 a R\$1000

(4) acima de R\$1000

1.12 – Dias e horas de trabalho:

1.13 – Local de Moradia:

1.14 – Migrante ou morador da cidade?

1.15 – Filhos na escola? (1) Sim (2) Não

1.16 – Família (moram na cidade ou em outros locais)

1.17 – Quantos membros?

1.18 – O que o senhor acha sobre seu trabalho?

Questão 2. Quanto a nova realidade para os Trabalhadores

2.1 – Com a introdução de máquinas cortadores de cana e com a lei do fim das queimadas no campo, o desemprego entre os cortadores de cana vem crescendo constantemente. Como o senhor avalia essa situação?

(1) Péssima (2) Ruim (3) Regular (4) Boa (5) Ótima

2.2 – O que o senhor pensa do futuro?

2.3 – O que o senhor acha sobre o fim do corte manual de cana?

(1) Péssima (2) Ruim (3) Regular (4) Boa (5) Ótima

2.4 – Por quê?

Questão 3. Quanto a comunicação trabalhador-sindicato e sindicato-trabalhador
--

3.1 – O senhor conhece o sindicato da sua categoria? (1) Sim (2) Não

3.2 - Qual a presença do sindicato nos locais de trabalho?

(1)Nenhuma (2)Pouca (3)Está presente (4)Muito representado (5)Total

3.3 – O sindicato se comunica constantemente com vocês? (1) Sim (2) Não

3.4 – Que noticias eles trazem?

3.5 – Como eles trazem essas noticias?

(1)Folders

(2)Palestras

(3)Paradas de turmas e

esclarecimentos

(4) Nos alojamentos

(5) Outros

Questão 4. Quanto às formas que o sindicato atrai trabalhadores ao movimento

4.1 – Como o senhor conheceu o sindicato?

(1) Através da empresa (2) Colegas (3) Sindicato (4) Sozinho (5) Outros

4.2 - Já utilizou de algum serviço prestado pelo sindicato? (1) Sim (2) Não

4.3 – Se sim, quais?

(1) Cursos (2) Saúde (3) Dentista (4) Cabeleireiro (5) Assessoria jurídica

4.4 – Já esteve desempregado? (1) Sim (2) Não

4.5 – O sindicato prestou auxílio? (1) Sim (2) Não

4.6 – Se sim, quais?

Questão 5. Quanto às condições de trabalho e contrato de trabalho

5.1 – Como que o senhor avalia a situação do trabalho no corte de cana?

(1) Péssima (2) Ruim (3) Regular (4) Boa (5) Ótima

5.2 – Quais são as irregularidades mais frequentes que o senhor observa no corte de cana?

5.3 – O “gato” ainda existe? (1) Sim (2) Não

5.4 – O senhor e seus companheiros têm carteiras de trabalho? (1) Sim (2) Não

5.5 – Se não, qual a forma de contratação?

5.6 – Quantas toneladas de cana o senhor consegue cortar por dia?

(1) Menos de 5t (2) De 5t a 8t (3) De 8t a 12t (4) De 12t a 15t (5) Mais de 15t

5.7 – E o pagamento, o senhor acredita que ele vem correto? (1) Sim (2) Não

5.8 – Qual seria a melhor forma de remuneração na opinião do senhor?

(1) 3 ruas (2) 5 ruas (3) 7 ruas (4) Quadra fechada (5) Outros

Questão 6. Quanto ao processo de mobilização da categoria

- 6.1 – O senhor já participou de alguma greve ou parada? (1) Sim (2) Não
- 6.2 – Como elas ocorrem? (1) Iniciativa dos trabalhadores (2) Sindicato (3) Outros
- 6.3 – Quais são os motivos que levam os trabalhadores a entrarem em greve hoje?
- 6.4 – E quais os motivos que os levam a não entrar em greve?
- 6.5 – Existe alguma reivindicação que acredita que o sindicato ignora ou precisa resolver? (1) Sim (2) Não
- 6.6 – O senhor confia na instituição sindical? (1) Sim (2) Não
- 6.7 – Acredita que ela vem ajudando o trabalhador nos últimos tempos?
(1) Sim (2) não
- 6.8 – Se sim, como?
- 6.9 – Quando conversamos com os sindicalistas, eles falam muito na luta pela terra, pela reforma agrária, na agricultura familiar, etc. Em algum momento o senhor tomou conhecimento ou os sindicalistas buscaram integrar os trabalhadores do corte de cana nessa luta? (1)Sim (2)Não
- 6.10 – O senhor acredita que a reforma agrária seria uma solução aos problemas do desemprego no setor? (1) Sim (2) Não

Questão 7. Quanto às manifestações de crise sindical e suas estratégias para contagiar os trabalhadores

- 7.1 – O senhor se sente representado pelo sindicato de sua categoria?(1)Sim (2)Não
- 7.2 – Tem alguma crítica a fazer sobre a atuação deles? (1) Sim (2) Não
- 7.3 – Se sim, qual?

Questão 8. Quanto as reivindicações.

- 8.1– Na sua opinião, quais as reivindicações mais constantes dos trabalhadores?
- 8.2– O sindicato auxilia? (1) Sim (2) Não
- 8.3 – O que o senhor gostaria de ver mudado no corte da cana?
- 8.4 – Nos sindicatos falam-se muitos de novos cursos de qualificação profissional para

ajudar trabalhadores a superar o desemprego. O senhor se sente representado nesses cursos? (1)Sim (2)Não

8.5 – Já recebeu algum convite? (1) Sim (2) Não

Questão 9. Quanto a qualificação profissional

9.1 – O senhor já realizou algum curso de qualificação profissional? (1)Sim (2)Não

9.2 – Se sim, qual curso? (Se não, sente necessidade de citar algum?)

9.3 – O senhor sabe quem forneceu o curso?

(1)Empresa (2) O Sindicato (3)ONG (4)SENAR/SP (5) Outros

9.4 – O que motivou você a participar deste curso?

9.5 – O Curso ajudou você a encontrar ou melhorar sua situação de emprego ou nos locais de trabalho? (1) Sim (2) Não

9.6 – Você tem alguma crítica ou elogio para fazer ao curso?

Questão 10. Quanto a Cana-Limpa

10.1 – O senhor já ouviu falar sobre o curso Cana-Limpa? (1) Sim (2) Não

10.2 – Realizou? (1) Sim (2) Não

10.3– Se sim, o que o senhor achou do curso?

(1) Péssimo (2)Ruim (3)Regular (4)Bom (5)Ótimo

10.4 – Como ele é realizado?

10.5 – O senhor acredita que há uma preocupação do setor patronal com os trabalhadores?

10.6 – Observou melhorias nos locais de trabalho depois de realizar o curso?

(1) Sim (2) Não

10.7– E o salário, aumentou? (1) Sim (2) Não

10.8– E a quantidade de cana cortada, reduziu? (1) Sim (2) Não

10.9 – O que o senhor acha sobre eles ensinarem modalidades de corte de cana nas 5 e 7 ruas?

10.10 – O senhor acredita que fazendo o curso cana-limpa facilita conseguir emprego na

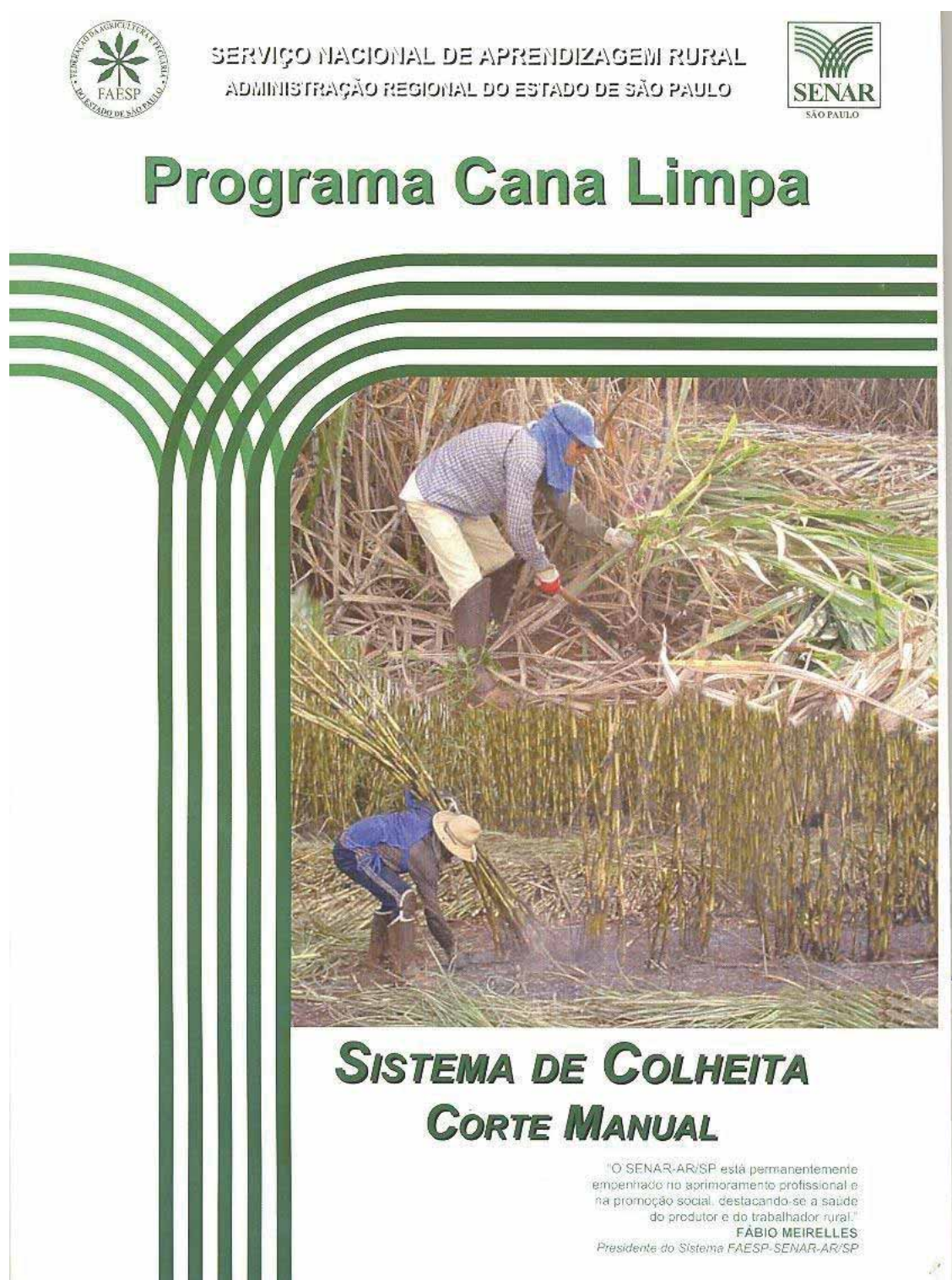
safra? (1) Sim (2) Não

10.11 – Você se sente diferenciado em relação àqueles que não fizeram o curso? Como se dá isso?

ANEXOS**Roteiro de Figuras**

NOME	LEGENDA	FONTE	PÁGINA
Figura 01	Capa da Cartilha do Programa Cana Limpa	SENAR/AR – SP	XVIII
Figura 02	Banner do Programa Cana Limpa	Sindicato Rural de Araraquara/SP	XIX
Figura 03	Modelo de Certificado do Curso de Capacitação Profissional Cana Limpa	SENAR/AR – SP	XX

Figura 1 - CAPA DA CARTILHA DO PROGRAMA



Fonte: FAESP-SENAR/AR-SP

**Figura 2 - BANNER EXPOSTO NO SINDICATO RURAL DE ARARAQUARA/SP ,
SOBRE O PROGRAMA CANA LIMPA**



Fonte: Crédito da autora

Figura 3-MODELO DE CERTIFICADO CONCEDIDO AOS TRABALHADORES ASSALARIADOS RURAIS QUE CONCLUÍRAM O CURSO CANA LIMPA – SISTEMA DE COLHEITA MANUAL (SENAR/AR – SP)




Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
Administração Regional do Estado de São Paulo


CERTIFICADO

O Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - Administração Regional do Estado de São Paulo, SENAR-AR/SP, confere a presente certificação ao (a) Sr(a) _____, Identidade Nº _____, por seu aproveitamento no (a) curso de _____, realizado (a) em _____ no período de _____, com carga horária de _____ horas.

São Paulo, _____ de _____ de _____

Presidente do Sistema FAESP-SENAR-AR/SP

Fonte: SENAR/AR - SP