

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

ROSEMEIRE SALATA

**NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DA
PRODUÇÃO CANAVIEIRA NA REGIÃO DE
RIBEIRÃO PRETO/SP: QUALIFICAÇÃO
PROFISSIONAL E O “PROGRAMA
RENOVAÇÃO”**



ARARAQUARA – S.P.

2013

ROSEMEIRE SALATA

NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DA
PRODUÇÃO CANAVIEIRA NA REGIÃO DE
RIBEIRÃO PRETO/SP: QUALIFICAÇÃO
PROFISSIONAL E O “PROGRAMA
RENOVAÇÃO”

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de
Pós-Graduação em Ciências Sociais da Faculdade de
Ciências e Letras – UNESP/Araraquara para a
obtenção do título de Mestre em Sociologia.

Linha de pesquisa: Trabalho e Movimentos Sociais

**Orientador: Professora Doutora Darlene
Aparecida de Oliveira Ferreira**

Bolsa: CAPES

ARARAQUARA – S.P.

2013

ROSEMEIRE SALATA

**NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DA
PRODUÇÃO CANAVIEIRA NA REGIÃO DE
RIBEIRÃO PRETO/SP: QUALIFICAÇÃO
PROFISSIONAL E O “PROGRAMA
RENOVAÇÃO”**

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

Data da defesa: 15/03/2013

MEMBROS TITULARES COMPONENTES DA BANCA EXAMINADORA:

Profª Doutora Darlene Aparecida de Oliveira Ferreira – FCL/UNESP – Araraquara

Profª Doutora Renata de Medeiros Paoliello – FCL/UNESP – Araraquara

Prof. Doutor José Roberto Pereira Novaes – UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro

Local: Universidade Estadual Paulista
Faculdade de Ciências e Letras
UNESP – Campus de Araraquara

Aos meus pais.

AGRADECIMENTOS

São muitos e os faço de forma muito sincera. Em especial, agradeço aos meus pais, Elza e Wilmo, por nunca colocarem em questão os rumos que escolhi nos últimos anos, desde o ingresso na graduação até a conclusão deste trabalho. Só fizeram me apoiar, com a tranquilidade e a clareza que sua companhia e a forma como conduzem suas vidas inspiram. Aos meus irmãos, Rose e Sérgio, aos cunhados, Rogério e Lena, e ao sobrinho lindo, Bruno, que deixam meus domingos sempre mais alegres. À minha doce e querida avó, Angelina, que todas as noites me coloca em suas orações.

De maneira também muito especial, agradeço à Mariana Milano, cuja parceria e diálogo foram fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho. Às vezes de forma mais próxima, em outras de forma mais distante, sempre se fez presente e generosa. Desejo que em breve você encontre um belo e satisfatório caminho para seguir.

Aos amigos muito queridos: Géssica Pera, a Gé, pela alegria que traz para todos os encontros; Ariella Araújo, pelo companheirismo e pela felicidade que me trouxe a descoberta de uma bela amizade; Beatriz Coutinho, a querida Bia, amiga parceira, paciente e carinhosa; Pedro Barbosa, pelas risadas sempre certas em qualquer encontro. Camila, Luis Antonio e Sandra, amigos queridos dos tempos de graduação que me acompanham a distancia; Ana Fernanda Oliveira, pela delicadeza com que conduz nossa amizade; Juliana do Prado, pela “corrida” e pelas cantorias de outros tempos; Ana Luísa, companheira de casa e de cuidados; Antonio Alberto, o Berto, amigo sempre solícito para muita coisa; Zé Antonio e Marta, pelo apoio e torcida. Aos demais colegas de pós-graduação com quem pude compartilhar a experiência do mestrado.

Ao Henrique Junio Felipe, por me acompanhar desde o início do mestrado com grande entusiasmo, além de fazer contribuições na organização e na correção do texto. Muito obrigada, com todo carinho.

À Professora Darlene Ferreira agradeço pela acolhida na orientação deste trabalho e por ter possibilitado que ele fosse realizado de uma forma tranquila.

Aos professores Renata Paoliello e Rafael Orsi que contribuíram na ocasião do exame de qualificação. À Professora Renata, pela gentileza que lhe é característica e pela participação e contribuição também em minha defesa.

Ao professor Roberto Novaes, que tive o prazer de conhecer. Agradeço muito pelo interesse em contribuir para este trabalho participando da defesa.

Ao servidor da Sessão Técnica de Pós-Graduação, Henrique Fernandes Júnior, cuja paciência e prontidão facilitaram muitos procedimentos.

Aos trabalhadores e trabalhadoras entrevistados que, recebendo-me tão prontamente em suas casas, dispuseram de seu tempo livre e possibilitaram que o trabalho fosse realizado.

Além destas pessoas especiais, estes dois anos de trabalho acadêmico me possibilitaram estabelecer inúmeros contatos e conhecer diversas pessoas, que eu não saberia aqui enumerar, mas que em encontros, aulas, congressos, direta ou indiretamente acabaram contribuindo para minha experiência inicial como pesquisadora e para alargar minha visão de

mundo. Sou grata, assim, pela oportunidade do diálogo que me foi dada na pós-graduação, bastante satisfatória e enriquecedora para mim.

A CAPES, pelo financiamento concedido à pesquisa.

RESUMO

Esta pesquisa consiste em um esforço de reflexão, à luz dos processos de reestruturação produtiva e de introdução acelerada de tecnologias, acerca das orientações empresariais e sindicais em torno da qualificação profissional direcionada aos trabalhadores do corte de cana. Objetivamos estabelecer os nexos e as relações fundamentais entre a modernização recente deste setor, cuja dimensão principal assenta-se na mecanização da colheita da cana, e seus impactos para os trabalhadores canavieiros no tocante à qualificação profissional. Desenvolvemos a pesquisa tendo por base a região canavieira de Ribeirão Preto/SP, a mais importante do país, e centramos nossa análise em uma modalidade de qualificação profissional desenvolvida no âmbito do chamado “Programa Renovação”. A observação realizada buscou desvelar os elementos que a caracterizam como uma adequação técnica e comportamental da força de trabalho decorrente das formas de gestão de mão de obra empregadas pelas empresas sucroalcooleiras diante das reestruturações em curso, bem como relacioná-la às opções políticas do movimento sindical diante do contexto político-econômico da última década.

Palavras-chave: Qualificação profissional; Mecanização da colheita; Trabalhadores do corte de cana; Setor sucroalcooleiro; Programa Renovação.

ABSTRACT

This research is a reflection effort, in the light of the restructuring of production and accelerated introduction of technologies, guidelines about the business and labor around the qualification directed at workers cutting cane. We aim to establish connections and relationships between key recent modernization of this sector, whose primary dimension is based on the mechanization of cane harvesting, and their impacts on sugarcane workers regarding the professional qualification. We developed the survey based on the sugarcane region of Ribeirão Preto/SP, the country's most important, and focus our analysis on a form of professional qualification developed under the so called "Programa Renovação". The observation carried sought to unveil the elements that characterize it as adequacy of technical and behavioral workforce arising from forms of management of labor employed by firms sugarcane before restructuring underway, and relate it to the political choices of the union movement before the political-economic context of the last decade.

Keywords: Professional qualification; Mechanized harvesting; Workers cutting cane; Alcohol sector; Programa Renovação.

LISTA DE SIGLAS

BID – Banco Interamericano de Desenvolvimento
BIRD – Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento
BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
CATI – Coordenadoria de Assistência Técnica Integral
CCQ – Círculo de Controle de Qualidade
CCT – Corte, Carregamento e Transporte
CEPAL – Comissão Econômica para América Latina
CEPLAC – Comissão Executiva do Plano da Lavoura Cacaueira
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CONAB – Companhia Nacional de Abastecimento
CONTAG – Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura
CPT – Comissão Pastoral da Terra
CUT – Central Única dos Trabalhadores
DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
ELC – Estatuto da Lavoura Canavieira
EMBRAPA – Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária
EPI – Equipamento de Proteção Individual
ET – Estatuto da Terra
ETR – Estatuto do Trabalhador Rural
FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador
FERAESP – Federação dos Empregados Rurais Assalariados no Estado de São Paulo
FETAESP – Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de São Paulo
FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FS – Força Sindical
IAA – Instituto do Açúcar e Alcool
IBC – Instituto Brasileiro do Café
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IEA – Instituto de Economia Agrícola
ISO – International Organization for Standardization
ITESP – Instituto de Terras do Estado de São Paulo
MDA – Ministério do Desenvolvimento Agrário
OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PANFLOR – Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador

PLR – Participação em Lucros e Resultados

PNCF – Programa Nacional de Crédito Fundiário

PQT – Programa de Qualidade Total

PROALCOOL – Programa Nacional do Alcool

PSDB – Partido da Social Democracia Brasileira

PT – Partido dos Trabalhadores

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SER – Sindicato de Empregados Rurais

SNCR – Sistema Nacional de Crédito Rural

SPM – Serviço Pastoral do Migrante

STR – Sindicato de Trabalhadores Rurais

UNESCO – United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

UNICA – União Nacional de Cana de Açúcar

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1. TRABALHO E AGROINDÚSTRIA SUCROALCOOLEIRA: CENÁRIOS EM TRANSFORMAÇÃO	19
1.1. Reestruturação produtiva: a organização do trabalho em mutação	19
1.2. A região de Ribeirão Preto/SP no cenário produtivo nacional: desenvolvimento da agroindústria canavieira e regulação estatal	25
1.3. Aspectos relevantes da modernização da agricultura brasileira e a configuração do modelo de produção agroindustrial	30
1.4. Complexo sucroalcooleiro e assalariamento rural: trabalho e trabalhadores no corte da cana	36
1.5. Crise da regulação estatal, inovações tecnológicas e gestão do trabalho	47
2. O PROGRAMA RENOVAÇÃO	47
2.1. Internacionalização do setor sucroalcooleiro e intervenção estatal: alguns apontamentos sobre sua expansão recente	52
2.2. O Programa Renovação e os novos arranjos produtivos: perspectivas para a qualificação profissional	60
2.3. Educação para o trabalho e a gestão empresarial por competências	68
3. AÇÃO SINDICAL NO MEIO RURAL PAULISTA: AMBIGUIDADES, LIMITES E PERSPECTIVAS	68
3.1. O sindicalismo rural na região de Ribeirão Preto/SP: alguns elementos históricos da organização sindical dos trabalhadores rurais	71
3.2. Ação sindical e mecanização da colheita: velhos dilemas, novos desafios	88
3.3 O Pacto Nacional na Cana de Açúcar: a produção de alianças entre capital e trabalho	97
4. EXPERIÊNCIAS E REPRESENTAÇÕES: OS SENTIDOS DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	97
4.1. Heterogeneidade do trabalho: os resultados do processo de seleção	97
4.2. A sustentabilidade do (agro)negócio sucroalcooleiro: o caráter “socialmente	

responsável” do Programa Renovação	117
CONSIDERAÇÕES FINAIS	125
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	129
APÊNDICES	139
APÊNDICE A – Questionário aplicado junto aos trabalhadores que realizam o Programa Renovação	140
APÊNDICE B – Roteiro para entrevistas realizadas nos sindicatos dos Assalariados Rurais	143
APÊNDICE C – Roteiro para entrevistas realizadas com trabalhadores egressos do Programa Renovação	145
ANEXOS	146
ANEXO A – Apostila utilizada na formação de trabalhadores no Programa Renovação	147
ANEXO B – Divulgação empresarial do Programa Renovação	148

INTRODUÇÃO

A problemática do trabalho assalariado no campo e seus condicionantes socioeconômicos e políticos não é recente no país e foi analisada de forma significativa pela literatura sociológica. Destacam-se aí os estudos das décadas de setenta e oitenta, que a relacionam ao processo de modernização da base produtiva da agricultura (GRAZIANO DA SILVA, 1980) e à eficácia dos aspectos jurisdicionais para sua consolidação (SILVA, 1999; STOLCKE, 1986). Além disso, abordam a formação e a organização política dos assalariados rurais e suas entidades de representação (ALVES, 1991; COLETTI, 1996; FERRANTE, 1991).

Ênfase maior foi conferida aos trabalhadores do corte da cana, *vis a vis* a consolidação da expansão canavieira enquanto expressão mais sólida das tendências modernizantes no campo brasileiro e o número expressivo de trabalhadores regionais e migrantes que empregou ao longo de seu desenvolvimento. No meio rural paulista, são observáveis os impactos sociais e ambientais do modelo de desenvolvimento adotado para a agricultura, caracterizado, sobretudo, pela concentração da propriedade da terra e pela integração da produção agrícola às cadeias produtivas, financeiras e comerciais globais.

Na última década, *pari passu* à grande expressividade que o setor sucroalcooleiro adquiriu na política agrícola brasileira, reconfigurações tecnológicas importantes foram introduzidas no processo de trabalho, impactando de forma marcante a realidade social, econômica e política dos assalariados rurais. Buscamos, em nossa reflexão, contribuir para a compreensão das relações entre este processo recente de modernização do setor sucroalcooleiro paulista – tendo em vista os impactos da mecanização da colheita – e os novos requisitos de qualificação profissional para o conjunto dos trabalhadores do corte de cana.

A acelerada introdução de máquinas colhedoras, cuja face mais visível se traduz em desemprego, trouxe também a estes trabalhadores um estreitamento de perspectivas no que concerne a ganhos salariais e melhorias nas condições de trabalho. Essa combinação de maquinários e mão de obra no campo aponta para uma forma de organização do processo produtivo que prescinde cada vez mais da figura do cortador. Se tal introdução de progresso técnico como base de valorização do capital é intrínseca ao desenvolvimento capitalista, uma conjunção de outros fatores, que serão tratados mais adiante, concorre para este processo.

Para os fins de nossa análise, elegemos como foco de nossa pesquisa a qualificação profissional dirigida aos trabalhadores do corte de cana no âmbito do programa denominado “Renovação”. O propósito deste treinamento, conforme apontam seus idealizadores, é

fornecer a capacitação necessária aos trabalhadores do corte para a ocupação de diversas funções decorrentes da mecanização da colheita. Desenvolvido por empresas que compõem a cadeia do agronegócio sucroalcooleiro, pela UNICA – União Nacional de Cana de Açúcar –, e pela FERAESP – Federação dos Empregados Rurais Assalariados de São Paulo – a ênfase na substituição total do corte manual e na irreversibilidade deste processo no campo é clara, constituindo-se em objetivo do setor em face das leis que determinam o fim da queima da palha da cana¹.

Alguns objetivos de caráter geral e outros de cunho específico nortearam nosso estudo, que tratou de compreender como este programa foi desenvolvido e como atuou junto à realidade dos trabalhadores que compõem a área rural das usinas, em especial os trabalhadores do corte da cana. Partimos do pressuposto de que os novos requisitos de qualificação profissional vinculam-se ao processo de reestruturação produtiva do setor que, a exemplo de outros, reorganiza-se tendo por base o uso intensivo de tecnologias das quais decorrem importantes mudanças no processo produtivo, na organização do trabalho e nos níveis de emprego. Com efeito, as redefinições tecnológicas apontam, de forma geral, para o que é compreendido como a emergência de um novo paradigma produtivo, flexível e diversificado e que demanda, por seu turno, reajustes e readequações nas formas de trabalho e emprego. Os impactos de tais transformações para os trabalhadores parecem minar identidades construídas a partir de antigos referenciais, identificando-se na heterogeneidade do mundo do trabalho e em suas novas formas de organização os elementos centrais para processos de enfraquecimento das formas de resistência coletiva do trabalho.

Guardadas as especificidades desta reestruturação no setor sucroalcooleiro nacional, é possível identificar, a partir da abertura comercial da década de noventa e das mudanças operadas na concessão de crédito rural, um incremento na utilização de tecnologias e mudanças nas formas de organização do trabalho que aproximam o setor das tendências modernas de racionalização do processo produtivo e da ampliação da produtividade do trabalho.

Apesar dos impactos da modernização notados para os trabalhadores do corte, faz-se necessária a análise das especificidades desse processo, haja vista a combinação de formas modernas com persistentes práticas arcaicas de controle e organização do trabalho no campo. O emprego da força de trabalho na colheita manual de cana mostra-se historicamente bastante

¹ Para Alves (1991), a queima da palha, introduzida no início dos anos 60, foi a primeira grande inovação na organização do trabalho para o aumento de sua produtividade. Datam de fins da década de 1990 as primeiras discussões em torno das leis para o fim das queimadas no Estado de São Paulo. (Silva, 1999).

flexível no que tange às formas de contratação, não incidindo sobre o conjunto dos trabalhadores rurais as mesmas garantias do trabalhador urbano. A ausência de seguridade social, as práticas de aliciamento e os contratos por tempo determinado (contratos por safra) dão os contornos de uma mão de obra que nasceu sob o signo da precariedade e da flexibilidade, acentuadas pelo processo de reestruturação produtiva.

Se o cenário geral para o qual aponta a introdução de colhedoras mecânicas é o de aumento de produtividade, redução significativa de mão de obra empregada e alteração no perfil ocupacional da atividade rural nas usinas, então ganha destaque a relação entre a mecanização e a exclusão social de amplos contingentes de trabalhadores. Tal realidade, além de impactar negativamente as formas de resistência, acrescenta novas exigências laborais, remetendo a um quadro de insegurança e vulnerabilidade para o conjunto destes trabalhadores.

Neste cenário de continuidade e aprofundamento das mudanças técnico-organizacionais, pensamos com Scopinho (2000) acerca dos processos pedagógicos no interior das relações sociais de produção. Conforme pontua a autora, tais processos buscam adaptar técnica e comportamentalmente o trabalho às necessidades do capital. Partindo desta perspectiva, analisamos de que forma a participação nesta modalidade de qualificação profissional, efetivada através do Programa “Renovação”, tem influenciado as condições de trabalho e vida dos cortadores, levando-se em conta as representações de tal experiência construídas pelos próprios trabalhadores.

Buscamos ainda sinalizar, *pari passu* com a reestruturação da produção, alterações nas práticas de representação do conjunto das empresas sucroalcooleiras. A partir de participações em fóruns de discussão, que visam harmonizar o setor ao que se convencionou chamar de “boas práticas empresariais”, a atuação da UNICA aponta para a criação de um distanciamento entre o que seriam práticas tradicionais deste setor e as formas atuais, modernas e alinhadas às concepções de sustentabilidade da produção e responsabilidade social no que tange à sua política de recursos humanos. O programa que temos como foco de análise se desenvolve neste contexto, em que a “modernização” das relações de trabalho parece colocar-se como condição necessária para a inserção do etanol no mercado internacional, incidindo sobre os processos produtivos e de trabalho uma série de ISOS e certificações².

² Diversas certificações de caráter nacional (União Europeia, Alemanha, Holanda e Reino Unido), institucional (RTSB - Suíça, BSI – Reino Unido) e certificações privadas (SEKAB e GREENENERGY – Suécia e Reino Unido), incidem sobre a produção do etanol brasileiro. Diante da diversidade de certificados e critérios a serem

Convém ainda destacarmos que, para o movimento sindical, a conjuntura atual na qual se inscrevem tais transformações remete-nos a um quadro de crise de suas estratégias tradicionais, haja vista o arrefecimento de práticas combativas e sua substituição por práticas de caráter mais defensivo, onde os sindicatos passam a negociar pautas advindas das necessidades empresariais. Seguindo as tendências do mundo contemporâneo, a modernização tecnológica no setor sucroalcooleiro teve sua contrapartida na redução de postos de trabalho e na flexibilização da organização do trabalho e da relação salarial. O concomitante aumento das exigências educacionais para o ingresso nas atividades passou a fazer parte também da pauta das iniciativas dos sindicatos rurais, principalmente a partir dos anos noventa, como demonstra o trabalho de Milano (2009).

Nesse contexto, a atuação do sindicalismo passa a colocar a defesa do emprego como fator primordial no rol de preocupações, mesmo mantidas e intensificadas condições degradantes e o ritmo intenso de trabalho no corte. Ainda que esta pesquisa não tenha como foco central de análise o movimento sindical, nos aproximaremos de tal discussão à medida que a participação de tais entidades, atuando sob a forma de parcerias com as empresas do setor, aponta para novas formas de ação e representação sindical que colocam em debate suas estratégias tradicionais.

Se na atualidade ocorrem mudanças nas demandas empresariais por trabalhadores com um maior grau de especialização, a qualificação profissional para Prado (2008) torna-se necessária, mas também problemática, já que a especialização tem dado lugar à realização de tarefas estranhas ao universo destes trabalhadores, se comparadas às décadas anteriores. Conforme perspectivas da UNICA, a mecanização da colheita dispensará 114 mil trabalhadores, havendo realocações de um número em torno de 20 mil para outros postos decorrentes da nova organização na área rural, todos eles pressupondo uma maior qualificação dos indivíduos que venham a ocupá-los.

Consideramos que as necessidades de qualificação presentes assentam-se no binômio “qualidade-produtividade”, tanto dos produtos quanto da gestão do trabalho, decorrentes da reestruturação produtiva. Tal processo contribui para o entendimento dos limites e perspectivas dos trabalhadores e suas organizações no contexto atual, contudo, conforme interpretou Coletti (1998), ainda que a inserção dos trabalhadores na esfera produtiva lance luz sobre sua mobilização política, esta é fruto de uma conjunção de fatores, que compreendem aspectos econômicos, políticos e ideológicos. Assim também buscamos

compreender a fase atual de modernização do setor e de introdução de tecnologias, como parte de uma opção política que expressa novas correlações de forças sociais em torno de um incremento da produção do álcool combustível e de sua consolidação como *commodity* a ser comercializada nos mercados mundiais.

O cenário atual nos orientou a avaliar como tem se processado a substituição desta mão de obra e seus processos de reinserção em contextos que possam conferir-lhes direitos e seguridades. Buscamos assim, através da análise do programa em questão, elementos que possam contribuir para elucidar as reconfigurações atuais no interior deste complexo agroindustrial.

Desta forma, ainda que nos reportemos a contextos anteriores da modernização do setor sucroalcooleiro, dada a necessidade de subsídios para a análise, nosso trabalho refere-se à caracterização do contexto, compreendido aqui como de transição entre o corte manual e o corte mecanizado, referente à primeira década do presente século. Desenvolvemos a pesquisa tendo por base a região de Ribeirão Preto/SP, localizada no Nordeste do Estado de São Paulo e que congrega atualmente 25 municípios, conforme o conceito de região administrativa empregado pelo IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Centro nacional de produção de açúcar e álcool, a região ostenta um grande e moderno parque produtivo, concentrando unidades que empregam tecnologias de ponta e onde os índices de mecanização da colheita são os mais expressivos do país.

Deste modo, em nosso primeiro capítulo, trouxemos elementos referentes às transformações do capitalismo nas últimas décadas, conformando uma nova fase de acumulação à qual se vinculam as necessidades de qualificação profissional; buscamos identificar tais transformações à luz do processo mais amplo de reestruturação produtiva, suas especificidades e tendências recentes na agroindústria sucroalcooleira; contextualizamos também a consolidação da região de Ribeirão Preto/SP no cenário produtivo nacional em decorrência do modelo de desenvolvimento adotado para a agricultura.

No segundo capítulo, buscamos colocar em evidência a modernização deste setor na última década, vinculando-a aos incentivos estatais e aos arranjos institucionais que emergem desta conjuntura. Identificamos neste período dois importantes arranjos, o Protocolo Agro Ambiental do Estado de São Paulo (2007) e o fórum “Mesa de Diálogo para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Cana de Açúcar” (2009), o primeiro sob a influência da questão ambiental e o segundo criado para discutir as relações de trabalho no setor sucroalcooleiro. O programa de qualificação em análise guarda relação com os referidos arranjos, significativos da atuação conjunta entre as esferas governamentais – estadual e federal – e as empresas do

setor. Buscamos elucidar este processo pedagógico dando destaque aos conteúdos abordados e ao seu caráter de adequação técnica e comportamental da força de trabalho.

No terceiro capítulo, abordamos alguns elementos da ação sindical neste contexto; nosso interesse esteve em compreender possíveis ambiguidades, os limites e as perspectivas das atuais formas de ação privilegiadas no âmbito do sindicalismo rural paulista, relacionando-as às novas configurações tecnológicas do setor, bem como ao cenário político da última década brasileira.

Por fim, no quarto e último capítulo, conferimos relevância às experiências dos trabalhadores participantes desta qualificação, ocupando-nos em identificar os espaços sociais e de trabalho que estes ocupam diante da nova dinâmica produtiva do setor; tratamos de compreender suas experiências à luz do trabalho realizado hoje e de suas representações acerca da qualificação profissional.

Para o desenvolvimento desta pesquisa e a consecução dos objetivos propostos, realizamos trabalho de campo que consistiu basicamente em entrevistas com atores relevantes para nosso estudo. Com o intuito de analisar as transformações recentes introduzidas no processo produtivo, buscamos junto aos sindicatos rurais elementos que nos fornecessem um panorama das ações sindicais especialmente no que tange à aceleração da mecanização da colheita de cana de açúcar e às discussões atuais em torno da regulamentação do trabalho no corte. Buscamos compreender as perspectivas atuais dos sindicatos e colocar em relevo alguns elementos que apontam para as inflexões sofridas pelo movimento sindical rural nos últimos anos. Nesta intenção, visitamos cinco sindicatos da região, dos municípios de Itápolis, Dobrada, Ribeirão Preto, Pontal e Guariba e, nesta última cidade, visitamos também o SPM – Serviço Pastoral do Migrante, com sede na localidade³. Realizamos entrevistas com os dirigentes sindicais, seguindo o roteiro proposto nos questionários que constam do anexo final do trabalho.

Visitamos também duas turmas do “Programa Renovação”, cujos conteúdos estavam direcionados para a formação de tratoristas e mecânicos. Pudemos acompanhar por uma semana as aulas na cidade de Américo Brasiliense/SP, realizadas numa escola pública e aplicar questionários⁴, além de conversar com monitores dos cursos e trabalhadores, todos eles funcionários de uma única usina, localizada na área deste município. Também

³ Nesta ocasião visitamos também, na cidade de Guariba, o Bairro Alto, local de morada da maioria dos trabalhadores migrantes que trabalham no corte da cana nas usinas da região.

⁴ Aplicamos 25 questionários junto às turmas que realizaram a formação no âmbito do programa em questão; as informações constantes do segundo capítulo deste trabalho referem-se, assim, aos dados obtidos a partir desta aplicação.

acompanhamos e observamos os trabalhadores durante a realização das aulas práticas, numa visita realizada à área de treinamento disponibilizada pela usina. Posteriormente, realizamos entrevistas com alguns trabalhadores⁵ egressos dos treinamentos. Desta forma, seguimos uma trajetória de pesquisa que esteve, desde o início, embasada na teoria social referente ao tema investigado e em trabalho de campo que privilegiou, além da observação, entrevistas estruturadas e semi-estruturadas com os atores relevantes para nossa análise.

⁵ Entrevistamos após o término da qualificação nove trabalhadores, moradores da cidade de Américo Brasiliense, cujas experiências estão sintetizadas em nosso quarto capítulo.

1 TRABALHO E AGROINDÚSTRIA SUCROALCOOLEIRA: CENÁRIOS EM TRANSFORMAÇÃO

1.1 Reestruturação produtiva: a organização do trabalho em mutação

As novas condições de inserção no mundo do trabalho daqueles que estão buscando emprego ou dos que visam uma reinserção no mercado formal de trabalho os colocam diante de uma nova realidade. As dificuldades atuais podem ser avaliadas a partir de um amplo leque de transformações, que nos remetem à configuração de novos formatos produtivos.

A modernização tecnológica e a redução de postos de trabalho apontam para uma demanda de elevação dos requisitos e exigências de qualificação e capacitação da mão de obra. A partir de inserções diferenciadas no mercado de trabalho instaura-se uma forte segmentação e diferenciação que, conforme Leite e Rizek (1997), para serem analisadas em toda a sua complexidade, necessitam ser consideradas a partir da concepção de qualificação como uma construção social. Isso na medida em que permitiria apreender as representações sociais que estão em voga no mercado de trabalho e a partir das quais se tornam exclusivos alguns postos de trabalho em função de determinados atributos.

Estas transformações referentes ao mundo do trabalho, que afetam de modo intenso as sociedades industriais e capitalistas, são tendências de um amplo processo de reestruturação produtiva e de globalização econômica, expresso de modo mais contundente a partir da década de 1970. Neste contexto, a teoria social passa a dedicar-se a um debate de grande importância acerca do tema da reestruturação produtiva e seus impactos para o “mundo do trabalho”. Pautada pela introdução de novas tecnologias e por uma nova organização e gerenciamento do trabalho, são investigados seus reflexos sobre os níveis de emprego, sobre os salários e qualificações, bem como o papel dos sindicatos nesse processo.

A intensidade e amplitude da mudança nas formas de acumulação do capital não são interpretadas de forma consensual, embora para alguns a contemporaneidade possa ser analisada sob o signo de uma sociedade pós-industrial. Não obstante, o debate acerca da transição para outro padrão de acumulação indica que, contrapostas à rigidez do fordismo, as transformações desencadeadas a partir da década de 1970 demandam novas formas de produção e de organização do trabalho. Conforme Antunes (2005), o taylor-fordismo pode ser entendido

[...] como a forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo deste século, cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e da produção em série fordista; pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do operário-massa, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões [...] (ANTUNES, 2005, p.25).

Cabe indicar que a racionalização em que se ancorava a produção fordista não se limitava apenas ao espaço das fábricas. Esta forma de organização da produção e do processo de trabalho, predominante nos centros do capitalismo ao longo do século XX, deve também ser compreendida a partir de uma sociabilidade forjada pelo capital, no que concerne à regularização da vida e da própria organização social. A ideia de um “novo homem”, moldado à realidade do capitalismo industrial, é especialmente tratada por Antonio Gramsci (1978), para quem as novas formas de produção e de organização do trabalho colocam a necessidade da construção de um tipo particular de homem e de trabalhador, para a qual se associam elementos do americanismo e do fordismo.

A disciplina da força de trabalho necessária aos propósitos de acumulação, para este pensador, envolve uma mistura de elementos que passam não somente pela repressão, mas também por outro elemento fundamental, o consentimento. Organizados não somente no local de trabalho, mas na sociedade como um todo, nesta perspectiva, os homens que vivem do trabalho não podem ser “domesticados” simplesmente através da coerção. Educação e persuasão tornam-se fundamentais para garantir o consentimento para um novo modo de vida e trabalho. Conforme Harvey (1992) há todo um conjunto de práticas de controle do trabalho que vigoraram no período fordista-keynesiano:

A socialização do trabalhador nas condições de produção capitalista envolve o controle social bem amplo das capacidades físicas e mentais. A educação, o treinamento, a persuasão, a mobilização de certos sentimentos sociais (a ética do trabalho, a lealdade aos companheiros, o orgulho local ou nacional) e propensões psicológicas (a busca da identidade através do trabalho, a iniciativa individual ou a solidariedade social) desempenham um papel e estão claramente presentes na formação de ideologias dominantes cultivadas pelos meios de comunicação de massa, pelas instituições religiosas e educacionais, pelos vários setores do aparelho de Estado, e afirmadas pela simples articulação de sua experiência por parte dos que fazem o trabalho (HARVEY, 1992, p.119).

Foi nos termos de uma inexorável degradação do trabalho sob o sistema capitalista que Braverman (1977) analisou os efeitos da gerência científica implantado pelo modelo taylorista. Tal modelo tinha por objetivos a obtenção do máximo controle organizacional do trabalho e orientava-se por alguns princípios fundamentais como a separação entre a concepção e a execução do trabalho e a utilização do conhecimento como forma de controlar as fases do processo de trabalho e seu modo de execução. De forma geral, este modelo de organização dominante como forma de expansão do capital pressupõe um rígido controle da força de trabalho e a formação do chamado operário-massa, desprovido do conhecimento da totalidade e do sentido do processo produtivo do qual faz parte.

Em síntese, a formação deste operário-massa no contexto do padrão taylorista/fordista otimiza o processo de trabalho e tem como resultados a padronização de mercadorias. Este modelo se assentará justamente sobre o paradigma do consumo e da produção em massa como base para o crescimento econômico. Não obstante, tal padronização teve implicações para a formação de elevados estoques e para uma crise de superprodução, fatores que dentre outros, contribuíram para o colapso desta forma de organização.

Apresentando sinais de esgotamento a partir da década de 1970, o modelo fordista-keynesiano baseava-se num compromisso particular entre capital e trabalho e num momento particular de equilíbrio de correlações de forças sociais, emergindo o chamado pacto ou compromisso fordista. Neste período, a emergência do Estado de Bem Estar Social, garantindo algumas conquistas aos trabalhadores, possibilitava um incremento das taxas de lucro e acumulação capitalista, ancoradas em um tipo específico de organização do trabalho e em um determinado modelo de intervenção estatal.

Como elemento-chave do keynesianismo podemos indicar o reconhecimento do poder e das reivindicações dos trabalhadores, bem como uma tentativa de sua contenção, expressa principalmente pelo modelo social-democrata de sindicalismo (DIAS, 1996). Não obstante, tais demandas dos trabalhadores não perduraram nos termos de uma conciliação, levando à crise do modelo fordista-keynesiano e reafirmando uma nova hegemonia para o sistema capitalista.

Assim, de maneira diversa da forma keynesiana e social democrata, que após a Segunda Guerra Mundial havia definido o Estado como agente de regulação do mercado e agente fiscal que empregava a tributação para a promoção de investimentos em direitos sociais, o modelo de intervenção que se afirma na atualidade passa a rejeitar a presença do Estado na regulação do mercado e na realização de políticas sociais. Tal crise do modelo de

Estado evidenciou as contradições do fordismo, colocando a necessidade de implantação de novos processos produtivos que tinham como principal finalidade a desoneração do capital.

Em suma, compreendemos que as condições macroeconômicas que engendraram a crise deste modelo de acumulação vinculam-se à queda nas taxas de lucro e a uma retração nos níveis de consumo que, somadas à crise ocasionada pelo choque do petróleo e à substituição do modelo anterior de intervenção estatal, desencadeiam um processo de instabilidade na economia capitalista. As transformações referentes ao mundo do trabalho afetam de modo incisivo as sociedades industriais, instaurando-se uma nova forma de acumulação que enfatiza a competitividade, a produtividade e a qualidade, e apoia-se na flexibilidade dos processos de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo. O resultado desta “acumulação flexível” (HARVEY, 1992), tem sido um aumento expressivo de produtividade, acompanhadas por um quadro de desemprego estrutural.

As mudanças sócio-técnicas que se implantaram assumem características diversas das formas de produzir do período anterior, e centram-se na flexibilização dos processos produtivos e numa forma de organização descentralizada e horizontalizada. Muito vinculada à demanda, a produção caracteriza-se pela variedade e heterogeneidade e é realizada a partir dos trabalhos em equipe. Essas novas técnicas do trabalho se expressam, conforme Antunes (2000), em processos tais como os CCQ’s – Círculos de Controle de Qualidade – *kanban*, *just in time*, *kaizen*, *team work*, que tem por base a eliminação do desperdício e uma minimização dos estoques, tendo por objetivo final a produção de um bem no exato momento em que é demandado. As formas de gerenciamento do processo de trabalho também sofrem modificações, substituindo-se o trabalho verticalizado por equipes de trabalho e por uma “gerência participativa”, em que grupos de trabalhadores passam a discutir conjuntamente o desempenho de seu trabalho, com vistas a melhorar a produtividade das empresas. Neste sentido, o trabalho passa a ganhar uma nova dimensão que tem como meta o imperativo da participação, da cooperação e do envolvimento do trabalhador.

Importante considerar ainda que todas estas mutações no plano econômico ocorrem em um momento de transformações sociais, políticas e ideológicas, que repercutem também no ideário e na subjetividade dos indivíduos. Santana e Ramalho (2003) observam a afirmação na sociedade contemporânea de um novo formato para o trabalho, onde atores sociais descentrados não constituem mais uma identificação forte com os marcos genéricos da classe e de suas tradicionais formas de representação, tais como os partidos e os sindicatos. O esvaziamento da participação de caráter coletivo e público coaduna-se assim, com um período

de indeterminações e de desmanches ancorados nas políticas neoliberais, tal como assinalou Francisco de Oliveira (2007).

As condições colocadas pela reestruturação produtiva em nossos dias acabam por transformar a dinâmica das relações profissionais, substituindo uma gestão 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. 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, 1998).

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 teoria social coloca em questionamento a centralidade da categoria trabalho: ela ainda explicaria a sociabilidade contemporânea? É questionado na teoria sociológica se o trabalho ainda seria uma categoria fundamental de análise que explicaria a estrutura do desenvolvimento social ou se há uma consciência da classe trabalhadora. (OFFE, 1989).

[...] 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).

Ainda nesta perspectiva, o processo de expansão do trabalho assalariado teria acarretado uma aguda diferenciação no trabalho social, em termos de renda, qualificação, estabilidade, prestígio, carga de trabalho, possibilidades de ascensão e autonomia. Desse modo, o trabalho teria 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, 1989).

Apesar dos diferentes matizes das análises que buscam aquilatar e qualificar a intensidade e a profundidade de tais mudanças há certos pontos que, a nosso ver, são consensuais no que se refere a uma caracterização da forma contemporânea do capitalismo. Consideramos que tais transformações são distintas das teses que colocam um fim no trabalho e, por conseguinte, da classe trabalhadora. Ocorre que, dada à intensidade dos processos de introdução tecnológica, percebemos que o desemprego, tornado estrutural em função da velocidade da rotatividade da mão de obra, que se desqualifica rapidamente em consequência

das mudanças nas tecnologias, resulta num cenário acentuado de precariedade e instabilidade, com reflexos importantes para os movimentos sindicais. Enquanto fator de desequilíbrio da correlação de forças entre a classe trabalhadora e as classes dominantes, o fenômeno do desemprego passa a justificar-se por meio de representações que o desqualificam como questão social, participando, conforme Verás de Oliveira (2007), das dimensões de “coerção” e de “consentimento” constitutivas da hegemonia capitalista na atualidade. Para lidar com a tecnologia, ganha força no âmbito empresarial e das políticas governamentais um intenso processo de flexibilização da produção e das relações de trabalho que, somadas a um aumento da terceirização decorrente da fragmentação e dispersão das etapas da produção, tem limitado perspectivas de ganhos reais para os trabalhadores.

Horizontalização da produção e diminuição dos estoques, emprego maciço de tecnologias eletrônicas, crescimento do setor de serviços e da economia informal e rapidez na obsolescência das qualificações da mão de obra são elementos importantes nas análises que buscam elucidar o processo de reestruturação em curso.

Além da forte segmentação da força de trabalho entre trabalhadores qualificados e não qualificados, operam-se também mudanças no conteúdo das qualificações exigidas. Para Deluiz (1995), o processo de acumulação flexível gera um fenômeno paradoxal, ampliando por um lado o trabalho precário e informal e fazendo emergir um trabalho revalorizado, polivalente, onde o trabalhador passa a exercer funções de caráter mais abstrato. Passam a ser enfatizadas no processo de trabalho as capacidades de diagnóstico e tomada de decisões, de intervenção no processo de trabalho, de trabalho em equipe e de auto-organização.

Neste sentido, para nós, torna-se relevante questionar de que forma as novas tecnologias impactam sobre a qualificação do trabalhador e que sentidos tem trazido ao mercado de trabalho. Entendemos que a nova conjuntura do trabalho nos orienta a refletir acerca das qualificações e dos perfis que atendem aos requisitos dos novos processos produtivos. Questionamo-nos sobre as perspectivas abertas pela qualificação profissional aos trabalhadores e às empresas. Se, do ponto de vista dos primeiros e enquanto uma construção social vinculada a um contexto de desemprego estrutural, a qualificação poderia significar alguma garantia de proteção frente à possibilidade de exclusão social, para as empresas, ela pode ser alternativa para a adequação de trabalhadores ajustados às novas necessidades.

A modernização tecnológica produziria então, no processo de trabalho, dois setores polarizados em termos de suas qualificações: de um lado, um pequeno número de trabalhadores altamente qualificados; de outro, uma massa de trabalhadores desqualificados que, somente mediante mais qualificação, poderiam ter expectativas de inserção do mundo do

trabalho. Partindo desta perspectiva, é importante observarmos então, a partir da qualificação profissional, as dimensões técnicas e comportamentais privilegiadas diante dos novos requisitos dos processos produtivos.

Compreendemos que seja importante também considerar o contexto brasileiro onde se operam tais transformações. Entendemos que as modificações que dizem respeito a uma transição do padrão fordista/keynesiano fazem menção à conjuntura europeia, mais especificamente no período pós-guerra e que qualquer transposição imediata de conceitos e análises para a realidade brasileira pode cumprir a função de obscurecer, mais que explicar as especificidades de tais transformações. Por outro lado, também constatamos que, a partir dos anos 1990 no país, consolidou-se um novo padrão neoliberal de intervenção estatal, acompanhado de medidas que apontaram para uma precarização das relações de trabalho e que se ajustaram ao processo de reestruturação da produção também em curso⁶.

Diversos setores produtivos da nossa economia, dentre eles a agroindústria sucroalcooleira, reestruturaram-se; a face mais visível deste processo se apresenta pela acentuada introdução de inovações tecnológicas que impactam os trabalhadores em vários aspectos, dentre os quais destacamos a redução dos postos de trabalho e os novos requisitos de qualificação profissional.

1.2 A Região de Ribeirão Preto/SP no cenário produtivo nacional: desenvolvimento da agroindústria canavieira e regulação estatal

Um dos ramos produtivos mais antigos e economicamente mais importantes no país é o canavieiro, e o Brasil hoje se consolida como o maior produtor de açúcar e álcool do mundo. Até o início da década de 1990, o Estado intervinha neste setor produtivo de maneira acentuada, no que tange principalmente à regulação de preços e cotas de produção. Com a extinção do IAA – Instituto do Açúcar e Alcool – reformularam-se a política nacional de regulamentação econômica sucroalcooleira e o sistema de subsídios, sendo este o primeiro passo para uma tentativa de afastamento do Estado.

As reconfigurações ocorridas na regulação e proteção estatal na década de 1990 ocasionaram um declínio na margem de lucro das empresas e, como opção à esfera produtiva,

⁶ Para o caso brasileiro, é importante sinalizar que o modelo de intervenção estatal desenvolvimentista não teve a mesma finalidade das medidas implantadas pelo Estado de Bem Estar Social europeu, já que a promoção da industrialização no Brasil teve mais peso nas medidas governamentais que propriamente preocupações de cunho social; destarte, a reestruturação ganha corpo em nosso país em um momento em que problemas básicos não haviam sido resolvidos (PRADO, 2008).

o setor reestruturou-se a partir de uma série de inovações tecnológicas e organizacionais, realizadas por meio de inovações logísticas, mecanização, automação de processos, novas formas de gestão, aumento da produtividade e alterações nas relações com fornecedores, compradores e trabalhadores (DIEESE, 2007).

No Estado de São Paulo, o crescimento e a consolidação da agroindústria canavieira estão vinculados às mudanças que se operaram na economia paulista, derivadas, sobretudo, da crise da cafeicultura na década de 1930. Sendo o café o principal produto que dinamizava a economia nacional de base agroexportadora, na Primeira República, o Estado oligárquico contou com a forte influência dos cafeicultores paulistas – favorecidos pela “política dos governadores” – o que permitiu nas décadas que se seguiram, a ampliação das bases para a expansão das usinas (IAMAMOTO, 2001).

É a partir então da retração da produção cafeeira iniciada em 1930 que a cana de açúcar passará a ocupar as áreas antes destinadas àquele cultivo. Fundamentalmente, o regime de trabalho prevalecente na cafeicultura paulista caracterizou-se pelo emprego do colonato⁷. A crise de 1929 e a expansão urbano-industrial no país contribuíram para a mudança do eixo econômico nacional, do setor agroexportador para o polo urbano-industrial. Neste momento, a afirmação do poder do Estado guarda certa ambivalência, ora privilegiando setores mais tradicionais, ora voltando-se para setores emergentes da economia.

Esta intervenção mais efetiva do poder de Estado correspondeu à formulação de órgãos técnicos reguladores do comércio dos nossos principais produtos agrícolas. Conforme Garcia e Palmeira (2001), a lavoura de café contou ao longo de todo o século XX com instrumentos de política econômica de abrangência nacional, que tentaram regular o mercado internacional por intermédio de práticas de controle da oferta, tornando-se mais efetivas e visíveis a partir da política de erradicação dos cafezais. É notável que, assim como os fazendeiros do café tiveram órgãos públicos reguladores do comércio, a lavoura canavieira também teve seu correspondente, já em 1933, com a criação do Instituto do Açúcar e Alcool (IAA) pelo governo Vargas, instituindo uma segmentação entre os mercados do Nordeste e do

⁷ O colonato foi o regime de trabalho experimentado pelos cafeicultores paulistas para a substituição dos antigos escravos e caracteriza-se por ser um sistema misto de trabalho individual e familiar, que combina a remuneração por tarefa com a remuneração por produção nas roças de subsistência destinadas aos cultivos dos colonos. Data de 1850 a chamada Lei de Terras no Brasil, que buscou restringir o acesso à terra por parte dos contingentes de trabalhadores escravos que foram sendo liberados com o fim do regime escravocrata. A lei determinava que as terras ainda não ocupadas passariam a ser de propriedade do Estado brasileiro e poderiam ser adquiridas apenas através da compra. Assim, somados aos braços garantidos por essa população em decorrência de tal lei, os colonos imigrantes passaram a compor a força de trabalho utilizada nos cafezais paulistas. Para uma análise detalhada do processo de substituição do colonato pelo trabalho assalariado na cafeicultura paulista, consultar o importante trabalho de Verena Stolcke (1986).

Centro-Sul. Se a intervenção tinha como propósito inicial proteger os produtores menos capitalizados do Nordeste, seu efeito acabou sendo o contrário, promovendo um deslocamento do centro produtor de açúcar e álcool para o Centro-Sul, o que favoreceu diretamente a região de Ribeirão Preto.

O IAA tinha como funções dirigir, fomentar e controlar a produção do açúcar e do álcool em todo o país. Importantes incentivos para a modernização da agricultura foram possibilitados por este órgão, e a intervenção estatal passou a ser cada vez mais abrangente, o que fez surgir uma numerosa e diversificada legislação. A regulamentação se deu desde a produção da matéria prima (corte da cana de açúcar, transporte, pesagem e beneficiamento), até a fabricação, distribuição, consumo e a exportação. Definiu regras para as relações entre fornecedores, usineiros e produtores; estabeleceu políticas de equilíbrio entre produção e consumo, comercialização e assistência social aos trabalhadores, instituindo órgãos de controle e fiscalização, além de controlar os preços do açúcar e do álcool.

Outra iniciativa de intervenção estatal que merece ser destacada é a criação do ELC – Estatuto da Lavoura Canavieira – de 1941, que visava disciplinar as relações entre os lavradores da cana, dentro do propósito de um desenvolvimento equilibrado do setor. Enquanto parte de uma política de desenvolvimento e distribuição de renda e dentro dos princípios de uma ampliação das bases de legitimação do Estado junto às massas urbanas e rurais, seus objetivos foram, por um lado, proteger os fornecedores de cana, prevenindo a ocorrência de desentendimentos entre plantadores e donos de usinas, e por outro, garantir uma oferta regular de matéria-prima e de trabalho, subordinando o plantio da cana às necessidades da indústria do açúcar e do álcool (IAMAMOTO, 2001).

Um novo impulso é dado à produção canavieira a partir da década de 1960, momento em que o açúcar brasileiro desponta no mercado internacional. O crédito subsidiado estatal permitiu que o Estado de São Paulo constituísse rápida e solidamente seu complexo agroindustrial sucroalcooleiro, além de ter se tornado o principal produtor de açúcar e álcool do país. A regulamentação do setor adquire novas bases a partir da criação do PROALCOOL – Programa Nacional do Álcool – em 1975. A origem deste programa está vinculada à queda nas cotações internacionais do açúcar, verificada a partir de 1973, o que ocasiona a aceleração do desenvolvimento da cultura canavieira tendo como objetivo um incremento da produção de álcool, especialmente o álcool-anidro. Em âmbito internacional, a crise energética, em função da alta do petróleo, fez com que o governo militar brasileiro buscasse dinamizar a produção de álcool, a fim de que este fosse uma alternativa energética para o momento de crise. O programa constitui-se em importante mecanismo de aceleração do desenvolvimento da

produção sucroalcooleira e também incentivador do modelo de desenvolvimento do país, uma vez que se utilizou de tecnologias e equipamentos nacionais, minimizou a dependência do açúcar brasileiro frente às oscilações do mercado internacional e atuou na garantia do abastecimento da frota nacional, reduzindo as despesas com importação de petróleo.

O Estado de São Paulo e a região de Ribeirão Preto, especialmente, concentraram os investimentos deste programa, esta última despontando, a partir de meados da década de 1970, como principal polo produtivo nacional. Os recursos fartos oferecidos pelo Estado para viabilizar o programa tiveram como decorrência a duplicação do número de destilarias destinadas à fabricação de álcool na região, além de propiciar um avanço da lavoura canavieira sobre a pecuária e demais culturas (COLETTI, 1998). Dados apontados por Scopinho (2000) fornecem a dimensão dos impactos do programa para esta região: entre 1974 e 1980, houve uma expansão de 63% da área cultivada e um aumento da ordem de 632% da produção de álcool, entre 1976 e 1980.

Todavia, cabe ressaltar que o PROALCOOL também continha objetivos de caráter social, dentre eles, contribuir para a redução das disparidades regionais de renda. Os resultados, contudo, não atenderam à grande maioria da população, voltando-se apenas a garantir os bons resultados econômicos para o 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 PROALCOOL 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).

É historicamente notável, portanto, a importância do Estado brasileiro na disponibilização de incentivos para o desenvolvimento deste setor. Como é de conhecimento, a década de 1990 no Brasil deu início a medidas de corte neoliberal, implantadas especialmente durante o governo de Fernando Henrique Cardoso. A combinação de políticas de abertura comercial e de desregulamentação características deste período com a queda dos preços internacionais do açúcar e a queda da demanda interna de álcool levou o setor sucroalcooleiro a uma grande crise que se arrastou por toda a década de 1990 (ALVES, 2007). Conforme nos indica Scopinho (2004):

Tradicionalmente subsidiadas e protegidas pelo Estado desde os tempos do Brasil colonial, essas empresas intensificaram o processo de reestruturação produtiva a partir de meados da década de 1980 quando, em decorrência das mudanças no cenário político e econômico nacional e internacional, iniciou-se a desregulamentação da economia sucroalcooleira. A partir de então, a

reestruturação do setor passou a ser orientada principalmente pelas demandas do mercado externo e comandada pela introdução de tecnologias de produção poupadoras de força de trabalho e de outros métodos de gestão empresarial inspirados no modelo da qualidade total (SCOPINHO, 2004, p.2).

Destarte, se até a década de 1980 a expansão da atividade se deu, sobretudo, a partir da ampliação da área plantada com cana, resultando em baixa incorporação de tecnologias, tal dinâmica começa a transformar-se a partir da década de 1990, como resposta à desregulamentação operada pelo Estado⁸. Assim, enquanto os preços eram controlados e com valores acima dos custos médios, a necessidade de competição não estava colocada para as empresas. Após a desregulamentação tal cenário modifica-se sensivelmente, uma vez que os preços da cana e de seus derivados passaram a oscilar no mercado e a possibilidade de lucro das empresas do setor passa agora a depender de sua capacidade de produção a baixos custos (ALVES, 2007).

A mecanização do plantio e do corte da cana – com vistas ao aumento da produtividade do trabalho com redução do número de trabalhadores empregados – e a introdução de novos métodos de gestão da força de trabalho são importantes mudanças, dentre as inúmeras que passaram a ser implantadas na produção agroindustrial nos anos de 1990. Tal como apontou Alves (2007), tais inovações foram orientadas, sobretudo, para colocar em prática o paradigma da “produção enxuta”. A reestruturação passa a exigir a racionalização da produção, ou seja, produzir mais com menos custos e maior qualidade, para a o enfrentamento da concorrência no contexto de uma nova divisão internacional do trabalho (IAMAMOTO, 2001).

Tais transformações são bastante expressivas especialmente na região de Ribeirão Preto, que concentra as unidades que empregam modernas tecnologias no processo produtivo, o que condiciona uma maior produtividade e ganhos de competitividade. São em torno de 40 usinas que produzem mais de 30% do álcool e do açúcar nacional e que, conforme dados da UNICA (2012), realizam a colheita mecanizada em 72% de sua área, e em algumas unidades mais avançadas, já se apresentam índices de 90% de mecanização.

Desde a instituição do PROALCOOL, conforme apontamos, o setor sucroalcooleiro tornou-se o eixo econômico desta região. Localizada a Nordeste do Estado de São Paulo, é

⁸ Alves (1991) indica que a introdução de tecnologias poupadoras de força de trabalho, especialmente na fase da colheita, também está relacionada a uma tentativa de redução do poder de pressão dos assalariados rurais, construído do bojo dos movimentos grevistas de meados da década de 1980.

composta por vinte e cinco municípios⁹, conforme o conceito de região administrativa empregado pelo IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Dados da CONAB – Companhia Nacional de Abastecimento – para a safra de 2011/2012, demonstram que a lavoura de cana de açúcar continua a expandir-se no país. O Estado de São Paulo passa a concentrar 51,66% da área nacional cultivada, totalizando 4.426.45 mil hectares de plantações (CONAB, 2012).

O setor sucroalcooleiro da região de Ribeirão Preto representa atualmente o que há de mais concreto do avanço capitalista no campo. Fortemente conectado às cadeias industriais, comerciais e financeiras globais, tem sustentação graças à articulação com setores que suprem demandas por tecnologias para a produção e transformação da cana de açúcar. Caracteriza-se assim, por uma imensa pujança econômica e tecnológica, e pelo poder concentrador e modernizante deste setor.

Tais elementos ganham sentido quando analisamos os aumentos de produção e produtividade do setor e a dinâmica que é criada com a indústria e com órgãos de pesquisa acadêmica (universidades particulares e públicas) e órgãos estatais (EMBRAPA, CATI, IEA). Segundo dados fornecidos pela UNICA – União Nacional de Cana de Açúcar – a safra de 2001/02 no do Estado de São Paulo chegou a 176.574.250 de toneladas de cana processadas. Em 2008/2009 esses números são de 346.292.969 de toneladas. As mudanças nas variedades genéticas de cana, bem como a utilização de maquinários com tecnologia de ponta são representativos da consolidação da dinâmica capitalista no campo e do avanço do processo técnico-científico aplicado à agricultura.

1.3 Aspectos relevantes da modernização da agricultura brasileira e a configuração do modelo de produção agroindustrial

O desenvolvimento da dinâmica capitalista no campo enseja uma série de mudanças significativas na agricultura brasileira. Marcado pela transformação da grande propriedade fundiária em empresa capitalista agrária (OLIVEIRA, 2001), o processo de desenvolvimento do capitalismo brasileiro comporta algumas particularidades históricas que são constitutivas do nosso espaço rural. Conforme aponta Carlos Nelson Coutinho (1989), apoiando-se fundamentalmente em acordos entre frações de classes economicamente dominantes, das

⁹ São eles: Altinópolis, Barrinha, Brodowski, Cajuru, Cássia dos Coqueiros, Cravinhos, Dumont, Guariba, Guataporá, Jaboticabal, Jardinópolis, Luis Antonio, Monte Alto, Pitangueiras, Pontal, Pradópolis, Ribeirão Preto, Santa Cruz da Esperança, Santa Rosa de Viterbo, Santo Antonio da Alegria, São Simão, Serra Azul, Serrana, Sertãozinho e Taquaral. Cf <www.planejamento.sp.gov.br/novo_portal/> Acesso em Junho/2012.

quais nunca se alijaram os proprietários rurais, a experiência brasileira não removeu os “entraves” da grande propriedade, ao contrário, concentrou-a, colocando à margem deste processo amplos segmentos de nossa sociedade.

O impulso dado à modernização da agricultura brasileira está intimamente ligado aos programas que, sob o signo desenvolvimentista, começaram a ser implantados no país na década de 1950, como forma de desenvolver a economia nacional em bases propriamente industriais. O planejamento econômico e a intervenção estatal ganharam força no Brasil e na América Latina nesta década, principalmente em virtude da divulgação das ideias desenvolvimentistas elaboradas no âmbito da Comissão Econômica para a América Latina (CEPAL)¹⁰.

No momento em que o crescimento de uma estrutura urbano-industrial no país produzia novas articulações voltadas à expansão do capitalismo, o centro do discurso dominante passa a ser a baixa produtividade da agricultura, seus métodos atrasados e a miséria dos trabalhadores rurais (SILVA, 1999). Neste sentido, as orientações para os problemas da agricultura brasileira se concentraram principalmente em mudanças no perfil tecnológico de nossa produção, já que se tinha em conta que tal modernização traria inevitavelmente uma transformação qualitativa ao campo. Florestan Fernandes (1981), em sua análise acerca do capitalismo agrário brasileiro, lança luz sobre tais aspectos, uma vez que irá qualificar os problemas de nossa sociedade rural como eminentemente políticos, ou seja, não eram decorrentes do volume de riquezas produzido, mas sim dos pactos articulados entre as elites agrárias e a burguesia urbano-industrial, tendo como horizonte a manutenção do *status quo* dos proprietários rurais.

Por sua vez, Francisco de Oliveira (2003) também aponta para uma perspectiva de integração entre a indústria em desenvolvimento e o crescimento agrícola no país¹¹. Conforme o autor, neste contexto, as culturas de subsistência ajudavam a baixar o custo da reprodução da força de trabalho para o setor urbano-industrial, facilitando e fortalecendo a acumulação urbana. Deste modo, o crescimento industrial sustentou-se numa alta taxa de exploração da força de trabalho, onde a liberação rápida de amplos contingentes de mão de obra para as

¹⁰ Conforme Stoleke (1986), a intervenção estatal na economia no período anterior à Segunda-Guerra Mundial se restringia a conjunturas muito particulares. O modelo de desenvolvimento proposto pela CEPAL tinha por base uma concepção de Estado como racionalizador da economia, e a planificação como condição para o processo de industrialização substitutiva.

¹¹ Oliveira (2003) escreve para questionar a teoria econômica produzida no âmbito da CEPAL, cujo maior expoente é Celso Furtado. Propõe uma revisão do modo de pensar a economia brasileira, especialmente no período pós-1930, de industrialização do país; a crítica realizada pelo autor se concentra na interpretação dualista do subdesenvolvimento brasileiro, segundo a qual haveria um setor atrasado concorrendo com o setor industrial moderno em formação.

idades, – constituindo o “exército de reserva” – combinada ao fornecimento dos excedentes alimentícios foram funcionais para a expansão e acumulação capitalista em novas bases no país.

Neste sentido, novamente reportamo-nos a Florestan Fernandes (1981) quando este afirma que o trabalhador rural está na raiz das possibilidades do trabalho assalariado do operário urbano. Para o autor, na órbita do desenvolvimento do capitalismo dependente brasileiro¹², a força de trabalho na economia agrária brasileira caracteriza-se por condições inferiores a do trabalhador fabril, ou seja, inclui-se de uma forma desigual. Sua condição de subalternidade se expressa, sobretudo, pela sua inserção restrita no mercado, pela ausência dos direitos civis reguladores das relações de trabalho, tardiamente estendidos ao campo, e em sua circunscrição a relações de dominação que extrapolam os limites da mera exploração econômica. Ao rebaixamento dos custos da mão de obra empregada na indústria brasileira, correspondia assim, a permanência e intensificação da exploração da população rural.

Na década de 1950, o avanço do êxodo rural e a oferta de alimentos se constituíram em preocupações fundamentais do governo Vargas (STOLCKE, 1986). O aumento no preço dos gêneros alimentícios orientou o planejamento econômico da produção agrícola para o mercado interno no sentido de aumentar a oferta de alimentos e matérias-primas, apontados como principais entraves ao desenvolvimento industrial do país. A resposta à questão foi iniciada por Vargas com políticas contraditórias: apontava-se, por um lado, para a necessidade de conter o êxodo rural, levando ao campo uma legislação trabalhista ainda inexistente para essa parcela da população e, de outro, aumentar a produção agrícola com base na modernização da agricultura. Nesse sentido,

Uma implementação efetiva da legislação trabalhista na agricultura, com o que Vargas respondia às exigências dos trabalhadores rurais, bem pode ter levado os proprietários de terra a mecanizar a produção agrícola. Porém, ao passo que a modernização teria levado indiretamente a um aumento na produtividade agrícola, satisfazendo as demandas dos industriais por uma melhor oferta de alimentos e por uma redução da pressão inflacionária sobre os salários, também teria acelerado o deslocamento dos trabalhadores rurais para as cidades, que era precisamente o que se pretendia evitar [...] (STOLCKE, 1986, p.141).

A agricultura brasileira, longe de ser um empecilho, beneficiou sobremaneira o desenvolvimento do capitalismo brasileiro. Ao se estabelecerem novos nexos entre agricultura

¹² A análise da posição dependente que o capitalismo brasileiro ocupa no desenvolvimento do capitalismo global não se refere na interpretação de Florestan Fernandes (1981), a relações orgânicas funcionalistas, sendo antes relações conflituosas e dialéticas.

e indústria, configuraram-se em novos patamares as relações entre a cidade e o campo no espaço brasileiro. A tentativa de conter o êxodo e melhorar as condições de vida dos trabalhadores passou ainda, neste contexto, pelo reconhecimento da falta de acesso a terra como a fonte das disparidades crescentes da sociedade. Um terreno fértil de mobilizações em torno da questão agrária no campo e das reivindicações por melhores condições de vida e trabalho da população rural foi construído ao longo da década de cinquenta e início dos anos sessenta no país. As pressões pelas chamadas reformas de base correspondiam à organização do sindicalismo rural em formação, dos setores de esquerda ligados à Igreja e aos partidos políticos em torno da questão agrária e da luta pela extensão de direitos aos trabalhadores do campo.

A constituição de um amplo mercado interno era colocada como necessidade ao desenvolvimento do capitalismo no país, para o que uma ampla reforma agrária contribuiria, beneficiando a redistribuição da renda. Ao se democratizar a propriedade da terra, um amplo contingente de trabalhadores teria acesso ao consumo, desencadeando o crescimento da produção industrial e agrícola e estimulando um desenvolvimento econômico autossustentado¹³. As novas configurações políticas, seladas em torno do Golpe de 1964, vem suplantando este projeto alternativo de desenvolvimento para o campo brasileiro e passará a ser estimulado um novo modelo de produção para a agricultura em que esta passa a ter como papel fundamental a absorção de parte da produção industrial e a produção de insumos a serem processados por este próprio setor.

Desta forma, novos segmentos industriais e comerciais articularam-se às atividades agrárias, apontando para a integração que viria a se constituir posteriormente, entre os setores agrícola e industrial, culminando no processo que Graziano da Silva (1998) indicou como o da passagem dos complexos rurais para os chamados complexos agroindustriais. Há uma ampla discussão acerca do momento de consolidação e da forma como operam tais complexos. De maneira geral, a noção foi formulada tendo em vista a ideia de que a agricultura transforma-se em mais um ramo da produção que, por um lado, adquire determinados insumos e, por outro, produz matérias-primas a serem processadas industrialmente. Dentre outros autores que trabalharam com o termo, Müller (1989) assim o define:

Um conjunto formado pela sucessão de atividades vinculadas à produção e transformação de produtos agropecuários e florestais. Atividades tais como:

¹³ A construção do discurso teórico e político em torno da questão agrária para o desenvolvimento do capitalismo brasileiro pode ser encontrada nas obras dos intelectuais do PCB (Caio Prado Junior, Alberto Passos Guimarães), no pensamento produzido no âmbito da CEPAL e nas formulações da Igreja Católica.

a geração destes produtos, seu beneficiamento/transformação, e a produção de bens de capital e insumos industriais para as atividades agrícolas; ainda: a coleta, a armazenagem, o transporte, a distribuição de produtos industriais e agrícolas; e ainda mais: o financiamento, a pesquisa e a tecnologia, e a assistência técnica (Müller, 1989, p.45).

Assim, na década de 1960, foram definidas as linhas centrais do padrão de desenvolvimento da agricultura brasileira, articulando num mesmo projeto os interesses da burguesia industrial, nacional e internacional, com os setores “modernos” da agricultura, suplantando os projetos que se colocavam como alternativos. Privilegiando a grande propriedade produtora de culturas agrícolas destinadas ao mercado externo, o processo de modernização que se consolida neste momento foi amplamente tratado pela literatura¹⁴ como conservador, parcial e perverso. O aspecto modernizante deste projeto verifica-se nas mudanças operadas na base técnica de produção agrícola e nos níveis crescentes de produção e produtividade induzidos pela ampla utilização de insumos e maquinários. A concentração da propriedade territorial e a marginalização de vários segmentos sociais dão o tom conservador e excludente característico deste modelo de desenvolvimento. Tais elementos acima apontados são sintetizados por Delgado (1985), para quem este processo enseja uma “mercantilização geral” das relações econômicas no setor rural:

O crescimento rápido da urbanização e das exportações; a modernização agropecuária que enseja a constituição e ampliação dos diversos ramos do CAI; a organização de um novo sistema de financiamento para as atividades rurais - o Sistema Nacional de Crédito Rural – e, por último, a definição de um novo padrão de regulação das relações sociais e econômicas do setor rural pelo Estado configuram, em seu conjunto, um novo padrão de desenvolvimento rural, que se convencionou chamar, com propriedade, de modernização conservadora (DELGADO, 1985, p. 21-22).

Ainda que o processo de mudança na base técnica da agricultura (geralmente tratada pelo termo modernização), e a integração intersetorial agricultura/indústria (característica do chamado processo de industrialização da agricultura) tenham se desenvolvido a partir dos anos de 1950, a política de crédito rural instaurada a partir de 1965 assume importância fundamental como veículo que articulará os interesses rurais e urbanos em torno do projeto de desenvolvimento de teor modernizante. O chamado SNCR – Sistema Nacional de Crédito Rural – se constituirá como carro-chefe da modernização do setor agropecuário, deslocando o

¹⁴ Ver Graziano da Silva (1980) e Alves (1991).

eixo da política por produtos, que caracterizava a atuação de outros institutos¹⁵, para uma política de mercadorias rurais de uma forma geral (DELGADO, 1985).

Nesse sentido, consideramos importante destacar, como o fazem Palmeira (1989) e Coutinho (1989) a importância do Estado para o desenvolvimento capitalista no país, uma vez que nossa modernização só se conforma como projeto através da subvenção governamental na expansão das relações capitalistas no campo, configurando-se um novo bloco de interesses, em que sobressai a participação do grande capital industrial e dos grandes e médios proprietários rurais, aprofundando o perfil concentrador de terra e de capital no campo brasileiro.

A política estatal de concessão de crédito, pela via do sistema nacional instituído, atingiu de forma desigual os setores da agricultura brasileira, privilegiando aqueles que se utilizavam das práticas prescritas pelo pacote tecnológico do crédito rural. Conforme avaliou Coletti (1998), a partir da década de 1980, os recursos deste crédito tornaram-se mais escassos, fazendo com que a política estatal passasse a atender principalmente as demandas de recursos daqueles setores mais integrados à lógica dos “complexos agroindustriais”, dentre os quais teve destaque a agroindústria canavieira.

Otávio Ianni (1976), ao estudar a região de Sertãozinho, no Estado de São Paulo, apresenta-nos de forma emblemática um retrato das usinas como fenômeno da industrialização da agricultura, onde o processo produtivo e a organização da força de trabalho passam a ser operados sob o comando do capital industrial.

A usina é uma fábrica fora de lugar, da cidade, no campo. Parece inserida no processo de reprodução do capital agrário. Na usina, os capitais agrário e industrial aparecem conjugados, subsumidos um ao outro. De longe, vista no campo, a usina parece engolida pelo canavial; a fábrica, pela planta; a indústria pela agricultura. Mas o que ocorre é o inverso, reverso. Na agroindústria canavieira, o capital industrial instalado no campo confere ao capital agrário as suas cores e matizes. Na usina, a cana de açúcar é industrializada, transformada em açúcares e alcoóis, seguindo as exigências e a lógica da produção industrial. Aí comandam os processos físicos e químicos, mas sobressai a máquina e o andamento maquinizado. Na usina, a força de trabalho e a divisão social do trabalho organizam-se produtivamente, segundo os movimentos e os andamentos do capital industrial (IANNI, 1976, p.36).

O impulso dado à modernização da agricultura através dos subsídios estatais, conforme sabemos, não teve um caráter de homogeneização do nosso espaço rural,

¹⁵ Como exemplo de institutos voltados a políticas por produtos temos o IAA – Instituto do Açúcar e Alcool, o IBC – Instituto Brasileiro do Café e a CEPLAC – Comissão Executiva do Plano da Lavoura Cacaueira, conforme aponta Delgado (1985).

concentrando-se em algumas regiões e Estados e privilegiando alguns grupos sociais. Os efeitos do projeto modernizante são expressivos quando se constata a exclusão das pequenas propriedades do crédito subsidiado, tendo como consequências o êxodo rural, a expulsão de pequenos proprietários em condições desvantajosas de competição no mercado e o crescimento do assalariamento entre a população rural. O caráter conservador deste modelo pode ser sintetizado no fato de que

[...] 80% dos estabelecimentos agropecuários do país não recebem crédito rural oficial, enquanto 1% dos seus maiores mutuários – aproximadamente 10 mil grandes produtores – recebe nada menos que 40% do total dos recursos disponíveis. Talvez não por coincidência, este índice de concentração é bastante similar ao da concentração fundiária, constatável através do Censo Agropecuário (SZMRÉCSÁNYI, 1983, p.227).

Do ponto de vista dos trabalhadores rurais, a criação de uma estrutura dicotômica no interior da produção agrícola brasileira, aliada ao crescimento de uma valorização especulativa da terra, limitou ainda mais a permanência e seu acesso pela população que historicamente teve sua experiência de trabalho ligada a ela. A necessidade da produção em grande escala fez com que os proprietários agrícolas adquirissem maiores porções de terra e eliminassem os espaços destinados a cultivos de subsistência no interior das fazendas.

O meio rural brasileiro passou assim, pelo processo de “modernização do latifúndio”, em detrimento das unidades da pequena produção. Funcionando como mercados de trabalho com dinâmica própria, os centros dinâmicos da agricultura passam a absorver trabalhadores temporários, principalmente durante a fase da colheita de seus produtos agrícolas (RICCI, 1999). Neste contexto, o crescimento em larga escala do assalariamento rural tem na figura do chamado “boia-fria” sua expressão mais emblemática.

1.4 Complexo sucroalcooleiro e assalariamento rural: trabalho e trabalhadores no corte da cana

O fenômeno do assalariamento rural temporário foi amplamente estudado e debatido pela literatura dos anos de 1970 e 1980. Considera-se, em termos gerais, que o assalariamento no campo está vinculado ao avanço do capitalismo na agricultura e ao caráter conservador que assumiu a modernização do espaço rural brasileiro. Contudo, na interpretação de José de Sousa Martins (1986), o trabalhador assalariado rural nasce com a própria instauração do

trabalho livre, no século XIX. Para este autor, a realidade das transformações ocorridas na situação do trabalhador rural não foi adequadamente interpretada, uma vez que:

[...] o proletário agrícola foi reinventado rapidamente. Esqueceu-se que o boia-fria nascera com a própria instauração do trabalho livre no século passado. Há documentos sobre bolsões de trabalhadores avulsos entre as fazendas de café. Há fotografias de boias-frias no começo do século. Há contratos impressos específicos para esta categoria de trabalhadores na mesma época. A real natureza das transformações na situação do trabalhador rural nas duas últimas décadas não foi efetivamente apreendida e explicada (MARTINS, 1986, p.97).

O fato é que a forte concentração destes trabalhadores nas grandes lavouras monoculturas provocou uma busca intensa dos estudiosos em definir o fenômeno do “boia-fria”¹⁶. Graziano da Silva (1980) relacionou o assalariamento rural às alterações processadas na base técnica da produção agrícola. A utilização de máquinas, equipamentos e insumos químicos na agricultura paulista teriam sido os principais responsáveis pela maior utilização da força de trabalho volante. Nesse sentido, o autor confere um peso maior ao progresso técnico e sua relação com a força de trabalho agrícola empregada. No que se refere à definição do trabalhador volante, conforme 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 permanente (GRAZIANO DA SILVA, 1981, p.118).

Da mesma forma que o trabalho assalariado temporário é compreendido a partir do desenvolvimento capitalista da agricultura, para este autor, ele também pode ser considerado expressão da insuficiência deste desenvolvimento. Ao avançar de maneira diversa na agricultura, em virtude de seus aspectos particulares, ou seja, em função dos próprios limites colocados pela natureza ao processo de valorização do capital, o trabalho temporário seria a expressão justamente da incompletude deste processo que, de forma diversa da indústria, não elimina o tempo de não-trabalho.

Justamente em função destas necessidades sazonais de mão de obra na agricultura, o volante tem como principal característica sua forma de contratação. São trabalhadores requisitados para realizar tarefas em intervalos de tempo variados e pré-determinados, e que

¹⁶ A expressão é extremamente pejorativa e utilizada devido à necessidade que os trabalhadores têm, deslocando-se para a roça, de comerem suas refeições frias. Existem outras denominações: clandestino, fichado, avulso, pau-de-arara, pilão, biolo, catingueiro, charangueiro, conforme apontam Ferrante (1982) e Stein (1976).

não se fixam no local de trabalho. São remunerados por tarefa ou dia de trabalho, sem qualquer vínculo com o empregador, conseqüentemente, sem nenhum dos direitos fixados pela legislação trabalhista (D'INCÃO e MELO, 1975).

Cabe ressaltar que este processo histórico de consolidação do trabalho volante é visto por autores como Silva (1999) e Stolcke (1986) de uma perspectiva diversa. A expansão desta mão de obra específica não é vista apenas como resultado da modernização e industrialização da agricultura, mas pode ser bem compreendida quando analisadas as lutas políticas estabelecidas e o papel do Estado na formulação de legislações que propiciaram seu crescimento e permitiram dotá-la de seu caráter volante. Desta perspectiva, o ETR – Estatuto do Trabalhador Rural – criado em 1963, estendendo os direitos trabalhistas ao campo, contribuiu de modo decisivo para a expansão do trabalho temporário no país, à medida que tal legislação regulou apenas as formas de contratação da força de trabalho permanente, deixando os volantes fora de seu espectro.

Assim, tratada como eventual, tal categoria de trabalhadores, uma vez desprovida de direitos trabalhistas, tornou-se funcional ao movimento de acumulação na agricultura, já que representou uma alternativa menos onerosa – do ponto de vista econômico e do compromisso trabalhista – de emprego da força de trabalho (MARTINS, 2006). Nesse sentido, o caráter de definição da contratação temporária no campo não se vincula apenas à introdução de progresso técnico na agricultura brasileira, mas revela também sua dimensão fundamentalmente política; mão de obra marcada, portanto, desde seu aparecimento, pela precariedade e flexibilidade de seus vínculos empregatícios:

Não se compartilha a ideia segundo a qual, pelo fato de serem temporários, sejam sobrantes ou excluídos. Eles são incluídos. Defende-se aqui, a ideia 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 não considerá-los trabalhadores, pelo fato de serem boias-frias. São, ao contrário, trabalhadores com esta condição (SILVA, 1999, p.72).

Desta forma, a extensão – parcial – dos direitos trabalhistas ao campo, ao limitar as formas de dominação tradicionais, colocou a maioria dos antigos moradores e colonos diante de uma situação de pauperização extrema. Expropriados dos meios que antes utilizavam para prover parte de sua subsistência, passaram a ter de obtê-la através da condição de assalariamento, sem que, com isso, estivessem protegidos por uma legislação que lhes garantisse direitos.

Assim, o ritmo irregular com que esta força de trabalho é explorada nem sempre permite a estes trabalhadores continuar produzindo novos meios de subsistência, conferindo-

lhe uma instabilidade econômica que se reflete nas condições de precariedade em que vivem. Em síntese, a expansão do assalariamento temporário na agricultura brasileira, principalmente a partir dos anos 60, relaciona-se a um conjunto de fatores, tanto de ordem econômica quanto política, de caráter geral, mas também relacionado às particularidades de cada região.

A nova dinâmica da agricultura brasileira a partir da década de 1960 contribuiu para que se produzisse um intenso processo de expulsão de trabalhadores do campo. Segundo Camargo (2007), entre 1950 e 1980 mais de 40 milhões de pessoas migraram do campo para as cidades, configurando um dos processos de urbanização mais intensos já verificados no mundo. No entanto, esse fluxo populacional não teve correspondência com o aumento de postos de trabalho no setor urbano-industrial. Assim, mesmo tendo ocorrido neste período uma ampliação do assalariamento formal, com a criação da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas – reproduziram-se formas precárias de inserção no mercado de trabalho, representadas por trabalhadores autônomos, ocupações descontínuas e instáveis, assalariados sem carteira de trabalho e a manutenção de formas de trabalho escravo.

Dentre as diversas regiões que passaram a receber este intenso fluxo migratório, destacamos a região de Ribeirão Preto/SP, onde a expansão da cultura da cana de açúcar fez-se acompanhar de um crescimento na utilização do assalariamento temporário, especialmente na fase da colheita. No meio rural paulista, a consolidação dos assalariados rurais adquire traços específicos a partir das lutas políticas e das reivindicações desta categoria.

A modernização no Estado de São Paulo reduziu drasticamente as categorias de rendeiros, meeiros e a dos pequenos produtores. A proletarianização em massa do trabalhador rural, para Alves (1991), fez emergir entre estes trabalhadores aspirações típicas do operário industrial; as reivindicações pelo controle do processo de trabalho são expressão da constituição de uma categoria social diferenciada em relação aos demais trabalhadores rurais. Com reivindicações próprias e específicas, que emergiram na cena pública a partir da grande greve de Guariba¹⁷, em maio de 1984, forma-se uma identidade construída tendo a luta como mediação fundamental.

A ênfase dada por Alves (1991) aos determinantes estruturais do processo de formação do assalariado rural – o processo de modernização da agricultura e do avanço do capitalismo no campo – conduziu o autor, conforme nosso entendimento, a uma interpretação do

¹⁷ O estopim deste movimento foi a mudança do sistema de corte de 5 para 7 ruas, numa tentativa de intensificação do trabalho pelas usinas, além do aumento abusivo das taxas de água cobradas no município. A greve fez emergir na cena pública a necessidade premente de melhorias nas condições de trabalho. A partir desta greve consolidou-se um movimento de oposição sindical no meio rural, que teve como prerrogativa a instituição de sindicatos específicos dos assalariados e que buscou, a princípio, romper com o modelo legalista do sindicalismo CONTAG – Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura.

trabalhador assalariado rural nos mesmos moldes do trabalhador urbano, afirmando a presença de uma identidade de classe deste operariado agrícola, expressa em sua reivindicação sobre o controle do processo de trabalho e na ausência de perspectivas de um retorno à condição anterior, de pequenos proprietários de terra. Ferrante (1991; 1994) abordou esta relação em outros trabalhos de uma perspectiva diversa, tomando com categoria analítica a “construção de lutas”, ou seja, a autora busca relativizar este processo de proletarização, uma vez que identifica entre os trabalhadores rurais aspirações de retorno à terra, materializadas na constituição de assentamentos rurais na região,

A relação expropriação/proletarização tem que ser pensada em movimento, no qual não há como apagar a presença da terra no horizonte dos boias-frias [...]. Dos expropriados pela modernização, há sem dúvida os que querem voltar a terra, decisão indissociável de suas condições de existência social. A análise da presença dos boias-frias na luta pela terra não pode, em nossa avaliação, ser definida em termos de uma volta (FERRANTE, 1994, p. 101).

Sem nos aprofundarmos neste debate, acreditamos que as leituras se complementem, prevenindo-nos de uma concepção unilateral a ser tratada quando analisamos a complexidade desta categoria de trabalhadores e como se expressa a relação capital e trabalho no interior da agroindústria. Pensamos que as manifestações destes trabalhadores – tanto para um controle do processo de trabalho, quanto em relação ao engajamento em movimentos reivindicando a construção de assentamentos – tornadas públicas na década de 1980 podem ser compreendidas nos termos dados por Thompson (1981) a partir do seu conceito de “experiência”.

A constituição de classes, para este autor, vincula-se ao tratamento que os sujeitos dão às situações a partir de suas “experiências vividas”, de modo que evita reduzir as relações que os homens estabelecem entre si às determinações da estrutura econômica. Nesse sentido,

Os homens e mulheres [...] retornam como sujeitos dentro deste termo – não como sujeitos autônomos, “indivíduos livres”, mas como pessoas que experimentam suas situações e relações produtivas determinadas como necessidades e interesses e com antagonismos, e em seguida “tratam” essa experiência em sua consciência e sua cultura [...] e em seguida (muitas vezes, mas nem sempre, através das estruturas de classe resultantes) agem, por sua vez, sobre a situação determinada (THOMPSON, 1981, p. 182).

Parece-nos importante evidenciar, portanto, que a construção de uma identidade de classe não é um processo dado unicamente por determinações estruturais, tampouco é um processo acabado, demandando sempre um “fazer-se”; aos constrangimentos estruturais

impostos, os indivíduos respondem de diversas maneiras, conforme suas experiências individuais e coletivas.

Ocorre que, no bojo do processo de transformação do espaço rural brasileiro temos a formação de um amplo e heterogêneo contingente de trabalhadores que tem sua origem social como antigos colonos, parceiros, meeiros e arrendatários e que passa a ter nos deslocamentos sazonais para o trabalho nas lavouras da região de Ribeirão Preto uma alternativa de sobrevivência. Dados fornecidos por Silva (1999) apontam que Ribeirão Preto recebeu um contingente populacional migratório de 120.030 pessoas na década de 1970, oriundo principalmente do Estado de Minas Gerais, da região do Vale do Jequitinhonha. As migrações também foram provenientes de Estados do Nordeste, Paraná e do próprio Estado de São Paulo, que teve entre as décadas de 1960 e 1980, um contingente de 2,5 milhões de pessoas expulsas do campo (SILVA, 1999). Ferrante (1991) assim caracterizou esta região:

[...] Ribeirão Preto apresenta uma agricultura altamente capitalizada, com elevados índices de produtividade e proletarização rural. Apresentada como um novo polo de atração migratória, a região reproduz fatores de expulsão e atração, implicando em um contraditório movimento populacional. A expansão da cana-de-açúcar acarreta uma maior demanda de mão de obra, o que explica a vinda de migrantes temporários (FERRANTE, 1991, p.107).

Apesar do caráter temporário das migrações para o trabalho no corte, esta se repete ao longo dos anos, passando a adquirir o caráter de permanência do temporário, ou seja, trata-se, como bem observou a pesquisadora Maria Aparecida de Moraes Silva, do “temporário que se repete indefinidamente” (SILVA, 2007). Não raro, este trabalho tem como função complementar a renda insuficiente das pequenas produções dos migrantes, quando combinados o trabalho assalariado com o trabalho no lote agrícola, ou ser mesmo a sua fonte principal. Esta condição subsiste no cenário atual, onde encontramos trabalhadores provenientes principalmente de Estados da região Nordeste brasileira e que possuem em seus locais de origem formas diversas de subsistência, que vão desde a ausência de empregos formais nas cidades onde residem com suas famílias, trabalhando como diaristas, até a posse de pequenos lotes de terra de onde extraem parte de suas rendas; além da busca por sobrevivência, muitas vezes estes trabalhadores tem nos ganhos adquiridos através do trabalho nesta região a expectativa da realização de alguns projetos individuais ou familiares.

As condições nas quais estes homens e mulheres realizam o trabalho do corte nos canaviais paulistas já foram sobejamente analisadas pela literatura. É de conhecimento a extrema penosidade deste trabalho, considerado um dos mais precários da esfera produtiva nacional. Realizado a céu aberto e sob sol forte, na presença de fuligem e com equipamentos

inadequados, demanda uma resistência física que, levada aos limites, já ocasionou a morte de muitos trabalhadores nos eitos¹⁸. Afora algumas mudanças recentes que podemos verificar no trabalho do corte, tais como mudanças nas formas de contratação e a aquisição de alguns direitos dela decorrentes¹⁹, permanece como característica essencial deste trabalho o pagamento realizado com base na produção. Dentre outros pesquisadores, para Silva (1999) e Alves (2008) o pagamento por produção no corte de cana foi analisado como um dos fatores principais de deterioração das condições de trabalho. Conforme Silva (1999):

A forma de salário predominante nos três produtos, a cana, o café e a laranja, é o salário por empreita, tarefa ou por produção. Estas três denominações vinculam-se à natureza do trabalho. Na realidade, elas são uma única coisa, ou seja, referem-se ao salário por peças. Trata-se de uma forma de salário mais vantajosa ao capitalista uma vez que a intensidade do trabalho não depende dos investimentos em capital constante, mas do próprio trabalhador. É um salário que reforça as diferenças de habilidade, força, energia, perseverança dos trabalhadores individualmente, provocando diferenças nos seus rendimentos e o estabelecimento de concorrência entre eles. Esta competição estimula o aumento da intensidade do trabalho e, conseqüentemente, da produtividade (SILVA, 1999, p.86).

Em pesquisa recente, Alves (2008), também faz importantes considerações sobre esta forma específica de pagamento. O pesquisador aponta que os trabalhadores do corte tem apenas o conhecimento da quantidade de metros cortados, mas não conhecem de antemão qual o valor a ser pago por ele. Este desconhecimento deve-se ao fato do metro linear de cana não ter um preço fixado previamente, variando em função de diversos fatores, tais como as diferenças existentes entre as variedades de cana em relação aos níveis de sacarose, por exemplo. Desta maneira, conforme o pesquisador, o pagamento por produção na cana seria completamente diferente do pagamento por produção efetuado em outros setores de produção, e a diferença fundamental consiste no fato de que, nos demais setores, o preço a ser pago pela produção é previamente conhecido pelos trabalhadores antes do início de seu trabalho (ALVES, 2008).

Assim, esta incerteza quanto à quantidade cortada e ao valor a ser pago ocasiona entre os trabalhadores uma forte instabilidade, constituindo-se em um dos fatores que pressionam pelo aumento de sua produtividade. São trabalhadores que, migrando para “fazer a safra”, necessitam garantir a partir da remuneração obtida neste período, geralmente o de sete ou oito meses, sua subsistência por todo o ano.

¹⁸ Ver a respeito os trabalhos de Alves (2006) e Silva (2011).

¹⁹ Apontaremos tais aspectos por nós verificados no decorrer do trabalho.

Esta forma específica de pagamento constitui-se em ponto importante na análise do funcionamento deste mercado de trabalho, uma vez que, do ponto de vista das empresas, esta forma de remuneração se constitui em elemento crucial para a manutenção nos níveis de produtividade desejados e, do ponto de vista dos trabalhadores, representa a possibilidade de auferir maiores ganhos, uma vez que tal possibilidade estaria vinculada aos esforços individuais despendidos durante o dia de trabalho. Há, portanto, uma espécie “ajuste” entre a forma empregada pela empresa e as expectativas destes trabalhadores. Evidentemente, não se trata de legitimá-la, mas de sinalizar o caráter naturalizado que esta forma de pagamento assume entre os trabalhadores e também entre suas entidades de representação, o que se expressa na ausência de propostas alternativas ao salário por produção²⁰.

Acrescentamos ao pagamento por produção o fato de que, orientadas por uma nova racionalidade, as mudanças tecnológicas, em especial a mecanização da colheita de cana, vem alterando significativamente a atividade no meio rural. As novas relações de trabalho que se estabelecem indicam ainda um alinhamento do setor às formas modernas de flexibilização²¹ e intensificação do trabalho. Atualmente, a mobilização centrada nas greves e paralisações mostra pouca eficiência na transformação das relações de trabalho. A nosso ver, a retomada de um crescimento deste setor a partir dos anos 2000 traz à tona a necessidade de reflexões sobre o trabalho nesta agroindústria, tendo em conta os elementos que passam a caracterizar um novo espaço de relações sociais reafirmadores do controle patronal sobre o processo de trabalho, apontando para um rompimento com a história e as formas de luta e resistência destes trabalhadores.

1.5 Crise da regulação estatal, inovações tecnológicas e gestão do trabalho

Conforme discutimos anteriormente, as mudanças na forma de acumulação do capital iniciadas a partir da década de 1970 e configuradas com base na prerrogativa de distanciamento do Estado da regulação da economia – culminando no processo de reestruturação produtiva – impactaram sobremaneira os países do centro do capitalismo. A

²⁰ O sindicato rural de Cosmópolis, na região de Campinas/SP, desenvolve um método de auferição da produção destes trabalhadores denominado “Quadra Fechada”; esta estratégia do sindicato visa um maior controle da produção dos trabalhadores, mas restringe-se, contudo, a melhorar os ganhos e evitar fraudes, não levando a cabo propostas alternativas a esta forma específica de pagamento.

²¹ Para uma análise pormenorizada deste processo, conferir o trabalho de Prado (2008), que indica as formas de intensificação do trabalho dos cortadores associadas à flexibilização salarial e às chamadas “formas de envolvimento” dos trabalhadores. Também se devem considerar os incentivos relacionados às premiações por metas, os sorteios de prêmios e os programas de treinamento que, segundo Novaes (2007) possibilitaram um aumento significativo na produção individual medida em toneladas/dia.

partir da década de 1980 e com mais intensidade na década seguinte, todo um conjunto de transformações também afetará a periferia do sistema e, de modo intenso, a realidade brasileira. Orientados pelos princípios de competitividade e qualidade como forma de se adequar aos mercados mundiais, diversos setores produtivos da economia brasileira – dentre eles a agroindústria canavieira – passaram a se guiar pela busca de inovações tecnológicas, tendo em vista o aumento da eficiência das empresas.

De maneira geral, ao longo de seu desenvolvimento, o setor sucroalcooleiro passou por contínuos processos de modernização. A incorporação de progresso técnico no setor é uma constante que vem se desenvolvendo desde os anos 1960, e que pode ser observado a partir de três tipos principais de inovações: as físico-químicas, que atuam melhorando a produtividade do solo; as mecânicas, fomentadoras do aumento do ritmo produtivo e que tem por base a substituição de braços humanos por equipamentos; e as biológicas, que alteram as variedades genéticas tornando-as mais resistentes e produtivas (GRAZIANO DA SILVA, 1981).

Não obstante, é a partir da década de 1990, momento em que também se reconfigura o papel do Estado no tocante ao desenvolvimento e suporte da agroindústria canavieira, que o rearranjo nas estratégias de produção deste setor se apresentará de forma mais marcante. A reconfiguração do papel do Estado brasileiro como patrocinador, legitimador e financiador dos agentes econômicos ligados à produção canavieira acabou por ocasionar a configuração de novos arranjos produtivos. Para Mazzali (2000), neste período, a própria noção de complexo agroindustrial foi colocada em cheque, já que

[...] os elementos básicos que lhe deram sustentação – um padrão de desenvolvimento tecnológico que tem por referência os princípios da Revolução Verde, um estilo de inserção da agricultura no mercado internacional e um determinado perfil de intervenção do Estado – sofreram profundas alterações. Assim, a coincidência do arrefecimento da atuação do Estado com a emergência de um processo de reestruturação que atinge a indústria como um todo, conduziu forçosamente a um quadro de maior flexibilidade, elevando o grau de autonomia dos agentes econômicos (MAZZALI, 2000, p.35).

A partir dos anos de 1990 então, a reestruturação produtiva sucroalcooleira não se caracterizará somente por inovações na base técnica de sua produção, mas alcançará e transformará profundamente também a gestão do trabalho. Para o caso de algumas usinas da região de Ribeirão Preto, Scopinho (2000) aponta que, embora as inovações na base técnica do processo de trabalho tenham por finalidade modificar o seu modo de organização, todo o arsenal tecnológico disponível no setor não elimina a necessidade do trabalho vivo e

controlado no processo de produção. Assim, centradas no incremento da produtividade e na redução dos custos de produção, além das inovações poupadoras de força de trabalho, as empresas tem atuado com vistas a formar um contingente de trabalhadores qualificados e, sobretudo, “envolvidos” com a produção sucroalcooleira (SCOPINHO, 2000).

Deste modo, a gestão da força de trabalho passará a ser realizada por meio de novas políticas, cujos elementos mais importantes assentam-se na necessidade de cooperação ou no chamado “espírito de equipe”. Os principais aspectos desta nova forma de organizar e gerir o processo produtivo tem por base elementos que visam à eliminação de possíveis conflitos e quaisquer entraves ao bom andamento da produção. Neste sentido, são “visíveis os esforços para abandonar as técnicas de administração e de gestão do trabalho consideradas ultrapassadas” (SCOPINHO, 2000, p. 62). A seguir, veremos que este é um aspecto importante do treinamento hoje oferecido aos trabalhadores através do “Programa Renovação”.

Assim, em suma, de acordo com o ideário empresarial sobre a qualidade do processo produtivo, é importante lembrar que a “gestão pela qualidade” busca rearticular as relações entre trabalhadores e empresas. Sobre a experiência dos Programas de Qualidade Total, os chamados “PQT’s”, Scopinho (2000) ainda nos indica que,

O treinamento e o desenvolvimento continuados dos membros da organização são as ferramentas essenciais para motivar a mudança de comportamento no sentido de obter a cooperação. Ele visa a situar o trabalhador diante dos objetivos da empresa e desenvolver o „espírito de cooperação e parceria“. Deste modo, os maiores investimentos na qualificação da força de trabalho têm sido feitos com a implantação dos PQT’s, com vistas a transformar o „operário“ em „colaborador“, no desenvolvimento da „missão“ empresarial de produzir em quantidade, com qualidade e baixo custo (SCOPINHO, 2000, p.57).

Podemos observar que os arranjos produtivos que se configuram a partir dos processos de modernização e reestruturação têm impactos importantes para os trabalhadores. No interior do setor sucroalcooleiro, verifica-se a emergência de um quadro funcional menor, mais qualificado e também mais envolvido com os objetivos empresariais. A combinação de novas tecnologias e destas novas formas de gestão desenvolve-se de maneira integrada, conforme as estratégias estabelecidas pelas empresas. O recrutamento da mão de obra passa por um controle maior, tendo como critério de seleção a capacidade produtiva de cada trabalhador. Juntamente, uma série de estímulos é colocada em prática, tendo por base o envolvimento e o desejado aumento de produtividade.

É importante, neste sentido, o trabalho de Prado (2008) acerca das estratégias de intensificação do trabalho na agroindústria. No que tange aos trabalhadores do corte, o aumento de produtividade nas duas últimas décadas, para o autor, não se vincula apenas ao temor do desemprego diante da mecanização acelerada. As práticas organizacionais que visam um envolvimento deste trabalhador, executadas através de treinamentos, bem como a flexibilização da relação salarial dos trabalhadores do corte, através do estabelecimento de metas produtivas contribuem em muito para o aumento de produtividade verificado. As metas de produtividade, antes vinculadas apenas a um aumento nos salários, passam a fazer parte dos critérios de contratação das empresas no setor. A análise de Pera (2011) também é elucidativa dos programas de qualificação empreendidos pelo setor com vistas ao chamado envolvimento participativo dos trabalhadores manuais do corte de cana, adequando-os às necessidades do processo produtivo²² sem, contudo, conferir-lhes melhores condições de trabalho.

É neste contexto já reestruturado do ponto de vista da introdução de tecnologias e da gestão e organização do trabalho então, que a mecanização da colheita passa a ser implantada com maior velocidade. A introdução de progresso técnico neste setor e as iniciativas de qualificação profissional hoje se dão, contudo, em um cenário político-econômico sensivelmente modificado, cujos elementos exploramos de modo mais detalhado no capítulo que segue.

²² Trata-se de um programa de capacitação profissional implantado pelas empresas sucroalcooleiras em parceria com o SENAR – Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – denominado “Cana Limpa”, conforme o trabalho de Pera (2011).

2 O PROGRAMA RENOVAÇÃO

2.1 Internacionalização do setor sucroalcooleiro e intervenção estatal: alguns apontamentos sobre sua expansão recente

Desde uma perspectiva mais ampla, torna-se fundamental relacionar as alterações pelas quais passa o setor sucroalcooleiro na última década às transformações no padrão de acumulação do capital e seu crescente processo de financeirização, que se realiza a partir da emergência da lógica financeira e sua sobre determinação à esfera produtiva (CHESNAIS, 1996).

O dinamismo que hoje caracteriza esta produção e a crescente introdução de inovações técnicas sugere uma estreita relação com a entrada de novos grupos investidores nos negócios sucroalcooleiros, ocasionando uma crescente financeirização da agricultura brasileira. De acordo com Mundo Neto (2009), mudanças na estrutura de capital das empresas, que tendem a adquirir os traços que predominam em outros setores econômicos, como a indústria de capital de risco e os grupos de investimentos, estão na base das reestruturações socioeconômicas do capitalismo contemporâneo, impactando também as configurações que assume hoje o setor sucroalcooleiro no país.

Através de processos de fusões e aquisições e da inversão de capitais de grandes grupos financeiros, nos últimos anos, o controle sobre parte significativa da produção do álcool brasileiro tem se transferido para grandes grupos transnacionais. De acordo com levantamento realizado por Silva (2011), do ano 2000 para 2010, a participação estrangeira nas indústrias de cana cresceu em 20%. Observe-se:

De acordo com o grupo KPMG Corporate Finance, do ano 2000 para 2009, ocorreram 99 fusões e aquisições de usinas no Brasil. Em outubro de 2009, a empresa francesa Louis Dreyfus Commodities anunciou a compra de cinco usinas da Santelisa Vale de Ribeirão Preto. A fusão criou o grupo LDC-SEV Bionergia, tornando-se o segundo maior produtor mundial de açúcar e álcool, ficando o primeiro lugar ao Grupo Cosan, que recentemente se uniu a Shell. O grupo LDC-SEV tem participação acionária de grandes famílias de usineiros paulistas, Biaggi e Junqueira, além do BNDES (Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social) e do Banco Sachs. Além da fusão entre os capitais investidos na produção canavieira, há a participação de empresas petroleiras (Petrobrás, Shell, British Petroleum), automotivas, biotecnologia, mineração, infra-estrutura e fundos de investimento (SILVA, 2011, s/p).

Conforme aponta Guilherme Delgado (2005; 2010), inicia-se em fins da década de 1990 no Brasil e de forma mais marcante nos anos 2000, a reorganização da chamada modernização conservadora da agricultura, desmantelada durante a década neoliberal. A reestruturação do agronegócio diz respeito ao que o autor denomina como um novo “pacto de economia política”, ou seja, trata-se de uma rearticulação das cadeias agroindustriais onde o Estado passa novamente a ter papel central na sustentação da economia do agronegócio. Ainda segundo o autor, produzem-se consensos acerca deste “ciclo virtuoso” da modernização agrícola, uma vez que a política de ajuste externo passou a ser a de produzir saldos de comércio exterior, onde os setores primário-exportadores ocupam papel de destaque. Com isso, sob o incentivo do Estado, associam-se capital agroindustrial, propriedade fundiária e capital financeiro, passando o agronegócio a ser prioridade no âmbito da política macroeconômica externa e da política agrícola interna.

As inovações tecnológicas deste setor se inserem, portanto, neste quadro mais amplo de reorganização do agronegócio no Brasil, especialmente durante o governo de Luís Inácio Lula da Silva (2003 – 2010) e sustentam-se pelos processos de fusões, aquisições e transnacionalização deste setor produtivo. No âmbito da política agrícola interna, conforme aponta Boito Jr. (2007), este governo seguiu na mesma direção daquela iniciada pelo segundo governo de FHC, centrando sua política de exportação no agronegócio, nos recursos naturais, nos produtos industriais de baixa tecnologia e implantando as medidas cambiais e creditícias para a manutenção desta política. Ainda conforme o autor, no ano 2003, o agronegócio foi responsável por 40% de todas as vendas do país no exterior, destacando-se o complexo da soja que lidera as exportações, seguido por carnes, madeiras, açúcar e álcool, papel e celulose, couros, café, algodão e fibras, fumo e suco de frutas.

Enquanto um dos carros-chefe das exportações brasileiras, os investimentos no setor tem possibilitado a utilização dos recursos disponíveis para a modernização do parque produtivo e para a compra de maquinários agrícolas. As linhas de crédito atualmente disponibilizadas colocam em relevo a sustentação do Estado para este setor. Conforme aponta Alves (2007), a fase expansiva iniciada a partir dos anos 2000 guarda semelhanças com os tempos áureos do PROALCOOL, uma vez que os investimentos feitos pelas montadoras em carros com as chamadas tecnologias *flex-fuel* tem se constituído numa das principais alavancas de crescimento deste setor. No tocante à captação de recursos, a grande parte dos investimentos é oriunda do BNDES e captada em várias fontes – a principal delas é o Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT – que também está disponível para outros setores da economia. Tal aspecto também é sinalizado por Balsadi (2008), para quem a introdução de

tecnologias para a mecanização da colheita tem sido bastante estimulada pelas diretrizes da atual política econômica, principalmente através dos financiamentos com juros reduzidos, provenientes do BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social.

Destarte, a atuação do BNDES como financiador da modernização recente no setor sucroalcooleiro é indicativo do caráter privilegiado que este ramo do agronegócio adquiriu na última década. Além dos recursos fartos, há ainda outro elemento a ser considerado quando se trata de abordar a introdução de progresso técnico nesta região. A assinatura pelas empresas paulistas do Protocolo Agro Ambiental, colocando metas para o fim das queimadas, tem atuado no sentido da aceleração da mecanização. Assinado no mês de junho de 2007, este arranjo institucional foi uma iniciativa do Governo do Estado de São Paulo juntamente com a UNICA, representante dos industriais produtores de açúcar, etanol e bioeletricidade.

A assinatura indica o aceite das usinas paulistas em antecipar os prazos legais para o fim da colheita de cana queimada: de 2021 para 2014, em áreas onde já é possível a colheita mecanizada, e de 2031²³ para 2017 nas demais áreas²⁴. A UNICA tem sido a principal entidade interlocutora dos governos estadual e federal no que diz respeito à adequação da produção canavieira e à reorientação das relações de trabalho no corte, de acordo com critérios do que se convencionou chamar de “boas práticas agrícolas e empresariais”, consideradas importantes fatores de inserção em mercados. O domínio técnico desta entidade compreende as áreas de meio-ambiente, energia, tecnologia, comércio exterior, responsabilidade social corporativa, sustentabilidade, legislação, economia e comunicação. Tem como principais funções, de acordo com o ideário empresarial em voga, liderar o processo de transformação do tradicional setor de cana-de-açúcar em uma moderna agroindústria capaz de competir de modo sustentável no Brasil e no mundo, nas áreas de etanol, açúcar e bioeletricidade²⁵.

Estimativas apontam que mais de cinco mil colhedoras de cana tenham sido compradas por todo o mercado (usinas e fornecedores) desde 2007, quando o segmento sucroalcooleiro se comprometeu a reduzir a queima da cana, substituindo o corte manual pelo mecanizado. A mecanização custou investimentos de quase R\$ 4 bilhões, sem considerar os aportes em outros equipamentos essenciais para a operação (Jornal da Cana, 2012)²⁶.

²³ Lei Estadual 11.241/02

²⁴ As demais áreas compreendem os terrenos com declividade superior a 12%, dificultando a colheita com máquinas, devido ao risco de acidentes e tombamentos dos maquinários.

²⁵ Cf. < <http://www.unica.com.br/> > Acesso Fev/2012

²⁶ Cf. < <http://jornalcana.com.br/noticia/Jornal-Cana/48651+Avanca-terceirizacao-da-colheita-de-cana-na-regiao-Centro-Sul> > Acesso Junho/12

Neste contexto, a face mais expressiva deste processo de introdução de novas tecnologias é sem dúvida, o desemprego. O avanço da colheita mecanizada ao longo da última década tem atuado como principal elemento na redução do número de trabalhadores rurais empregados. A substituição do corte de cana manual pelo mecanizado toma no corpo no Brasil, sobretudo no Estado de São Paulo, a partir da década de 1990, momento de reestruturação da produção, que se ancora na redução dos custos de produção e, ao mesmo tempo, numa tentativa empresarial de reduzir o poder de pressão dos assalariados rurais, construído no bojo dos acontecimentos e movimentos grevistas de meados da década de 1980.

Não obstante, nos últimos anos, a introdução de colheitadeiras no campo tem aumentado, e as previsões do setor para eliminação do trabalho manual nos orientam a caracterizar o atual momento como de transição entre o trabalho manual e o trabalho mecanizado nas regiões canavieiras, especialmente no Estado de São Paulo. A mecanização da colheita de cana, dadas às vantagens econômicas e ambientais, tem sido apresentado como um caminho sem volta no Estado de São Paulo, tendência que para Ramos (2007), se expandirá para as demais áreas canavieiras do país. Dados da CONAB – Companhia Nacional de Abastecimento – para a safra de 2008/2009 indicam que 47,6% da colheita foram realizados mecanicamente. Os dados para o Centro-Sul apontam índices de 42,8%, os mais expressivos do país em relação às outras regiões (CONAB, 2010).

Projeções feitas por Ramos (2008) ainda apontam que no Estado, em 2015, haverá uma safra de 340 milhões de toneladas, a qual, com índice de mecanização de 80%, terá 272 milhões de toneladas colhidas por 2.266 colhedoras. As demais 68 milhões de toneladas seriam colhidas por 47.000 trabalhadores. A esse número cabe adicionar os que continuarão sendo utilizados no plantio de cana (e em outras tarefas, estimados em 3.000), atividade cujo índice de mecanização é hoje bem menor, mas que também deverá alterar-se em um futuro próximo (RAMOS, 2008).

Para Thomaz Jr. (1996), a introdução do corte mecanizado nas lavouras canavieiras tem por base a “nova divisão técnica e territorial do trabalho”, ou seja, o capital ao mecanizar o corte de cana, não só elimina trabalhadores do processo de produção, mas redefine e recria novos atores sociais, recolocando-os em outras atividades e em novas funções operativas para o processo de trabalho. Ressalta-se ainda que, com a intensificação do corte mecanizado, tal processo de trabalho está perdendo suas características iniciais. Quando o corte era predominantemente manual, o trabalhador estava à frente do processo, com a mecanização do corte não se está mais diante da subsunção formal, já que o uso da máquina completa a subsunção plena deste trabalhador (THOMAZ JR., 1999; ALVES, 1991).

Assim, desde o início da década de 1990 e com mais intensidade nesta última, o setor agroindustrial opera transformações em sua esfera produtiva que interferem de modo pungente na vida dos trabalhadores do corte da cana. Aliado a uma redução significativa dos postos de trabalho e de um refluxo dos movimentos de luta dos trabalhadores canavieiros, o trabalho no corte perde referência como condição para uma possível inserção no mercado de trabalho. A combinação de maquinários e mão de obra no campo aponta hoje para uma forma de organização do processo produtivo que prescinde cada vez mais da figura do cortador. Sua situação de precariedade e vulnerabilidade não é nova, mas o crescimento de nossa modernização agrícola ainda continua sustentando-se em processos que tem por base a fragilização de trabalhadores que buscam neste tipo de agricultura uma melhoria para sua situação de vida.

Neste contexto, os propósitos tanto de empresas quanto de sindicatos convergem para a necessidade de qualificação profissional destes trabalhadores. A mecanização da colheita pressupõe além de várias alterações técnicas – como o plantio diferenciado de talhões e a correção da declividade do terreno – a utilização de uma série de outros equipamentos que lhe dão suporte. As frentes de trabalho mecanizado são compostas por colheitadeiras, tratores, tanques de água e os chamados tanques de comboio, empregando em média um número de 30 pessoas por turno de trabalho²⁷. É interessante observar a redução do tempo de não-trabalho na agricultura, a partir do emprego deste tipo de corte, pois ele passa a dividir-se em 3 turnos de trabalho, sendo realizado inclusive no período noturno. Conforme indica Scopinho (1995),

Com a mecanização da colheita, o perfil ocupacional da atividade rural das usinas tende a modificar-se. A figura do feitor está sendo substituída pelos engenheiros agrônomos e mecânicos e por administradores que planejam e sincronizam o sistema de transporte e de manutenção necessários para a operacionalização das máquinas. A antiga forma de administração agrícola, realizada por feitores, que consistia basicamente no controle e supervisão do trabalho das turmas está sendo transformada em administração essencialmente industrial (SCOPINHO, 1995, p.65).

Deste modo, a forma de trabalhar nesta agricultura hoje difere em muito do formato anterior: a mecanização da colheita abre vagas para tratoristas, motoristas, mecânicos, condutores de colheitadeira, técnicos em eletrônica, ou seja, reduz em proporção a demanda por trabalhadores, implicando em sua exclusão da atividade. “Capacitar” os trabalhadores para o exercício destas novas funções vem ao encontro das expectativas empresariais em

²⁷ Cabe indicar que para cada frente de trabalho, são empregadas seis colheitadeiras e o dobro de tratores. O número de pessoas empregadas refere-se, assim, a este número de maquinários.

estarem de acordo com tendências e critérios recentes de práticas produtivas que levem em conta aspectos sociais e ambientais de seu processo produtivo. Apesar de historicamente praticadas e conhecidas, as precárias condições de vida e trabalho dos trabalhadores canavieiros ganham destaque na cena pública a partir de 2004, contrastando com o discurso modernizante que as entidades de representação das usinas de açúcar e álcool brasileiras visam consolidar (SILVA; MARTINS, 2006).

No bojo deste processo é implementada a qualificação profissional desenvolvida no âmbito do chamado “Programa Renovação”. Criado pela UNICA, e desenvolvido em parceria com a FERAESP, tem em vista manter a “empregabilidade” dos cortadores de cana que gradativamente estão sendo substituídos por máquinas colhedoras. Esta ação e projeto, conforme são apresentados pelas empresas e movimento sindical, implicam numa tentativa de qualificar mão de obra para atendimento das necessidades advindas da mecanização da colheita. Neste sentido, a crença na qualificação profissional como forma de inclusão social é assumida tanto por empresas quanto pelos sindicatos, apontando para uma convergência de práticas que até então não havia se evidenciado no sindicalismo rural.

A seguir – tendo por base as relações entre os movimentos de exclusão/inclusão que atingem os trabalhadores assalariados rurais em função dos processos por nós apontados – apresentamos a forma como o curso é implantado, os conteúdos direcionados aos trabalhadores e em que medida as novas qualificações dos trabalhadores se adequam e relacionam-se às necessidades dos novos formatos produtivos e de gestão do trabalho das empresas canaveiras.

2.2 O “Programa Renovação” e os novos arranjos produtivos: perspectivas para a qualificação profissional

Conforme apontamos, a última década tem sido marcada por um forte processo de internacionalização da produção sucroalcooleira. Através de processos de fusões e aquisições, a produção do etanol tem passado ao controle de uma diversidade de grupos com interesses na produção das chamadas energias renováveis.

Tais grupos econômicos são congregados pela UNICA, entidade cuja ênfase recai sobre a construção de uma nova imagem para as empresas sucroalcooleiras, buscando distanciá-las de seu caráter tradicional, tanto nas práticas produtivas quanto na gestão da mão de obra empregada. Neste contexto, emerge na política de recursos humanos das empresas sucroalcooleiras uma gestão profissionalizada, empregando técnicos e profissionais orientados

para o diálogo e a negociação com os trabalhadores e o movimento sindical. A eliminação das queimadas e a opção das empresas pela mecanização da colheita, no bojo desta construção, são justificadas, geralmente com base na eliminação da periculosidade e insalubridade presentes nas frentes de trabalho manuais.

As perspectivas de mecanização total do corte dão ensejo a discussões acerca da necessidade de se criarem mecanismos de realocação destes trabalhadores no mercado de trabalho. São cursos específicos para o setor sucroalcooleiro, cujos conteúdos estão voltados à formação de motoristas, operadores de colheitadeira, eletricitistas, mecânicos e soldadores. Há também cursos voltados para outros setores, o chamado “Renovação Comunidade”, que a cargo do movimento sindical, oferece capacitação envolvendo a produção de mudas, a fabricação de calçados, horticultura, corte e costura e preparo para o trabalho na construção civil.

O programa é desenvolvido nas seis macrorregiões canavieiras do Estado de São Paulo: Araçatuba, Bauru, Piracicaba, Presidente Prudente, São José do Rio Preto e Ribeirão Preto, esta última campo de nossa análise, cuja modernização e introdução da colheita mecânica vêm se processando de forma mais acentuada. Tal projeto conta com o patrocínio de grandes empresas que compõe a cadeia do agronegócio, tais como John Deere e Case IH (produtoras de maquinários agrícolas e colheitadeiras), Syngenta (fabricante de sementes e agrotóxicos que recentemente passou a investir na produção canavieira), e tem o apoio do BID – Banco Interamericano de Desenvolvimento.

Conforme pudemos observar durante sua aplicação²⁸, este treinamento se divide em dois níveis: o primeiro deles, de caráter teórico, é aplicado por técnicos do SENAI ou por próprios funcionários das usinas, geralmente em espaço disponibilizado por escolas públicas – municipais ou estaduais – da região. O segundo passo são as aulas práticas, realizadas por técnicos no interior das usinas. Os cursos iniciais são realizados no período noturno e a seleção de trabalhadores para esta qualificação se dá no interior da própria usina, através da aplicação de um prévio teste de seleção.

A solicitação destes treinamentos é realizada pelas próprias usinas ao SENAI, que se ocupa da formulação dos conteúdos, materiais e de sua aplicação. São destinadas 32 horas para o desenvolvimento das chamadas “habilidades gerais”, cujo conteúdo é aplicado através

²⁸ Conforme indicamos inicialmente, a apresentação do programa que realizamos neste capítulo é feita com base na observação de duas turmas, das quais participamos por uma semana, e cujos conteúdos estavam direcionados à formação de tratoristas e mecânicos. Além disso, aplicamos questionários junto aos trabalhadores participantes.

de uma cartilha²⁹ e 180 horas, em média, para a aplicação das chamadas “habilidades específicas”, voltadas para a aprendizagem do funcionamento dos maquinários e equipamentos, bem como para as aulas práticas, realizadas no interior nas usinas.

Cabe ressaltar aqui que esta postura administrativa das empresas em qualificar mão de obra não é recente no setor. Ela já fora apontada por Alves (1991) a partir da intensificação do processo de mecanização:

Algumas usinas buscam através dos departamentos de recursos humanos, treinar seu pessoal. Estes treinamentos são oferecidos basicamente aos trabalhadores do setor industrial e aos operadores de máquinas agrícolas e tratoristas, porém já atingem, em menor escala, o pessoal da parte agrícola [...] visam também à redução de acidentes de trabalho e o preparo para o desempenho de outras atividades novas, ou de diferente complexidade (ALVES, 1991, p.99).

A partir das observações realizadas em campo, constatamos que as condições e relações de trabalho dos cortadores que realizam este curso diferem e contrastam em alguns aspectos daquelas predominantes em décadas anteriores, em que a mão de obra se constituía majoritariamente por trabalhadores migrantes temporários, os chamados “safristas”. A usina que realiza este treinamento emprega hoje em sua safra um quadro funcional bastante reduzido e fixo para o corte manual da cana e demais atividades. Importante salientar que participam desta modalidade de qualificação não apenas trabalhadores que ocupam a função de corte manual, principais impactados pela mecanização, mas também trabalhadores que desempenham outras funções no conjunto rural da usina, tais como abastecimento, controle de qualidade e de pragas, aplicação de herbicidas e operação de plantadora. Ademais, a qualificação é direcionada a trabalhadores que já fazem parte de um quadro fixo da empresa, ou seja, não é direcionada aos trabalhadores temporários, aqueles que, de acordo com a nova dinâmica de organização do trabalho, são os principais impactados.

O pesquisador José Roberto Novaes (2007) nos indica que nas usinas onde o percentual de mecanização do corte é muito elevado, a substituição de contratos temporários por contratos de trabalho permanentes já se tornou uma constante. As usinas passam a estabilizar um determinado contingente de trabalhadores que realizam as atividades agrícolas necessárias durante todo o ano. Estes tem vínculo empregatício por tempo indeterminado, e na entressafra, realizam outras funções como carpa, plantio, aplicação de herbicidas e demais

²⁹ A cartilha se intitula *Construindo a Cidadania* e é formulada pelo próprio SENAI. Apresentamos uma análise de seu conteúdo no tópico seguinte do trabalho.

atividades, tendência também já delineada por Alves (1991) e que hoje se consolida com a intensificação da mecanização:

As usinas, pós-mecanização do corte começam a ter preferência por um trabalhador mais polivalente, isto é, capaz de executar bem as distintas atividades existentes no setor agrícola das usinas [...] não é mais necessário na safra contratar um grande número de cortadores de cana. Passa a ser necessário apenas o número adequado de trabalhadores, para colher a cana não colhida pelas máquinas e para realizar as demais operações, que ocorrem simultaneamente ao corte. Dessa forma, passa a ser interessante para a usina dispor tanto de trabalhadores bons de podão, como bons de enxada, de rastelo, etc. (ALVES, 1991, p.96).

Os participantes desta qualificação são em sua maioria jovens, entre 20 e 30 anos, que relataram a diminuição do número de pessoas contratadas apenas para a safra, dentre eles seus conhecidos e amigos, que não conseguiram se empregar na atividade nos últimos anos. Em sua maioria, os trabalhadores participantes do curso que trabalham no corte manual realizam hoje o corte da cana sem a queima prévia, geralmente cortando onde a máquina não consegue entrar, nas beiras de encostas e em terrenos arenosos. Tendo em vista o baixo rendimento do corte sem a queima, o que acentua a dificuldade, a prática é o pagamento de um valor diferenciado para este trabalho, correspondendo geralmente ao dobro do preço pago antes pela cana queimada.

Apesar da forma diferenciada de contratação, o trabalho ainda hoje é realizado com base na produção, e observamos a continuidade da instabilidade que este tipo de pagamento acarreta, haja vista a variação dos preços, nem sempre liberados com antecedência pelas usinas, em função do peso de cada variedade de cana. Somado a isso, o salário destes trabalhadores também é diferenciado na entressafra. Quando realizam os trabalhos de carpa, plantio e demais tratos culturais, o pagamento é realizado com base na diária, e os trabalhadores recebem geralmente pelo piso da categoria³⁰.

Este treinamento oferecido pelas empresas comportam alguns elementos que nos orientam a pensar que não se trata apenas de uma adequação técnica da força de trabalho. Se a reestruturação produtiva nesta agroindústria traz consigo também uma reformulação nas políticas de recursos humanos nas usinas, a partir delas observamos que emergem uma série de procedimentos que tem por finalidade uma associação e uma aproximação da empresa à sua mão de obra.

³⁰ Conforme informações colhidas junto aos sindicatos rurais, o valor do piso da categoria varia hoje entre R\$ 690 e R\$720.

Deste modo, no tocante aos conteúdos transmitidos durante sua realização, em primeiro plano, o que fica mais evidente é que a construção de uma possível estabilidade e de uma linearidade a partir do trabalho é colocada em questão. Enfatiza-se constantemente tanto a redução dos postos de trabalho, quanto novas qualificações exigidas dos trabalhadores para uma possível inserção no mercado de trabalho em constante mutação. A cartilha a qual nos referimos, e que serve de introdução ao curso, aborda aspectos importantes desta nova condição do trabalho: o desenvolvimento das chamadas “habilidades gerais”, colocam em relevo justamente as habilidades de adaptação deste trabalhador frente à nova realidade do trabalho.

A necessidade de aprender continuamente e o caráter generalista da formação, em oposição ao caráter especializado do trabalho, são apresentados aos trabalhadores, bem como as possibilidades abertas pelo empreendedorismo, diante de um mercado de trabalho em retração. Deste modo, notamos o predomínio da noção de competências, em substituição à noção de qualificação. Conforme Paiva (2007), a respeito da noção de competências, podemos observar que se trata 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 passa a dar maior peso não apenas a aspectos técnicos, mas à socialização (PAIVA, 2002, p.57).

Nesse sentido, apesar de estarem sendo treinados e incorporando os conteúdos técnicos necessários para a realização de novas funções, estes conhecimentos não parecem ser os únicos necessários. Nota-se assim que as chamadas “competências”, as quais os trabalhadores devem desenvolver, trazem consigo uma nova mentalidade, que tem como núcleo a necessidade de aceitação da incerteza como elemento constitutivo não somente do mundo do trabalho, mas da organização da própria vida. A redução dos postos de trabalho é apresentada e discutida junto aos trabalhadores como um processo inexorável, fruto da globalização, que demanda uma constante adaptação aos novos requisitos e necessidades empresariais.

Da maneira como observamos, fica visível um interesse em desenvolver nestes trabalhadores aptidões comportamentais alinhadas à missão, à visão e aos valores da organização, tais como a disposição ao trabalho em equipe e o comprometimento e a dedicação ao trabalho, dimensões fundamentais, a nosso ver, da socialização necessária e adequada aos novos formatos produtivos, decorrentes da reestruturação da produção e da reformulação da gestão do trabalho nas empresas.

De maneira geral e, estabelecendo um paralelo com os arranjos produtivos anteriores à reestruturação, pouco se falava sobre iniciativa individual, concepção e participação no processo de trabalho. A qualificação, nestes termos, é compreendida como treinamento básico e formação suficiente para o exercício da função, ou seja, importava garantir que os trabalhadores estivessem preparados exclusivamente para tarefas e funções operacionais. A partir da implantação das mudanças tecnológicas, considera-se que o trabalho passa a adquirir um caráter mais complexo, demandando maior interação entre a subjetividade do trabalhador e as novas ferramentas produtivas.

Assim, para lidar com tais inovações, passariam a ser exigidas qualidades e habilidades diferenciadas, além de uma maior capacidade de ação e decisão, associadas à instabilidade e flexibilidade da produção. Esta “nova qualidade” do trabalho, por vezes, é associada a uma maior autonomia e democracia dos trabalhadores no processo de trabalho. Interpreta-se, muitas vezes, que a partir da automação, o caráter negativo, alienante e desqualificado do trabalho parcelar e rígido da era fordista/taylorista poderia ser eliminado, conferindo mais autonomia e domínio, e elevando a qualificação dos trabalhadores.

Contestando esta possibilidade de aumento da qualificação do trabalhador a partir da complexificação do processo de trabalho, Harry Braverman (1977) aponta enquanto uma tendência inexorável do capitalismo a desqualificação do trabalhador, que se expressará não somente em virtude da extinção de ofícios e capacitações, mas especialmente porque quanto maior o nível de tecnologia incorporado no processo produtivo, menos o trabalhador poderia compreender e dominar o processo. Assim, com o desenvolvimento do modo de produção capitalista, deteriora-se não apenas o trabalho, como também a própria ideia de qualificação.

Em suma, verificamos que as supostas participação e criatividade do trabalhador são bandeiras deste processo, que tem por base conforme nosso entendimento, uma redução do embate entre capital e trabalho, mediante a implantação de práticas que preconizam o espírito cooperativo e de equipe. A linguagem empresarial enfatiza o trabalhador colaborador, responsável pelos possíveis sucessos ou fracassos organizacionais. Desenvolve-se assim, um novo perfil de trabalhador e enfatiza-se sua qualificação, capacidade, habilidade e disposição diante de um mercado de trabalho que passa a exigir novas atitudes. Conforme indica Silva (2001) a construção desta forma de produzir não dispensa a participação humana, hoje orientada através de novos métodos de gestão do trabalho, que tem por base também uma nova forma de gerenciar a subjetividade humana:

O processo de “conscientização dos operários” – inculcar uma ideia da qualidade – requer a internalização da concepção administrativa de que os

erros cometidos durante o trabalho devem ser descobertos na fonte. A introdução deste conceito vai exigir a criação de trabalhadores multifuncionais (desespecializados) e, fundamentalmente, a construção de novas relações industriais nas quais esteja presente a coerção direta do mercado (SILVA, 2001, p.148).

Além da ênfase nas chamadas competências para o trabalho, verificamos que este treinamento ainda busca estimular entre os trabalhadores quais seriam as características desejáveis para a ocupação da nova função: para os tratoristas, não basta somente pilotar o trator, é necessário prestar ajuda ao mecânico, gravar, anotar e estar sempre atento aos sinais do maquinário, como forma de prevenção de desgastes, possíveis quebras e acidentes. O exercício destas funções adicionais tem por base uma otimização do tempo, além de nos remeter às práticas de polivalência no trabalho. Da mesma maneira, na formação de mecânicos, estes são orientados a uma série de cuidados com os equipamentos e a uma série de procedimentos que extrapolam a mera execução da sua função.

É neste sentido que Hirata (1996) aponta a predominância da prática generalizada da polivalência no trabalho, com um rodízio bastante amplo de tarefas. Faz-se necessário, assim, apontar as relações entre o modelo de competências, o trabalhador polivalente e os novos métodos de gestão “participativa” no trabalho. A noção de competência remete a um sujeito e a uma subjetividade, e nos leva a interrogar, conforme Hirata (1996), sobre as condições subjetivas da produção. Tais condições parecem valorizar determinados atributos pessoais, como o espírito de liderança, a capacidade de relacionar-se em grupo e de tomar decisões.

Consideramos importante ressaltar que estas novas qualidades exigidas para a inserção no mundo do trabalho são forjadas para uma sociedade excludente, em que os postos de trabalho formais se encontram em crise. Destarte, assinalamos que a emergência da qualificação profissional vincula-se a um contexto de reordenamento social das profissões diante de elevadas taxas de desemprego, processo que ganha importantes dimensões no Brasil principalmente a partir dos anos de 1990. Como representação construída a partir do desemprego, a empregabilidade da força de trabalho passa a ser pauta tanto de empresas como do próprio movimento sindical, e a formação profissional dos trabalhadores passa a ser vista como estratégia diante dos problemas postos pelas reestruturações em curso.

Se a ocupação dos novos postos de trabalho apresenta como elemento fundamental uma força de trabalho “melhor” qualificada, parece-nos pouco crível que a realidade do mundo do trabalho irá convergir para o emprego de uma mão de obra mais qualificada, bem paga e estável em todos os setores produtivos, ou que mediante a qualificação dos trabalhadores serão corrigidas as graves distorções do mercado de trabalho.

O que ocorre é uma seleção de trabalhadores, remetendo-nos a avaliar novas segmentações, envolvendo critérios de idade, sexo e origem social. Para o mercado de trabalho sucroalcooleiro, ressaltamos a presença de jovens, com escolaridade mais elevada; apesar da presença masculina majoritária nos cursos, as mulheres passam a ser mais requisitadas para algumas tarefas específicas, uma vez que são tomadas como mais cuidadosas para algumas funções. Além disso, o trabalho do migrante ainda permanece como referência, pois são “bons trabalhadores”, que dão rendimento e produção. Elemento também a ser destacado, a saída do trabalho no corte – sujo e cansativo – e a possibilidade da ocupação na operação de maquinários confere a estes trabalhadores mudanças em sua autoestima, a nosso ver, elemento importante para a garantia do desempenho e da produtividade desejadas.

Assim, conforme avalia Gentili (2002), a partir do advento da empregabilidade, a concepção de emprego e de renda como esferas do direito são colocadas em cheque à medida que, mesmo possuindo os requisitos de uma suposta empregabilidade, nem sempre o indivíduo consegue garantir uma colocação. De fato, os trabalhadores que realizam este treinamento não obtêm nenhuma garantia de reinserção em novas funções.

Do ponto de vista das empresas então, está em pauta a criação de novas concepções e a introdução de novos métodos concernentes à subjetividade e ao sentido do trabalho, que conforme Dejours (1999), tendem a uma diminuição da capacidade de resistência coletiva. Nesse sentido, o autor assinala um importante elemento para nossa análise, já que identifica um campo aberto à afirmação de uma cultura empresarial, assentada em diferentes formas de sofrimento no trabalho que passam pelo medo da incompetência, da pressão por trabalhar mal e pelas expectativas de reconhecimento reduzidas. Ignorado pelas organizações sociais e pelo movimento sindical, o campo da subjetividade do trabalhador passa a ser explorado pelas empresas, o que poderia levar a um desequilíbrio do sentimento de identidade coletiva, forte elemento para a luta.

Por este viés, e conforme os elementos por nós indicados, compreendemos que este treinamento se aproxima de uma nova concepção acerca da política de recursos humanos das empresas sucroalcooleiras. Trata-se de um processo pedagógico que visa à qualificação técnica, mas que tem por base também elementos que poderiam contribuir para uma desmobilização político organizativa dos trabalhadores.

Como indicativo, a princípio, notamos que o trabalho no corte da cana perde referência para estes trabalhadores como possibilidade de conquistar melhorias em suas condições de vida. Dentre as suas perspectivas para a realização deste treinamento, a principal

delas está na aquisição das qualificações profissionais necessárias para abandonar este trabalho, que lhes permite apenas a mera execução de uma *função*, em detrimento do exercício de uma *profissão*, o que lhes possibilitaria circular com mais liberdade e desenvoltura na busca de emprego, ou até mesmo num trabalho por conta própria. São pessoas mais jovens e mais escolarizadas, ou seja, já fazem parte de um grupo reduzido dentre os trabalhadores do corte e que, a partir deste treinamento, serão mais uma vez selecionados para a ocupação das vagas abertas pela mecanização, o que nos remete a pensar, conforme propõe Pialoux e Beaud (2009), nos ajustes que se processam entre as mudanças empresariais e as características socioculturais dos trabalhadores.

Assim, comportando também uma nova forma de gestão do trabalho, a reestruturação deste setor traz elementos novos para as políticas de recursos humanos das empresas, orientados para uma gestão que pressupõe a participação e a colaboração dos trabalhadores com os objetivos organizacionais. Conforme avaliamos, este é o caso do programa de qualificação por nós analisado. Destacamos os elementos deste treinamento que, a nosso ver, buscam integrar a força de trabalho às novas necessidades do processo produtivo, através da difusão das características de socialização necessárias e desejáveis. Ressaltamos a combinação entre a formação e capacitação técnica e adequação comportamental para o trabalho, elemento que aproxima as novas qualificações profissionais ao modelo de competências e à ênfase no trabalhador polivalente em voga nas organizações empresariais.

Conforme demonstramos, esta modalidade de qualificação profissional dirige-se a um quadro de funcionários já bastante reduzido, o que nos orienta a afirmar que não se volta aos trabalhadores migrantes temporários, principais impactados pela redução dos postos de trabalho no corte manual. Neste sentido, esta qualificação aproxima-se de uma adequação dos perfis profissionais, de acordo com a nova organização industrial das atividades agrícolas.

2.3 Educação para o trabalho e a gestão empresarial por competências

Conforme indicamos acima, os conteúdos transmitidos durante a realização do treinamento no programa em questão não se voltam apenas ao aprendizado técnico que o manuseio das novas tecnologias implantadas com a mecanização da colheita passa a exigir. A formação inicial transmitida nos cursos é ponto importante para a análise dos contornos que adquire a qualificação profissional em nossos dias, expressa, sobretudo, no modelo de “competências”, que perpassa todo o conteúdo direcionado à formação dos trabalhadores.

Alguns tópicos abordados junto aos participantes do curso, cujos elementos extraímos da cartilha utilizada em sua formação, vêm ao encontro deste modelo e merecem destaque.

Conforme aponta Neise Deluiz (1995), o modelo de competências começa a ser discutido no ambiente empresarial em fins da década de 1980, em virtude das transformações no trabalho decorrentes da reestruturação produtiva e se caracteriza, principalmente, como resposta dada pelas empresas à crise dos padrões de acumulação do capital e por novos modos de gerenciamento da organização do trabalho e do saber dos trabalhadores.

A este respeito é preciso assinalar que o modelo de competências não se limita ao âmbito da formação empresarial, mas permeia toda a concepção de educação nas últimas décadas, orientando, inclusive, diretrizes e parâmetros curriculares voltadas à formação de nível básico e médio. Sem nos aprofundarmos nesta discussão, convém lembrar que este modelo tem inspiração nas proposições, relativas à educação em âmbito mundial de Jacques Delors (1998), divulgadas por meio do relatório intitulado *Os Quatro Pilares da Educação*³¹. Dentre os pilares apontados pelo autor que agora passariam a orientar as necessidades de formação para a “nova sociedade” em que vivemos – mais dinâmica e globalizada – destacamos um deles, que nos parece o mais importante e emblemático desta concepção educacional, sintetizado por Duarte (2000) como o “lema do aprender a aprender”³².

Conforme avalia o autor subjazem a este lema alguns princípios valorativos relativos ao papel da educação na sociedade contemporânea. Tais princípios, por sua vez, estão orientados por diversas visões teóricas, ancoradas também em matrizes epistemológicas diversas, e que expressam interesses e expectativas de diferentes sujeitos coletivos. Dentre estes princípios orientadores, Duarte (2000) destaca que o primeiro deles diz respeito à forma pela qual adquirimos conhecimentos, sendo mais desejável, segundo os princípios do “aprender a aprender”, que estes sejam adquiridos pelos próprios indivíduos, colocando-se em segundo plano aqueles conhecimentos e experiências transmitidos por outrem, ou seja, aprender sozinho estaria situado em um nível mais elevado que a transmissão de

³¹ Cf. < <http://biblioteca.planejamento.gov.br/biblioteca-tematica-1/textos/educacao-cultura/texto-106-2013-os-quatro-pilares-da-educacao.pdf> > Acesso em Dezembro/2012. Este relatório foi produzido no contexto das reformas educacionais da década de 1990, orientadas e financiadas por organismos internacionais, tais como o BID, BIRD, UNESCO e OIT. A necessidade de subordinar e articular a produção educacional às necessidades estabelecidas pelo mercado de trabalho foram alguns dos objetivos a que se propuseram os idealizadores de tais reformas.

³² A perspectiva teórica trabalhada por este autor situa-se no campo da pedagogia histórico-crítica, a partir da qual o autor tece considerações críticas sobre a chamada pedagogia das competências, que passa a orientar as reformas educacionais a partir da década de 1990. O autor possui vasta bibliografia sobre o assunto, discutindo principalmente o vínculo que tais orientações teriam com o construtivismo. Dentre os autores mais conhecidos que trabalham a necessidade de uma orientação diferenciada para a educação na sociedade contemporânea, calcada nas chamadas competências, indicamos Philippe Perrenoud (1999).

conhecimentos realizada por alguém. Por conseguinte, também seria mais interessante desenvolver métodos de aquisição e construção de conhecimento do que aprender aqueles que já foram elaborados por outras pessoas.

Nesse sentido, “aprender a aprender” dispensaria a aquisição de conhecimentos produzidos socialmente e se voltaria principalmente para o aprendizado daqueles que fossem funcionais às atividades que os indivíduos desenvolvem; uma vez que o conhecimento na sociedade contemporânea se tornaria cada vez mais provisório, dado que as tecnologias desenvolvidas o revolucionam com uma dinâmica cada vez mais veloz, esta concepção educacional tende a orientar-se para a preparação constante nos indivíduos da capacidade de aprenderem continuamente e por si mesmos, a fim de acompanharem este acelerado processo de mudança.

Por seu turno, David Harvey (1992) indica que todas estas mudanças vinculam-se a profundas transformações nas práticas culturais e político-econômicas que vem se desenvolvendo desde o início da década de 1970. Para o autor, a “condição pós-moderna”³³ que caracteriza este processo não está relacionada a uma sociedade pós-capitalista ou pós-industrial, mas sim a uma condição histórico-geográfica de transição do fordismo para a acumulação flexível do capital, atingida, conforme já discutimos, pela implantação de novas formas organizacionais e de novas tecnologias produtivas e vinculada a um ciclo novo de aceleração do tempo e compressão do espaço (“compressão do tempo-espaço”). Importante sinalizar assim que, não obstante as marcantes transformações nas mais diversas esferas da vida social, a sociedade contemporânea não se apresenta enquanto uma realidade radicalmente nova.

Contudo, para alguns teóricos, a educação e formação para esta nova realidade social haveria de seguir uma agenda significativamente diferente e a partir da qual o conhecimento adquirido se deslocaria da formação especializada para privilegiar o caráter generalista e principalmente, aquelas que seriam as chamadas capacidades cognitivas dos indivíduos:

[...] Em vez de se situarem numa perspectiva de trabalho seguro e estático, durante toda a vida, os empresários e os trabalhadores devem cada vez mais investir no desenvolvimento do seu potencial de adaptabilidade e de empregabilidade, o que é algo substancialmente diferente do que se tem praticado. O êxito do empresário e do trabalhador no século XXI terá muito que ver com a maximização das suas competências cognitivas. Cada um deles produzirá mais na razão direta de sua maior capacidade de aprender a

³³ Outros autores, sob perspectivas teóricas diferentes, também analisam as mudanças nas práticas políticas, econômicas e culturais das últimas décadas relacionando-as ao que se denomina pós-modernidade. Como exemplo, indicamos Jameson (1997); Hall (1998) e Baudrillard (1996).

aprender, na medida em que o que o empresário e o trabalhador conhecem e fazem hoje não é sinônimo de sucesso no futuro. [...] A capacidade de adaptação e de aprender a aprender e a reaprender, tão necessária para milhares de trabalhadores, que terão de ser reconvertidos em vez de despedidos, a flexibilidade e modificabilidade para novos postos de trabalho vão surgir cada vez com mais veemência. Com a redução dos trabalhadores agrícolas e dos operários industriais, os postos de emprego que restam vão ser mais disputados, e tais postos de trabalho terão que ser conquistados pelos trabalhadores preparados e diferenciados em termos cognitivos (FONSECA, 1998, p. 307 apud DUARTE, 2000, p. 37).

A análise de Fonseca (1998) é bastante elucidativa de que própria noção de qualificação profissional – educação escolar, formação técnica e experiência no trabalho – desloca-se hoje para formas de seleção e avaliação que levam em conta as capacidades individuais de resolver problemas e enfrentar imprevistos, necessárias a uma época em que o retorno a uma perspectiva de trabalho seguro e pouco mutável durante toda a carreira deverá ser abandonada. Tais competências pressupõem atitudes e uma subjetividade diferenciada por parte dos agentes sociais para levar a bom termo seu desenvolvimento profissional.

Nesse sentido, conforme aponta a apostila voltada à formação inicial dos alunos, as habilidades e as características de ordem pessoal devem ser analisadas pelos próprios trabalhadores continuamente. Esta nova qualidade do trabalho é apresentada aos trabalhadores como fruto de um processo global que,

[...] consolida a automação dos postos de trabalho; modifica a estabilidade dos empregos; cria restrições e barreiras aos negócios e mercados; apresenta novas exigências de qualidade e de competitividade aos trabalhadores. **Você está preparado para enfrentar a nova realidade de trabalho?** (APOSTILA CONSTRUINDO A CIDADANIA, SENAI, 2000, p. 58 grifos nossos).

Todos os tópicos abordados junto aos alunos consideram em seguida listas de exercícios chamados de “auto-avaliação”, realizados com base em sequências de perguntas, as quais – caso os trabalhadores respondam afirmativamente – lhes fornecerão em boa medida o quanto são indivíduos atentos e preparados para a ocupação das novas funções de trabalho. Todas elas pressupõem características vinculadas ao empenho em ampliar os conhecimentos, tais como o gosto por aprender coisas novas, a preocupação em estar sempre informado através dos meios de comunicação e da leitura, a curiosidade pelo trabalho que realiza e a atitude pró-ativa diante das situações no cotidiano de trabalho. Vistas em si mesmas, tais características não podem se apontadas como negativas, já que estimulam a necessidade de educação e a autonomia dos indivíduos.

Convém, contudo, assinalar que função o modelo de formação pelas competências assume do ponto de vista da gestão empresarial. Visto enquanto uma iniciativa política, de natureza pedagógica, o modelo de competências adotado para a formação dos trabalhadores pressupõe que o conjunto dos seus saberes e conhecimentos, suas habilidades – seu “saber fazer” – e suas atitudes e comportamentos sejam mobilizados para a ação na profissão com vistas a resolver situações concretas de trabalho, inclusive transpondo as experiências adquiridas de uma situação a outra. Assim,

Com as transformações ocorridas no mundo do trabalho nestes últimos anos, observa-se que o domínio de apenas uma especialidade profissional já não garante mais seu emprego fixo por muito tempo, porque o posto de trabalho exige hoje, além do domínio da informática, **conhecimentos vários e múltiplas habilidades** (Idem, p. 69, grifos nossos).

Conforme a pedagogia empresarial então, uma variedade de conhecimentos e de habilidades – partes constituintes das chamadas competências – deve ser acionada para saber executar bem um trabalho e ter conhecimento necessário para inová-lo (competências intelectuais e técnicas); decidir com antecedência sobre como realizar o trabalho (competências organizacionais); saber discutir em grupo, comunicando suas ideias aos colegas e chefes (competências comunicativas); introduzir, transpondo para o cotidiano de trabalho, conhecimentos que tenha aprendido em outros lugares (competências sociais); apresentar sugestões para melhorar a qualidade daquilo que realiza (competências comportamentais); conhecer as reivindicações de sua categoria profissional e seus direitos e deveres como trabalhador (competências políticas). Deste modo, todas estas características modelariam um novo tipo de trabalhador,

[...] **mais responsável** pelo seu próprio desenvolvimento, sem esperar o chefe mandar; **curioso e questionador**, demonstrando interesse pelo aprimoramento do trabalho; **participativo e interessado**, envolvendo-se na solução dos problemas; **capaz de discutir ideias**, mas sem brigar com aqueles que pensam diferente; **líder**, aquele que coloca seus conhecimentos e habilidades a serviço da equipe, ajudando os colegas na solução de problemas ou necessidades comuns (Ibidem, p. 72, grifos nossos).

Tais condutas a serem seguidas e evidenciadas pelos trabalhadores no processo de trabalho não dispensam uma contínua preparação ao longo de toda a sua carreira. Deste modo, mesmo no plano mais geral de sua participação em sociedade, as atitudes dos trabalhadores devem se voltar a investir esforços na aquisição de conhecimentos que possam

ser funcionais para sua atividade produtiva. Se tais elementos nos parecem novos, já que se alinham aos novos formatos produtivos, é interessante observar como, tal qual o “homem valioso” da fase taylorista, os trabalhadores devem se submeter a uma disciplina rígida em relação ao tempo e seus hábitos também fora do ambiente de trabalho. Destarte, a valorização do que a pedagogia empresarial denomina de “projeto de vida”, caso o trabalhador queira aumentar suas possibilidades de “empregabilidade”, deve levar em conta também,

Cuidados com a aparência física, pois ela conta pontos no trabalho e também na seleção profissional; controle da ansiedade toxica, pois ela se manifesta no trabalho em desânimo, baixa produtividade e negatividade; evitar os desperdícios de tempo e buscar o equilíbrio entre as 8 horas de trabalho, 8 horas de descanso e 8 horas de convivência social, **levando-se em conta o tempo para seu auto-aprimoramento; caso queira ser autônomo**, administrar o tempo é também um fator muito importante (Ibidem, p. 75, grifos nossos).

Assim, o auto-controle e a auto-formação são elementos importantes que, agora reatualizados de acordo com as novas necessidades da produção, podem garantir o controle social do trabalho e a adesão dos trabalhadores às metas empresariais. O modelo de competências aciona assim, aspectos de ordem subjetiva e cognitiva dos trabalhadores, mobilizando aspectos intelectuais e afetivos, tendo em vista o que alguns autores denominam como a necessidade de “captura da subjetividade operária” (ANTUNES, 2005). Contudo, tal qual assinala Alves (2007), pensamos que o termo “captura” adquire um caráter problemático, uma vez que pressupõe a adesão absoluta dos trabalhadores aos desígnios empresariais; visto como um processo social e, portanto, passível de contradições e resistências,

[...] o processo de “captura” da subjetividade do trabalho vivo é um processo intrinsecamente contraditório, constituído por um jogo de simulações, articulando mecanismos de coerção e de consentimento, que se interage com uma teia de manipulação que perpassa não apenas o local de trabalho, mas as instâncias da reprodução social. Além disso, o processo de “captura” como inovação sócio-metabólica do capital tende a dilacerar/estressar não apenas a dimensão física da corporalidade viva da força de trabalho, mas sua dimensão psíquica e espiritual, dilaceramento que se manifesta através de sintomas de doenças psicossomáticas que atingem o trabalhador (ALVES, 2007, p. 188).

Nesse sentido, seria interessante observar de que maneira tais elementos atuam na realidade concreta do trabalho, quando e de que maneira os trabalhadores aderem e consentem e de que modo mobilizam a formação que recebem para o trabalho em seu cotidiano. De todo

modo, conforme observamos, as características que hoje seriam desejáveis do ponto de vista empresarial, transmitidas através deste processo educativo, voltam-se a formar nos trabalhadores disposições intelectuais para o aprendizado constante, sinalizam a necessidade de contínua colaboração entre trabalhadores e empresas, além de apontarem para o caráter polivalente e multifuncional do trabalhador, o que, em grande medida, pode contribuir para o processo de intensificação do seu trabalho.

O trabalhador multifuncional deve dominar bem a linguagem técnica da sua profissão, mas deve também saber utilizar equipamentos e materiais sofisticados, comunicar-se bem de forma oral e escrita, demonstrar capacidade de adquirir e processar novas informações e, principalmente, ser capaz de trabalhar em grupo (APOSTILA CONSTRUINDO A CIDADANIA, SENAI, 2000, p.76).

Notamos assim que na nova organização do processo de trabalho as chamadas competências comunicativas são ponto fundamental para o desenvolvimento do trabalho em equipe, no qual,

A participação dos trabalhadores e a discussão interna do grupo e com os níveis hierárquicos mais próximos sobre o processo de trabalho são fundamentais para a maior produtividade. Estas competências comunicativas se traduzem pela capacidade de se expressar e se comunicar com seu próprio grupo, com superiores hierárquicos ou subordinados e são imprescindíveis em uma perspectiva de administração participativa (DELUIZ, 1995, p.15).

Conforme apontamos em nosso primeiro capítulo, a gestão participativa nas empresas é um elemento fundamental decorrente da nova organização do trabalho; deste modo, percebemos que a mobilização das chamadas competências coaduna-se com esta nova lógica de gestão do trabalho, na qual o trabalhador é encorajado a cooperar e participar proativamente da lógica de valorização.

A própria oferta do curso pela empresa é percebida pelos trabalhadores como demonstrativo de “preocupação com o bem estar e o futuro de seus colaboradores”, uma vez que, além dos elementos já apontados, a formação recebida poderia ser útil para o desenvolvimento de um trabalho como autônomo. Deste modo, as noções de empreendedorismo e trabalho por conta própria são discutidas e incentivadas junto aos trabalhadores frente ao enxugamento dos postos de trabalho.

Em síntese, assim, observamos que a gestão por competências realizada através deste treinamento aproxima-o de uma socialização organizacional, ou seja, uma prática de natureza

educativa e de carácter motivacional que visa, sobretudo, associar à empresa a sua mão de obra, além de criar um ambiente de desafio contínuo e de mobilização constante de comportamentos considerados adequados e desejáveis e que, portanto, tenderiam a aproximar os trabalhadores da tão buscada “empregabilidade”. Tendo em conta tais aspectos por nós apontados, a seguir, analisaremos de que forma o movimento sindical se insere neste contexto de transformações e exploraremos alguns elementos da participação dos sindicatos nesta iniciativa de qualificação profissional.

3 AÇÃO SINDICAL NO MEIO RURAL PAULISTA: AMBIGUIDADES, LIMITES E PERSPECTIVAS

3.1 O sindicalismo rural na região de Ribeirão Preto/SP: alguns elementos históricos da organização sindical dos trabalhadores rurais

No quadro de modernização da agricultura na região de Ribeirão Preto/SP a emergência dos assalariados rurais na cena política nos remete aos idos dos anos de 1980, momento de intensas manifestações e grande expressão para os movimentos sociais no país como um todo e também nesta região específica. Todo um complexo de transformações se expressará com maior intensidade nesta década, a partir da crise do chamado “milagre econômico” da década de setenta, fato este que desencadeou um aumento da inflação, a crise fiscal do Estado e uma forte recessão econômica.

Neste cenário, o sindicalismo em nosso país andarà no contrafluxo do movimento geral dos sindicatos nos países centrais, ganhando força em função desta conjuntura econômica específica, e também em virtude do momento político de fortalecimento dos movimentos sociais e populares em torno de um projeto democrático. Tais elementos permitiram a abertura de um campo de atuação para o movimento dos trabalhadores, tendo como principal expoente o chamado *novo sindicalismo*, com a formação da CUT – Central Única dos Trabalhadores.

Para Antunes (1995), o surgimento do novo sindicalismo se explica pela constituição tardia de uma expropriação da mão de obra operária – cuja manifestação mais expressiva aconteceu na região do ABC paulista – dando ensejo às greves dos últimos anos da década de 1970, a partir das quais se projetaram as lideranças que mais tarde participariam da criação do PT – Partido dos Trabalhadores – e da CUT. Neste período, esta central atuou principalmente através de mobilizações de massa, como as greves gerais, e em propostas que buscavam posicioná-la no campo oposto às políticas de Estado. Destarte, as grandes greves do operariado fabril do ABC, as greves dos trabalhadores rurais da Zona da Mata, do interior de São Paulo e do funcionalismo público tornaram irreversíveis a crise da ditadura militar, limitando as opções da burguesia brasileira e retardando o avanço do capitalismo neoliberal no país (BOITO; MARCELINO; GALVÃO, 2009).

As mobilizações dos trabalhadores canavieiros na região de Ribeirão Preto/SP tem seu marco de referência na grande greve de Guariba, realizada no ano de 1984. As formas de resistência mobilizadas por estes trabalhadores no contexto destes movimentos grevistas

propagaram-se nos anos seguintes em reivindicações por melhorias salariais, condições de trabalho e de transporte e estabilidade no emprego. O chamado *Acordo de Guariba* foi assinado como forma de conter este movimento e previa a volta para o corte da cana no sistema de cinco ruas, aumentos salariais e outras reivindicações³⁴.

Entretanto, conforme indicamos no capítulo anterior, a década de 1990 foi marcada pelo processo de reestruturação desta agroindústria, o que acabou por impor limites às mobilizações dos trabalhadores. Uma série de novos arranjos na produção, principalmente mediante a introdução de tecnologias poupadoras de mão de obra, e nas formas de gestão do trabalho – as chamadas “formas de envolvimento” dos trabalhadores – são os fatores explicativos mais comumente mobilizados pela literatura para explicitar uma contínua desmobilização deste grupo de trabalhadores.

Até os anos 2000 a reestruturação produtiva das empresas sucroalcooleiras, no tocante à colheita da cana de açúcar, atuou no sentido da introdução de processos que intensificaram este trabalho, uma vez que o corte, ao longo da década de 1990, continuou sendo realizado majoritariamente por um grande número de trabalhadores manuais, e o facão era o mesmo de décadas atrás. A tendência recente de mecanização da colheita tem transformado significativamente a organização do trabalho nesta atividade, conferindo-lhe outras características e novas formas de inserção dos trabalhadores no processo produtivo canavieiro.

É inegável, contudo, que estes trabalhadores passaram por um processo de intensa perda de visibilidade, e hoje se encontram reduzidos em seu número e em seu poder de pressão. Para Pialoux e Beaud (2009), estudiosos do trabalho no contexto francês, as duas últimas décadas foram marcadas por um movimento que desarmou a classe trabalhadora de possibilidades de conferir sentido às experiências vividas no mundo do trabalho, transformando a “classe sujeito” em “classe fantasma”, num contexto agora fortemente marcado pela despolitização das relações sociais na produção e pela inviabilização das formas coletivas de ação social.

O movimento grevista de Guariba foi bastante significativo, pois trouxe à baila um novo ator no cenário das lutas trabalhistas (GRAZIANO DA SILVA, 1997). Foi nesse contexto que ocorreu a cisão no sindicalismo rural paulista, com a formação da FERAESP, no

³⁴ Existem dois sistemas de corte manual da cana: o sistema de corte em cinco ruas e o de sete ruas; este último representa para os cortadores um dispêndio maior de energia e rendimentos menores no fim do dia, uma vez que os trabalhadores além de cortar, amontoam a cana em uma fileira no meio destas ruas. Conforme Alves (1991), no sistema de sete ruas, esta fileira fica três metros mais distante do que no sistema de cinco ruas, considerando-se o espaçamento entre as fileiras de 1,5 metros.

bojo da emergência e da expansão do *novo sindicalismo* no campo. Tal federação surgiu da contestação das práticas “legalistas” do sindicalismo rural oficial, representado nacionalmente pela CONTAG – Confederação Nacional dos Trabalhadores da Agricultura.

Ocorre que, no Estado de São Paulo, a FETAESP – Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de São Paulo – ligada à CONTAG, representava, à época, a totalidade dos trabalhadores do campo (pequenos proprietários e trabalhadores assalariados). Os movimentos grevistas, organizados pelos próprios trabalhadores e todos realizados “por fora” do sindicalismo oficial, teriam revelado a ineficiência desta entidade no devido encaminhamento das reivindicações trabalhistas dos assalariados. Formou-se assim, no bojo destas mobilizações, uma federação específica para a representação dos assalariados rurais na região, a FERAESP – Federação dos Empregados Assalariados Rurais do Estado de São Paulo – vinculada à CUT³⁵, de cuja emergência analisou-se o sentido de distintas formas por alguns estudiosos da temática, dentre eles Alves (1991) e Coletti (1998).

Para Alves (1991) o conjunto dos trabalhadores assalariados rurais – camponeses expropriados que encontravam apenas no assalariamento a condição para a sobrevivência – compunham uma classe de trabalhadores muito próxima ao operariado industrial; deste modo, a formação de um sindicato específico para representá-la seria a expressão mais acabada da identidade desta categoria. O argumento utilizado pelos sindicalistas vinculados à CUT e corroborado por este autor, foi justamente a necessidade de cessar os conflitos de interesses de classe presentes no interior do sindicalismo oficial, uma vez que, nos sindicatos contaguianos, dirigidos que eram por pequenos produtores, as reivindicações dos assalariados não eram devidamente encaminhadas. Não havia, portanto, interesse por parte destes dirigentes sindicais em levar adiante a defesa dos interesses dos assalariados, pois estes, muitas vezes, faziam uso desta forma específica de trabalho em suas propriedades.

Por sua vez, Coletti (1998) realiza uma análise sob outra ótica. Baseado em dados coletados junto aos sindicatos de trabalhadores rurais, o autor aponta que não havia pequenos proprietários na condução destes sindicatos à época; estes tampouco figuravam como maioria no quadro de seus associados. Desta forma, a consolidação do novo sindicalismo teria se dado em função de um embate entre lideranças conservadoras e lideranças mais progressistas, que

³⁵ Apesar da cisão ocorrida, ainda hoje os trabalhadores assalariados são representados no Estado de São Paulo por estas duas federações.

não conseguiam vencer as primeiras através de eleições e assim disputar os rumos do sindicalismo, o que os conduziu à criação de entidades específicas³⁶.

A visão de Alves (1991) nos sugere uma maior organicidade entre as lutas dos trabalhadores e a formação dos sindicatos, que agora, poderiam melhor encaminhar os interesses dos trabalhadores rurais. Já Coletti (1998) destaca mais as manobras realizadas internamente, dando maior ênfase à estrutura sindical vigente e as formas encontradas pelos dirigentes mais progressistas para ocupar espaço no movimento sindical. O último autor sugere que o argumento do conflito de interesses de classe no interior do sindicalismo rural foi mobilizado para encobrir a adequação deste novo sindicalismo à estrutura sindical oficial, uma vez que a intenção destas novas lideranças era a ocupação de espaços no interior desta mesma estrutura sindical oficial, e não o rompimento definitivo com ela.

Assim, não haveria interesse em questionar abertamente tal estrutura, lançando-se mão do argumento do conflito de classes no interior do sindicalismo rural. A reflexão deste autor é importante à medida que traz para o debate o imobilismo e o peleguismo³⁷ a que tal estrutura induz, elemento que a nosso ver não pode ser desconsiderado quando observamos as formas de encaminhamento atuais dos sindicatos.

Acompanhando a trajetória de organização e atuação do novo sindicalismo nesta região, Stein (1994) registra que, já no início da década de 1990, a mecanização do corte de cana representava entraves para as negociações trabalhistas no setor, atuando como fonte constante da redução do poder de pressão dos canavieiros. A reestruturação das empresas sucroalcooleiras ao longo daquela década viria a tornar o cenário de atuação ainda mais complexo para tais entidades, que hoje se defrontam com o acelerado processo de mecanização na atividade da colheita.

3.2 Ação sindical e mecanização da colheita: velhos dilemas, novos desafios

As transformações advindas da reestruturação produtiva, conforme as apontamos no primeiro capítulo, impactaram de formas diferentes os mais diversos ramos da economia brasileira, o que acabou por resultar em grandes dificuldades e entraves para o movimento

³⁶ A Constituição de 1988 eliminou a necessidade, para a fundação de sindicatos, de se obter a carta de reconhecimento do Ministério do Trabalho, facilitando o desmembramento e a abertura de novos sindicatos.

³⁷ O termo “peleguismo” é utilizado por Coletti (1998) e, conforme o autor, não possui o sentido que comumente lhe é atribuído, qual seja, o da adesão dos sindicatos aos interesses patronais. O fenômeno, segundo o pesquisador, é inerente à estrutura sindical corporativa, à medida que as atividades sindicais dependem em boa medida da ação estatal e não diretamente do reconhecimento de sua base. Se o apontamos no trabalho, assim, não o fazemos no sentido de proselitismo político, desqualificando a ação sindical, mas por compreendermos que o termo em certa medida pode ser explicativo de algumas condutas dos sindicatos.

sindical como um todo. No setor sucroalcooleiro, uma das principais faces da reestruturação da produção se dá mediante a ampliação da mecanização da colheita da cana, processo este que acompanha o desenvolvimento deste setor e passa alterar significativamente os rumos da ação sindical rural, impondo-lhe novas questões e dinâmicas.

Conforme aponta Silva (1999), desde os anos de 1988 desencadearam-se uma série de discussões no país e no interior do movimento sindical acerca de suas consequências para o trabalhador. Não obstante, o sindicalismo rural não logrou fazer frente a este processo, uma vez que há a predominância entre os sindicalistas de certo “determinismo tecnológico”, que os impediu de compreenderem as contradições da reestruturação das empresas e suas implicações sociais e políticas (SILVA, L., 1999).

O trabalho de Milano (2009) aponta que, a partir de 1997, já em um cenário de arrefecimento das greves, o sindicalismo rural passa a adquirir novos contornos de atuação, tais como a ampla utilização da Justiça do Trabalho, através de processos de reclamações trabalhistas, participação em programas de qualificação profissional, e atuação visando à garantia de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) para os trabalhadores. Ainda segundo a autora, a implantação de cursos de qualificação profissional através de recursos do FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador – e dos planos governamentais de qualificação profissional, tais como o PANFLOR – Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador –, é uma marca registrada dos anos de 1990 e amplamente mobilizada por diversos sindicatos e implantada de maneiras diversas, conforme as orientações politico-ideológicas de cada sindicato, federação ou central (MILANO, 2009).

Conforme já apontamos, a retomada do crescimento do setor em 2002 foi provocada pelo papel privilegiado que as *commodities* açúcar e álcool têm no mercado internacional. Os produtores brasileiros adquirem, então, o *status* de heróis nacionais, após declarações do Presidente da República à imprensa internacional³⁸, e a produção de álcool no país ganha expressividade com *slogans* que a associam à energia limpa e renovável. Neste cenário, o movimento sindical apresenta algumas inflexões e uma mudança significativa em suas formas de atuação.

Notamos que tais formas de ação na atualidade assumem a perspectiva de “diálogo” ou “pacto social” (VERÁS DE OLIVEIRA, 2007) entre capital e trabalho, estabelecendo parcerias com as empresas do setor para a execução dos cursos de qualificação³⁹. Se a

³⁸ Cf. < <http://www1.folha.uol.com.br/folha/brasil/ult96u90477.shtml> > Acesso em Julho/2012

³⁹ É o caso do programa de qualificação profissional objeto de nossa análise, além de outras iniciativas recentes, como a construção de um Sítio Escola, na cidade de Barra Bonita/SP. O projeto é iniciativa da FERAESP e do

execução de tais cursos e programas pelo sindicalismo não é recente, remontando à década de 1990, o caráter de parceria e apoio às iniciativas empresarias é elemento novo a ser discutido nas práticas do sindicalismo rural, que passa, ainda, a ocupar cadeiras em fóruns de negociação tripartites para a discussão de possíveis melhorias no trabalho do corte. Deste modo, corroboramos a perspectiva de Verás de Oliveira (2007), quando compreendemos que esta via de atuação sindical aproxima-se das propostas do atual governo em torno da construção de espaços de discussão que justifiquem suas opções em torno dos projetos de desenvolvimento privilegiados por sua política econômica, como é o caso do agronegócio sucroalcooleiro.

Assim, na análise dos rumos tomados pelo sindicalismo rural neste contexto, é necessário considerar alguns elementos que não digam respeito apenas à “morfologia do trabalho” (fragmentação e enfraquecimento dos trabalhadores em decorrência das mudanças técnico-organizacionais nas empresas), como se todo comportamento político e sindical dela decorressem. O momento político no qual se inserem as ações do sindicalismo é elemento importante, assim como as questões internas ao próprio movimento sindical e o peso da estrutura sindical no que tange às formas de ação privilegiadas.

Diante deste quadro, o movimento sindical rural, já enfraquecido em suas bases⁴⁰ em decorrência das transformações herdadas da década anterior, tem atuado hoje principalmente em duas direções. A primeira delas diz respeito à participação no “Pacto Nacional para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Cana de Açúcar”, que será discutido mais adiante, e na qualificação profissional executada principalmente pela via do “Programa Renovação” como forma de inclusão dos trabalhadores manuais. A segunda estratégia mobilizada aponta para uma modificação no modelo organizativo destes sindicatos, que transitam de um modelo de categoria profissional para o de representação por ramo de produção. Assim, a representação de todos os trabalhadores da área rural – operadores de maquinários, motoristas e demais ocupações – passa a ser a principal forma de buscar o fortalecimento da entidade frente à nova dinâmica produtiva e de organização do trabalho, que vem constantemente reduzindo seu poder de pressão.

grupo COSAN para a qualificação de mão de obra. Representantes sindical e empresarial enfatizam que possuem neste momento os mesmos objetivos e perspectivas. Cf. < <http://www.et205.com.br/noticias>> Acesso em Junho/2012.

⁴⁰ Caberia questionar até que ponto houve uma forte organicidade entre os sindicatos e os trabalhadores por eles representados. Não dispomos de dados que evidenciem, ao longo dos anos, um distanciamento dos sindicatos em relação aos trabalhadores, mas sinalizamos que na atualidade esta relação é bastante precária, indicando talvez a ausência de um trabalho efetivo e mais próximo às suas bases de representação.

Cabe notar que a primeira forma de ação indicada não é compartilhada de maneira unânime entre os sindicatos de base e a federação, o que pode ser notado pelo discurso dos dirigentes a respeito do processo. No que tange a estes dirigentes na região, aliás, em sua maioria, ocupam os postos na presidência dos sindicatos há quase duas décadas, e muitos deles foram trabalhadores assalariados rurais. Assim, consideramos que suas observações e percepções sobre o processo são bastante significativas das inflexões sofridas pelo sindicalismo rural paulista.

Quando questionado sobre as formas de ação do sindicato e a diminuição nas contratações de trabalhadores para o corte manual, o presidente do SER – Sindicato dos Empregados Rurais – do município de Itápolis, que ocupa também o posto de diretor da FERAESP, assim se posicionou:

Olha, vou dar um exemplo para você, os nossos pais, os meus avós, eles trabalharam derrubando mato, a empreitada era essa... nós tínhamos medo de dizer que estava acabando esse trabalho. Tínhamos medo de falar que o pasto estava acabando, aí começou a entrar o café, depois veio cana e o pessoal foi se adaptando, de uma mão de obra para outra; hoje, com a queima de cana, distribuimos miséria com a destruição ambiental; então, ao acabar com a queima da cana e mecanizar se pergunta dos trabalhadores... [...] o desemprego do qual se fala, o trabalhador está aprendendo o seguinte: **ou o trabalhador aprende, ou ele tem pouco espaço; eles estão se obrigando a estudar mais, isso é positivo**, porque, se você pega na questão do analfabetismo hoje, quase não existe mais. Se você for ver, passou uma notícia na televisão hoje, os cortadores de cana estão ocupando outros lugares, as mulheres estão nas máquinas cortadoras de cana... [...] a mecanização é necessária para a nossa saúde, o desemprego sempre teve, sempre existiu, e a mudança de cultura também e nós temos que aprender isso; **hoje o sindicato não representa mais só o trabalhador braçal**, ele não é mais só representante do cortador manual, representa também tratoristas, operadores de colheitadeira, mecânicos, temos de nos adaptar a isso. O que eu entendo disso tudo, na forma de ação do sindicato, **é a questão dos cursos mesmo, que ao invés de estarem no facão, eles podem estar nas máquinas** (Antonio Boava, Julho/2011, grifos nossos).

Notamos que o dirigente promove a “naturalização” das mudanças econômico-sociais ocorridas no espaço rural paulista, conduzindo à necessidade de adaptação da mão de obra, o que ocorreria também de forma natural e sem muitos constrangimentos para os trabalhadores. “Estar obrigado” a aprender, assim, tem seu sentido positivado, uma vez que contribui para o aumento do nível educacional dos trabalhadores. A nosso ver, tal posição ajuda a consolidar a imagem que o setor visa disseminar, qual seja, a das oportunidades de ocupação de novos e melhores postos por trabalhadores qualificados. Ao apontar na direção do remanejamento de trabalhadores manuais para estas novas ocupações, notamos que o referencial do dirigente são as notícias veiculadas pelos meios de comunicação – aliás, onde o setor sucroalcooleiro

desenvolve campanhas de valorização de sua imagem e discurso – e não experiências práticas e concretas junto aos trabalhadores.

Ponto importante que sua fala revela, e que é elucidativo do apoio do movimento sindical aos cursos de qualificação aplicados pelas empresas, é a disputa pela representação de todos os trabalhadores do conjunto rural. Assim, o “braçal”, o trabalhador manual, já não é figura central para a manutenção do sindicato e a qualificação profissional, neste caso, aparece como o possível e o melhor caminho para os trabalhadores diante da nova dinâmica.

Ainda e, em consonância com a proposta da Federação, a reforma agrária também aparece constantemente como fator que abrandaria as preocupações do movimento sindical com a exclusão gerada pelo processo recente de mecanização, tendo em vista que o projeto sindical para estes trabalhadores seria possibilitar que possuam seus próprios meios de produzir e sobreviver. No que tange aos instrumentos mobilizados para sua realização, o dirigente aponta de que forma o sindicato vem atuando:

Não é bem uma reforma agrária que fazemos, mas veja, por exemplo, o governo libera hoje R\$ 40 mil por família para comprar alguns alqueires de terra; estamos reunindo então um grupo de trabalhadores e eles vêm me procurando e eu analisando a possibilidade; hoje, data de hoje, me procurou um agricultor com interesse nesta “reforma agrária do ITESP”. Ele vive de galinhas, porcos, verduras, com um pedacinho pequeno de terra; então é assim, eu tenho este projeto pra juntar um grupo de trabalhadores, e reúne, por exemplo, um grupo, compra 10 alqueires de terra e aí divide em cinco famílias, dois alqueires para cada uma; paga com o dinheiro do governo e assim, com esse pedaço de terra ele consegue viver tranquilo, ganhar livre uns R\$1000 por mês (Antonio Boava, Julho/2011)⁴¹.

Na região do município de Araraquara/SP, temos dois assentamentos, formados nos anos 1980, originados a partir da intervenção da FERAESP. Hoje, contudo, não nos parece clara a forma de mobilização dos trabalhadores para iniciativas como as que se deram naquela década, haja vista que, conforme apuramos junto aos trabalhadores, boa parte deles desconhece esta proposta de reforma agrária e nunca participou de nenhum debate, assembleia ou recebeu informações sobre ela. No caso deste sindicato específico, notamos que a prática se resume a orientar e facilitar os meios para que os trabalhadores consigam crédito para a

⁴¹ O dirigente sindical faz menção aqui ao PNCF – Programa Nacional de Crédito Fundiário – que constitui uma iniciativa do governo federal para permitir a compra de terras por meio de financiamento para famílias de agricultores. No Estado de São Paulo, o ITESP – Instituto de Terras do Estado de São Paulo – em convênio com o Ministério do Desenvolvimento Agrário (MDA), é responsável pela implantação do PNCF, programa que substitui o antigo Banco da Terra. Esse programa visa assim, “complementar” a reforma agrária tradicional e serve para atender aos pequenos agricultores (meeiros, parceiros, arrendatários, assalariados rurais e agricultores com pouca terra).

compra da terra. A proximidade deste dirigente com a federação, através da ocupação do posto de diretor desta entidade aproxima seu discurso daquele assumido pela Federação neste contexto, tendo em vista que tanto a assinatura do Pacto Nacional, quando as declarações de apoio ao fim do corte manual e à qualificação de trabalhadores foram iniciativas da Federação. A realização de treinamentos pelo Programa Renovação foi indicada pelo dirigente e executada na cidade com o auxílio do sindicato; contudo, não há conhecimento por parte do sindicalista sobre quais são os trabalhadores participantes, o conteúdo que lhes é direcionado, nem à dinâmica das possíveis realocações.

Na visão de outro dirigente sindical do município de Dobrada/SP, a situação do sindicalismo rural paulista é vista com mais preocupação e cautela; o dirigente se mostra preocupado com os caminhos que o sindicalismo vem tomando e seus reflexos nas práticas cotidianas dos sindicatos,

Eu acho que pra começar, o que aconteceu foi falha nossa, do movimento sindical, porque o que eu vejo hoje é que as empresas estão mais preparadas que o movimento sindical. Por exemplo, a promotoria bate de frente na questão de que os usineiros tem como substituir esta mão de obra e **o movimento sindical não está dando uma resposta**. Nós temos a Federação, temos o próprio governo [...] Por exemplo, a pastoral migratória jogou pesado com a questão dos problemas de saúde, a usina veio e resolveu: mandou todos embora, e o movimento sindical teve de pagar a passagem de volta. Começaram a mandar pessoas lá na origem, fazer exame médico e resolver o problema. Com a mecanização, temos aí um hoje um governo dito de esquerda, mas que não tem nada de esquerda, que dá R\$70 para um trabalhador e diz que ele está saindo da miséria, e desses R\$70 ele tira R\$30, R\$40 de impostos, você não tem mais aí uma estrutura de movimentos grevistas, **a federação está aí amarrada**, que não pode bater de frente. Por exemplo, temos a COSAN, que se hoje ela quiser fechar usinas, ele fecha. O próprio trabalhador já se sente constrangido com isso, lá no Nordeste mesmo tem essas unidades, se o trabalhador faz greve já é taxado, você entende? (Valditudes de Barros, Junho/2011, grifos nossos).

As contestações às relações de trabalho extremamente danosas para a saúde do conjunto dos trabalhadores manuais e as denúncias da SPM – Serviço da Pastoral do Migrante – que vieram a público a partir de 2005, são, neste caso, resolvidas pelas empresas a seu modo. A demissão de trabalhadores e a contratação posterior em seus locais de origem – mediante a realização de exames médicos – é a forma utilizada pelas empresas para “solucionar” os problemas de saúde decorrentes do trabalho desgastante realizado nos canaviais, prevenindo assim, possíveis sanções. Não há espaço para avançar em pautas de reivindicações, o que reflete, conforme o entrevistado, tanto a percepção dos trabalhadores

sobre este processo – sua disposição e possibilidade de levar a cabo manifestações – quanto evidencia um erro de análise do próprio sindicalismo.

O contexto político atual e suas implicações aparecem na fala do dirigente, que participou dos movimentos grevistas de 1984 e é filiado ao Partido dos Trabalhadores. Esta nova conjuntura, conforme aponta o dirigente, se traduz em dificuldades para estas entidades de representação, especialmente para FERAESP, que hoje estaria apostando na resolução dos conflitos a partir do diálogo com o governo e numa maior aproximação com as empresas, fato que, na opinião do entrevistado, parece ter sido mais vantajoso para as empresas do setor. Neste contexto, a respeito das iniciativas de qualificação dos trabalhadores manuais, o presidente continua:

A mão de obra desqualificada é tudo uma conversa fiada, nós temos mão de obra qualificada, o que não está havendo é espaço para absorver essa mão de obra. Eles estão vendendo muito, estão ganhando bastante. O Lula abriu as portas. Quando o Lula entrou, houve a ampliação das usinas, e o trabalhador continua a mesma coisa: paga aluguel, gerou a situação do constrangimento, a coisa está difícil, porque temos hoje o discurso do “eu não preciso de você”. Aí tem a cana crua, que seria então uma alternativa, porque na cana crua não é ruim. Porque como eu disse, o trabalhador nordestino vem aqui para trabalhar, seja no que for. O que está acontecendo é que nem a cana crua não tem mais, a colhedeira vai substituir todo mundo. Temos a Fazenda Palmares aqui, trabalham somente com vinte e duas pessoas para operar maquinário (Valditudes de Barros, Junho/2011).

As iniciativas de qualificação profissional pela via do Programa Renovação não são executadas por este sindicato, contudo, o dirigente afirma que há iniciativas de qualificação em parceria com algumas empresas de informática da região, que oferecem a formação básica nesta área. É importante ressaltar, conforme havíamos indicado, que as formas de ação privilegiadas pela Federação neste contexto não refletem o posicionamento de todos os sindicatos que compõem sua base, sugerindo um forte centralismo nas decisões tomadas pela cúpula da FERAESP, conforme sugere o depoimento,

[...] vou falar francamente pra você, eu “não bato” com as ideias do Élio Neves (presidente da Federação). Eu vou te dizer que me decepcionei com a política dele. O trabalho dele eu esperava muito mais. Eu saí da FETAESP em 1989, teve as pastorais que ajudaram aqui e eu esperava que a Federação fosse realmente uma “coisa de frente”, pra melhoria dos trabalhadores, e eu achei que ela com o governo PT, com pouca coisa “empolgou” demais e eu não vi retorno, todo este retorno que dizem. **Tinha de ter feito trabalho corpo a corpo, aí trouxe gente da FETAESP de volta**, fundou dois sindicatos numa mesma sede, juntando os dois. Aquele pique de lutas, que foi o objetivo de formar a própria FERAESP, acabou. [...] O salário a ser negociado hoje era pra ser na faixa de R\$1200.00 e isso nós não

conseguimos. Olha, nosso mal foi esse governo subir no poder. Ninguém pensou nisso, e **o movimento sindical cresceu e com pouca coisa já disse que estava bom demais** (Valditudes de Barros, Junho/2011, grifos nossos).

Se a fundação de sindicatos específicos para os trabalhadores assalariados foi vivenciada como possibilidade de se levar adiante reivindicações e trabalhar numa perspectiva de confronto, afastando-se da estrita concepção legalista da FETAESP, tal intenção frustrou-se diante de certa acomodação dos dirigentes à estrutura oficial que fora até então fortemente criticada, o que, conforme o depoimento do presidente acabou por inibir um trabalho mais efetivo junto às suas bases. Conforme apontam Ferrante e Barone (1994), a própria consolidação e crescimento da FERAESP são permeados por muitos dilemas e conflitos internos e externos. A opção de crescimento e fortalecimento da CUT, por exemplo, na ocasião do V Congresso da CONTAG em 1991, foi a de filiar esta confederação à central, elegendo dirigentes cutistas para a ocupação dos sindicatos contaguianos.

Diante de uma correlação de forças extremamente desfavorável para a ação sindical, o questionamento sobre a necessidade de reforma agrária também é anunciado pelo dirigente como alternativa colocada pela federação; contudo, esta seria ainda uma solução bastante demorada e muito discutida, tendo em vista que os trabalhadores possuem necessidades imediatas. Se a organização de assentamentos pelo movimento sindical e a posterior representação de trabalhadores assentados se constituía, na década de 1990, em um imbróglio para esta federação (FERRANTE e BARONE, 1994), ou seja, se havia uma discussão sobre a extrapolação da categoria profissional para a qual o sindicato havia sido criado, hoje a bandeira da reforma agrária é o discurso corrente mobilizado pelos dirigentes sindicais diante das dificuldades de se fazer avançar pautas e do desemprego crescente no corte manual.

Tais tensões e contradições permeiam o próprio projeto político do *novo sindicalismo* no campo. Conforme aponta Favaretto (2006), a CUT se firmou no meio rural tendo como principal base social pequenos produtores e não os assalariados rurais. Destarte, caberia questionar qual o papel e que importância de fato esta categoria de trabalhadores ocupou ao longo da afirmação da CUT no meio rural. Assim, se na década de 1980 a polêmica se situava em saber se era ou não papel de uma central sindical organizar produtores autônomos, na condição de pequenos proprietários (no caso específico da FERAESP, conforme explicitado, ela formou-se para uma representação exclusiva dos assalariados), o debate que aparece na década seguinte trata da dificuldade oposta, a de atender às demandas dos assalariados rurais e criar mecanismos que aumentem sua participação numa estrutura sindical em que a larga maioria dos cargos é ocupada por agricultores familiares (FAVARETTO, 2006).

Neste sentido, em virtude das transformações no mundo do trabalho que acompanharam a década de 1990, a agricultura familiar surge como nova bandeira dentro desta central sindical. Assim, é possível que o “projeto FERAESP”, que se firmou negando o chamado “trabalhador rural abstrato” pode não ter mais encontrado respaldo organizativo na central ao qual é filiado no decorrer da década de 1990.

Tais considerações nos parecem importantes para situar a natureza desta representação no meio rural. No atual cenário assim, acabam por se tornar pouco eficazes quaisquer formas de se assegurar melhorias para os trabalhadores, uma vez que,

[...] as empresas hoje não estão mais esquentando a cabeça com os acordos coletivos não, porque eles percebem o seguinte, que o sindicato não está tendo força pra dar resposta à altura, pra fazer paralisação, porque se hoje fazemos, tem máquina pra substituir, o grupo COSAN tem grupos de fora e as pessoas que eles mandam tem toda uma preparação, gente que fala com você com respeito que você até admira e pensa que vai conseguir 100% de aumento. E na verdade, na próxima negociação, já é outra pessoa, aí eles apresentam outra proposta (Valditudes de Barros, Junho/2011).

A mesma dificuldade em assegurar melhorias econômicas para os trabalhadores é afirmada pelo presidente do SER de Guariba, ao destacar as diferenças entre as mobilizações dos anos de 1980 e a conjuntura atual. Algumas conquistas dos trabalhadores são apontadas ao longo dos últimos anos: horário de trabalho reconhecido, água potável para consumo dos trabalhadores nos locais de trabalho e transporte em ônibus adequados, além da carteira de trabalho assinada. Não obstante, conforme o presidente,

Em 1984, nos vivíamos um momento muito diferente; as empresas eram totalmente dependentes do trabalhador. Hoje, diante da mecanização, inverteu o papel. Tinha até carros de som naquela época pedindo mão de obra na rua, chamando o povo para trabalhar [...] há um desemprego muito grande no setor hoje e isso impede que as lutas aconteçam como aconteciam antes. Teve melhorias, agora, eu penso assim, quando você pega a situação econômica do trabalhador, eu penso que o que a gente ganhava antes, nós ganhamos hoje; teve perda salarial, as condições de trabalho melhoraram, mas a questão salarial não teve não (Wilson Rodrigues, Maio/2012).

A percepção do dirigente também reflete o que teria sido um erro de análise do movimento sindical, certo imobilismo que não os levou a discutir esta tendência crescente de mecanização na década anterior, preparando os trabalhadores para este momento; se assim se pode dizer, este processo teria pegado os sindicatos “desprevenidos”,

Olha hoje a gente tem oferecido oportunidades de qualificação, **hoje o único meio de se reorganizar é através de quem esta com a máquina**, mas do

trabalhador rural em si, do corte de cana, não se depende mais, não tem mais jeito; a remuneração caiu também por causa disso, só sobra parte ruim para o cortador, foi onde caiu o rendimento; não que paguem pouco, mas ele não consegue mais produzir o que produzia; na usina São Martinho, hoje mesmo, é 85/88% mecanizado. Não tem mais jeito, ele fica na mão, infelizmente é uma realidade. Já cansei de chamar trabalhadores, inclusive no plantio, mas ninguém teve coragem de fazer manifestação, as pessoas se sentem reféns desse emprego do jeito que a coisa está. Hoje até pra pessoa cortar cana, dá trabalho pra pessoa arranjar esse serviço; tudo isso dificulta a organização (Wilson Rodrigues, Maio/2012, grifos nossos).

Se a aceleração da mecanização diz respeito ao projeto atual de consolidação do álcool como matriz energética e à internacionalização de sua produção e consumo, o barateamento dos custos de produção através da introdução de tecnologias produtivas é um processo visto pelo dirigente como irreversível e, além disso, necessário à competitividade do setor, uma “exigência natural do mercado”, implicando em uma redução drástica de contratações para os postos manuais. Neste sentido, a sobrevivência da instituição sindical estaria garantida somente mediante a representação de todos os trabalhadores do conjunto rural. No que tange aos cursos de qualificação pela via do Programa Renovação, o sindicato os executou da seguinte forma:

Nós realizamos o programa aqui em 2010, para soldador, caldeiraria e elétrica [...] aqui funciona assim, **o sindicato só organiza o pessoal**, forma as turmas e manda para as escolas; agora os outros acertos eu não sei como é, a questão é da FERAESP, da UNICA e SENAI que oferece os cursos. Minha parte é essa; meu papel então é chamar o pessoal e aí eles vêm e realizam o curso. Aí o sindicato deu um espaço aqui, fizeram a parte teórica aqui e depois a prática foi dentro do SENAI mesmo. **Então o conteúdo do curso, isso tudo é do SENAI, o sindicato não interfere; também não sei como é que fica a realocação desse pessoal** (Wilson Rodrigues, Maio/2012, grifos nossos).

Notamos, desta forma, que não há acompanhamento dos cursos pelo sindicato, que desconhece os conteúdos transmitidos, bem como a dinâmica das possíveis contratações após a qualificação. O posicionamento favorável à qualificação é a saída encontrada assim para a manutenção do sindicato e para promover alguma contrapartida ao trabalhador, ainda que a descrença nesta forma de intervenção seja manifestada. Quando questionado sobre a participação dos trabalhadores do corte no programa, principais impactados pela mecanização, o presidente esclarece que,

[...] o projeto não se volta apenas pra eles, ele tem duas pontas; um é o da usina, e o outro é o projeto “Renovação Comunidade” que é pra essas pessoas que não tem mais emprego, para desempregados e interessados aqui da cidade mesmo; então, aqui, fizemos os dois, peguei dois trabalhadores de

cada turma e indiquei para o curso da usina e fiz esses que falei para você (solda, caldeiraria e elétrica) que foram fazer a parte prática lá no SENAI. Só que sabemos que não adianta qualificar todo mundo pra isso, que não vai ter vaga; então, tem curso até pra pedreiro nessa linha do “Comunidade”, tem para bastante coisa para que a pessoa não fique dependendo do setor. Nós entendemos assim, o programa “Comunidade” é para atingir a massa já desempregada (Wilson Rodrigues, Maio/2012).

Se, conforme abordamos, estes treinamentos têm sido veículos privilegiados para uma possível associação da força de trabalho às necessidades empresariais, a participação sindical nos remete a indagar os motivos e condicionantes desta iniciativa. O que se evidencia é um desconhecimento do movimento sindical em relação ao funcionamento do programa que apoia. O caráter de parceria, assim, fica restrito à indicação dos trabalhadores e ao fornecimento de infraestrutura, quando necessária. Sobre estes novos dispositivos empresariais e o maior diálogo entre empresas e sindicatos que marcam as últimas iniciativas do sindicalismo rural, o presidente afirma que

[...] a divisão mesmo dos sindicatos, esse conchavo de patrão e sindicatos isto acontece desde sempre. Hoje existe mais diálogo do que briga, mas como falei, **os termos do diálogo é do patronato**; isso mostrou que esses dois “inimigos” estão conversando mais, mas é aquilo, estão querendo **domesticar** não só o trabalhador não, mas o próprio movimento sindical. Desde quando começou essa coisa dos grandes grupos, eu pensei nisso, que quando isso acontecesse nos estaríamos perdidos, essa concentração é perigosa, é quando nasce isso, **que eles dizem que é um crescimento que depende dos trabalhadores e que eles podem crescer junto com a empresa; mas você pode ter certeza que o sindicato não compartilha disso**. Agora, o que eu tenho cobrado deles, das usinas, é assim, fazer uns cursos, onde nós entramos com o local, com o espaço, o que eu tenho é discutido com a empresa, mas é assim, se eu to fazendo minha parte pra qualificar esse pessoal aqui, eles tem de fazer a parte deles, porque eu sempre falo, não foi o sindicato que gerou essa situação e então eles têm que fazer a parte deles, é um dever deles e nosso também. Isso não significa que eu concordo com o jeito que eles procedem, tem coisa que a gente não tem como concordar, mas o diálogo que acontece hoje eu vejo isso como natural, tinha de acontecer sim, mas é aquilo, até agora eu acho que ele não teve avanços (Wilson Rodrigues, Maio/2012, grifos nossos).

Nesse sentido, conforme nos indicam Boltanski e Chiapello (2009), os novos dispositivos empresariais frequentemente deixaram os sindicatos numa situação ambígua e em boa medida paralisante, pois, ora refugiando-se numa atitude oposicionista *a priori* a quaisquer iniciativas patronais, ora reconhecendo nelas o eco de suas próprias propostas, os sindicatos não souberam de que maneira se posicionar diante delas. Assim, se, de certo ângulo, os sindicatos identificam o discurso empresarial – posto em prática através dos cursos, treinamentos e demais formas de gestão da mão da obra – e reconhecem que não é

possível avançar por esta via, não há um projeto alternativo suficientemente organizado que a ela estabeleça um contraponto nítido. Ainda que os termos e condições desse “diálogo” já estejam dados, conforme aponta o dirigente, a qualificação continua sendo a referência dada e cobrada pelas/das empresas e executada pelo movimento sindical.

As formas de atuação no âmbito dos sindicatos de base da FETAESP não compõem um cenário muito distinto do encontrado no sindicalismo FERAESP. A continuidade do projeto sindical no campo também depende hoje da possibilidade de organização do novo contingente de trabalhadores. Novamente, a ação sindical diante do contexto atual volta-se para iniciativas de qualificação profissional; no âmbito do sindicalismo FETAESP, contudo, estas são empreendidas exclusivamente em diálogo com o Estado, conforme aponta o presidente do sindicato do município de Pontal/SP:

Sabe, esse assunto da mecanização no sindicato, ele já entrou em pauta, já se desgastou e não chegamos a nenhuma conclusão; a resposta foi qualificação mesmo, para que o sindicato realizasse levantamentos para fazer a qualificação do pessoal. A que eu tentei aqui, era uma proposta do Estado de São Paulo, só que a pessoa não podia receber nenhum benefício do governo, senão não podia fazer o curso. Na época, tinha cursos para mulheres, e cursos de operador de máquinas e manutenção para os homens. O que chegou aqui foi isso. Hoje nós não realizamos mais nenhum curso, devido às condições financeiras; tínhamos aqui a escola de informática, que também fechou. Na época se discutia assim, vou formar e qualificar o trabalhador para outro sindicato? Eu não pensava assim, sabe, mas não estava na presidência na época, era suplente; aí quando peguei o sindicato, a coisa já estava ruim assim e não tive mais como realizar (Denílson da Costa, Maio/2012).

Se, conforme indica o dirigente, as discussões acerca das consequências do processo de mecanização – hoje levado a cabo com maior intensidade pelas empresas – acabaram por se desgastar no interior do movimento sindical e de certa forma, passaram a ser assumidas como um dado, os elementos apontados nos sugerem novamente certa acomodação do movimento sindical em um momento em que poderiam ter sido realizadas outras iniciativas. O elemento preponderante, contudo, parece ter sido a manutenção da instituição sindical, assegurada à época pelo grande número de trabalhadores manuais ocupados na colheita da cana. Novamente o sindicalista traz à tona certo imobilismo sindical, quando faz referência às disputas pela representação de todo o contingente dos trabalhadores ocupados na atividade rural das usinas:

No caso dos operadores de máquinas, **houve um acordo em 1994**, que foi o seguinte [...] nessa época, eles pertenciam à nossa federação; está até no estatuto deste sindicato, todo o pessoal ocupado na área rural pertencia a este

sindicato; **na época, o pessoal das federações não ligou, porque havia muito trabalhador e a representação acabou passando para o sindicato dos motoristas.** Hoje só recebemos o imposto sindical e dos filiados; não há contribuição compulsória, então, está difícil hoje “correr lavoura”, sabe? Isso implica na sobrevivência financeira do sindicato. O pessoal que migra, a gente nota na rua, não tem quase mais gente....época de pagamento, nossa...! isso aqui fervia de gente. Hoje, está difícil (Denílson da Costa, Maio/2012, grifos nossos).

Se a representação de todo o conjunto dos trabalhadores não foi uma estratégia privilegiada pelo sindicalismo na década passada, este hoje se defronta com dificuldades organizativas e financeiras advindas da redução dos postos manuais para o corte. As dificuldades de organização na atualidade, assim, são decorrentes não somente das transformações na empresa e na organização do trabalho, mas vinculam-se também às próprias práticas cotidianas dos sindicatos. Trata-se, portanto, de não ignorar os condicionantes da estrutura sindical para uma atividade efetiva dos sindicatos.

Conforme avaliou Coletti (1998), o atrelamento dos sindicatos ao Estado, realizado através da necessidade de seu reconhecimento oficial-legal, das contribuições compulsórias e da delegação de representatividade de determinadas categorias profissionais acaba por permitir que suas atividades se realizem, de certo modo, de forma independente dos trabalhadores. À medida que o funcionamento do sindicato depende do Estado e não imediatamente dos trabalhadores, não é difícil apontar suas consequências para as práticas cotidianas dos sindicatos. Evidente que tal estrutura é um poderoso condicionante destas práticas, contudo, não lhes determinam em último caso. Para o dirigente, o que caracterizou a prática sindical nos últimos anos foi uma relação frouxa e distante com os trabalhadores; as entidades representativas, no limite, são entendidas e utilizadas por eles apenas em seu caráter assistencial:

Hoje, nós sofremos por causa de atitudes lá de trás. Se os sindicatos, lá atrás, já viessem realizando a questão da qualificação, o trabalhador veria os sindicatos hoje com outros olhos. Nem a questão do dentista eu tenho mais, porque o trabalhador entendia o sindicato apenas como forma de acessar esses serviços. Se a capacitação que as empresas fazem hoje fosse realizada pelo sindicato, teria uma proximidade maior. Mas não, o pessoal falava assim [...] pra que gastar com este trabalhador hoje para formar ele pra outro sindicato? Eu te garantiria que hoje os sindicatos demonstrariam mais cuidado com o futuro dos associados. Quem detém os recursos para fazer esses cursos é o patronal, e isto não deveria estar com eles, deveria estar com a gente. E hoje nos vemos dependentes deles, porque esses maquinários quem detém são eles. Agora, na coisa da qualificação que já realizamos aqui, na informática, era a maneira mais barata do Estado qualificar trabalhador, mas não serviu para o cortador, isso não foi para o cortador (Denílson da Costa, Maio/2012).

Notamos assim que, a despeito da pouca eficácia da qualificação profissional para a manutenção do emprego, de uma forma geral, os programas implantados pelo sindicalismo rural não se voltaram para os trabalhadores manuais do corte, suas demandas e especificidades. O aprendizado básico de informática pouco contribui para ampliar as perspectivas de inserção destes trabalhadores. No que tange à execução dos cursos do Programa Renovação na cidade de Pontal, o presidente sinaliza que

Quando foi feito o Pacto Nacional, logo depois os cursos vieram aqui para a cidade, os cursos do programa Renovação, mas não teve grande resultado. Chegaram aqui cursos de eletricitista, pedreiro, costureira e de horticultura. A FERAESP que trouxe para cá, mais não teve interesse da população não, pois a maioria dos cursos era no período diurno e não havia possibilidade do pessoal que estava trabalhando fazer. Então, **não foi para o pessoal do setor, entende? Era mais para os da cidade que estão desempregados**, mas mesmo assim não “deu turma” (Denílson da Costa, Maio/2012, grifos nossos).

Desta maneira, percebemos que o movimento sindical, ao atuar a partir desta qualificação, contribui para a desvinculação em voga entre trabalho formal e acesso à renda. Quando observamos os cursos oferecidos, a perspectiva é que estes trabalhadores adquiram determinadas qualificações para o exercício de um trabalho por conta própria ou para a formação de cooperativas de produção; os cursos para a ocupação na construção civil são também oferecidos, tendo em vista que este setor hoje se encontra em expansão. A “comunidade” a quem se destina estes cursos são geralmente os desempregados das cidades da região, o que aproxima o sindicalismo rural de uma perspectiva “cidadã” de sindicato⁴².

No STR – Sindicato de Trabalhadores Rurais – da cidade de Ribeirão Preto, também vinculado à FETAESP, as iniciativas de qualificação também foram destacadas como principais ações, mas, da mesma forma que no STR de Pontal, não foram levadas adiante por conta de inúmeras exigências burocráticas por parte do Estado. A exemplo dos demais sindicatos, a intensificação do processo de mecanização da colheita ocasionou um enfraquecimento de suas formas de resistência; a manutenção da instituição sindical hoje também passa pela necessidade de representação de todos os trabalhadores da área rural das usinas:

Esse movimento enfraqueceu demais os sindicatos, e os migrantes estão se deslocando para a construção civil; então pensamos que ficaremos na

⁴² Conforme aponta Verás de Oliveira (2007), a partir dos anos de 1990 a CUT aproxima-se de uma perspectiva cidadã de sindicato, pois num contexto de desemprego, o sindicalismo passa a ampliar seu campo de atuação para o trabalho também com os desempregados.

representação de outros setores, na laranja, na madeira, e estamos tentando na justiça também a representação dos operadores; há muitos sindicatos que já ganharam esta representação, esse é o caminho. Tentamos negociar o ritmo dessa mecanização, mas, se você for fazer um levantamento mesmo, é um trabalho penoso demais, o sindicato se defronta com isso, a existência deste trabalho ainda. Mas já estamos vendo trabalhadores aqui, que antes migravam para o corte da cana, nas periferias de Ribeirão Preto, trabalhando na construção como servente de pedreiro aqui na cidade; então a sorte é esse setor da construção estar aquecido⁴³ (Sílvia Palviqueres, Maio/2012).

Notamos assim que, em todos os sindicatos da região visitados, a problemática referente às estratégias sindicais frente à reestruturação do trabalho no setor foi expressa na impossibilidade de assegurar melhorias para os trabalhadores do corte manual, que hoje passam a ocupar papel secundário para estas instituições.

Importante salientar que, amplamente debatidos pela teoria social, os efeitos do processo mais geral de reestruturação produtiva sobre o movimento sindical são interpretados de maneiras diversas, mas desdobram-se, grosso modo, em pelo menos dois principais referenciais explicativos. Em primeiro lugar, temos que, para Lima e Rodrigues (2007) e Santana (2003), os sindicatos estariam buscando formas de superação da chamada crise do sindicalismo, expressa na queda nas taxas de sindicalização, no arrefecimento das greves e paralisações, e no forte declínio da capacidade de intervenção dos sindicatos. Assim, também no sindicalismo rural, observamos que,

[...] se nos anos de 1980 a questão econômico-salarial assumia prioridade, nos anos 1990 a temática da garantia do emprego e as tentativas de combate ao desemprego assumem primeiro plano [...]. Apesar das adversidades, o movimento sindical tem buscado articular-se a outros movimentos sociais, procurando atenuar a degradação das condições de vida e trabalho, ampliando sua atenção até mesmo para com aqueles que se encontram excluídos do mundo do trabalho (SANTANA, 2003, p 35).

Assim, ao longo da década de 1990 até a atualidade, a defesa do emprego passou a ser pauta central nas iniciativas sindicais; frente ao processo de seleção/exclusão de amplos contingentes de trabalhadores, a qualificação profissional foi a maneira encontrada para, por um lado, buscar a inclusão de uma pequena parcela de trabalhadores e, de outro, garantir a própria possibilidade de intervenção – pouco positiva para os trabalhadores, é certo, se

⁴³ Dados do Sindicato da Indústria da Construção Civil de São Paulo – SINDUSCON – apontam que muitas construtoras como a COPEMA de Ribeirão Preto e a PEREIRA ALVIM têm de 60% a 65% de ex- cortadores de cana como trabalhadores em suas obras. As relações de trabalho neste setor apresentam, a exemplo do trabalho no corte, graves problemas decorrentes principalmente das práticas de terceirização da mão de obra.

comparada ao momento de ascensão e fortalecimento do movimento – e manutenção da instituição sindical.

A análise realizada por Rodrigues (1999), por sua vez, irá sinalizar o declínio do sindicalismo como instituição e como ator político, indicando que o destino da forma de sindicalismo que conhecemos no país está fadado ao declínio, passando este a ocupar funções secundárias numa sociedade “pós-industrial”. No que tange às especificidades do sindicalismo rural paulista, conforme pudemos demonstrar, crise e declínio se combinam se pensarmos o primeiro referencial relacionando-o à crise nas chamadas estratégias tradicionais dos sindicatos, centradas em greves, paralisações e na possibilidade de assegurar melhorias econômico-salariais.

As estratégias para a saída da crise apresentam-se através das iniciativas de qualificação, que mantém os sindicatos “atuantes”, e na disputa pela representação de todos os trabalhadores do conjunto rural. Conforme informam os depoimentos dos dirigentes, esta última iniciativa é enunciada como caminho para a recuperação do poder de pressão dos trabalhadores sobre as empresas e da retomada de um papel combativo, haja vista que apenas os trabalhadores manuais hoje não possuem mais poder de barganha frente às empresas.

Caberia acompanhar os desdobramentos de tal iniciativa e quais perspectivas darão forma à ação sindical nesta representação, já que o período atual continua ainda a engendrar a contínua assimilação de formas mais complexas de gestão produtiva por parte das empresas. Conforme apontamos anteriormente, as boas perspectivas do “etanol” no mercado mundial têm acentuado tanto a entrada de novos grupos quanto os processos de fusões entre unidades produtivas, desenvolvendo e ampliando o parque produtivo sucroalcooleiro e concentrando a produção canavieira.

Assim, em um setor mais centralizado, competitivo e amplamente inserido nos mercados internacionais, uma das novas tendências que se coloca é a terceirização do processo chamado CCT – etapas de corte mecanizado, carregamento e transporte da cana de açúcar. Num cenário onde diminuem cada vez mais o número de pequenas usinas e fazendas autônomas, a “tendência de terceirização possibilita a liberação de recursos que estariam antes imobilizados nos ativos necessários à colheita mecanizada, para serem investidos em outras atividades mais rentáveis” (MUNDO NETO, 2012, p. 56).

Há que se considerar ainda que a prática da terceirização não é nova neste setor, ela envolveu durante as últimas décadas a figura dos chamados “gatos” e dos agenciadores de mão de obra na contratação dos trabalhadores do corte manual. No entanto, a prática de terceirização por empresas de logística desenvolve-se em um cenário significativamente

diferenciado daquele dos idos de 1980 e começo da década de 1990 e recoloca a necessidade de questionar os encaminhamentos sindicais na representação dos trabalhadores que executam o corte mecanizado no setor, já que o cenário sugere a retomada de velhos dilemas e parece impor novos desafios para a organização sindical.

Neste sentido pensamos que, também no que se refere ao declínio do sindicalismo, conforme sugeriu Rodrigues (1999), compreendemos que este se daria também nos limites do declínio da forma de sindicato que conhecemos. As dificuldades que os novos dispositivos empresariais de gestão e organização interna e externa do trabalho colocam nesta fase de predomínio da lógica financeira, indissociável das crescentes exigências de flexibilidade do trabalho e do processo produtivo, não parecem apontar para um cenário onde a retomada de uma organização forte possa ser construída sem grandes dificuldades.

Vale ressaltar o quão diversificadas são as formas de trabalho na atividade rural das usinas, incluindo-se aí trabalhadores manuais ocupados em diversas atividades – das quais trataremos no próximo capítulo – além de motoristas, tratoristas, operadores de colheitadeira, mecânicos e demais funções que dão suporte ao plantio e ao corte mecanizado. Todavia, tais evidências para nós não são interpretadas nos termos de um fatalismo econômico, ou seja, não as apontamos enquanto tendência ou exigência incontornável das leis de um regime econômico. Conforme salienta Druck (2006), amparada em Bourdieu (1998), é preciso não perder de vista que esse novo modo de dominação – a precarização social do trabalho – é um regime político e, aceitar a inexorabilidade destes processos, portanto, oculta escolhas e a vontade política dos setores dominantes.

Neste sentido, quando observamos as formas de ação privilegiadas pelo sindicalismo rural nos últimos anos, o contexto político brasileiro na última década não pode ser desconsiderado, uma vez que o momento inspira reflexões acerca das relações construídas entre movimentos sociais, sindicatos, Estado e governo Lula. A conquista de novos espaços pelo movimento sindical durante este governo não sugere um declínio do sindicalismo enquanto ator político, a não ser em sua capacidade de contestação sobre os rumos da política nacional.

As análises sobre as relações entre sindicatos e governo nos indicam um processo de cooptação dos movimentos e reforço do controle estatal sobre os sindicatos (DRUCK, 2006), o envolvimento do sindicalismo na construção de espaços de “concertação social” (VERÁS DE OLIVEIRA, 2007), e em um maior diálogo do movimento sindical com o mercado financeiro, através da gestão de enormes somas financeiras de fundos de pensão dos trabalhadores por representantes sindicais (JARDIM, 2007).

Constitui-se assim, uma relação política de tipo novo entre Estado, movimento sindical e mercado, cujo eixo está centrado em uma política econômica que não difere, em seus aspectos fundamentais, das políticas neoliberais implantadas na década anterior⁴⁴. O sindicalismo rural paulista reflete a seu modo e a partir de suas especificidades tais relações, expressas principalmente nos acordos firmados com as empresas e o governo brasileiro.

Ainda que, conforme tenhamos indicado nos capítulos anteriores, a qualificação profissional se vincule a um cenário de reordenamento do trabalho e se integre às necessidades dos novos arranjos produtivos, é preciso ressaltar que se trata também de uma opção política do movimento sindical, decorrente da aceitação da Federação representativa dos trabalhadores manuais do processo recente de mecanização.

Neste mesmo sentido está a participação da entidade em fóruns de discussão para possíveis melhorias no trabalho no corte; ambas as iniciativas são representativas de uma nova relação construída entre os atores deste processo e coadunam-se com a lógica de construção de hegemonia após a ascensão do Partido dos Trabalhadores ao poder. Este processo traz consigo implicações simbólicas e práticas para o movimento sindical.

3.3 O Pacto Nacional na Cana de Açúcar: a produção de alianças entre capital e trabalho

O papel desempenhado pelo Estado brasileiro nos últimos dez anos no plano econômico, social e trabalhista constitui-se em tema de grande interesse e relevância para a análise dos contornos e especificidades que adquire o processo capitalista atual no país. A produção de alianças e a convergência de atores até então posicionados em espectros políticos opostos sinalizam uma das principais características do governo atual e refletem-se nas diretrizes de sua política econômica e social.

Para Coutinho (2010), a hegemonia da pequena política⁴⁵ é característica marcante do modelo brasileiro atual. Retomando o contexto da ditadura militar para enfatizar a grande

⁴⁴ Boito Jr. (2012), dentre outros autores, tem interpretado as relações entre Estado e desenvolvimento capitalista no país na primeira década do século XXI a partir do referencial neodesenvolvimentista; para o autor, a frente política que sustentou o processo recente de desenvolvimento econômico e de transferência de renda nos governos Lula e Dilma Rousseff em muito se assemelha àquela do período desenvolvimentista e populista no Brasil de décadas passadas.

⁴⁵ Em suma, Coutinho (2010) chama de “pequena política” o modelo norte-americano, que pressupõe uma sociedade civil forte, desenvolvida e articulada, mas na qual a organização política e a representação dos interesses se dão por meio de partidos frouxos, não programados, e de agrupamentos profissionais estritamente corporativos, onde se busca a defesa de projetos hegemônicos; em oposição, teríamos o modelo da “grande política”, de referencial europeu, onde há uma estrutura partidária centrada em torno de partidos com base social razoavelmente homogênea, que defendiam projetos de sociedade diversos entre si; havia um sindicalismo

distinção presente entre as duas maiores centrais sindicais, CUT e FS – Força Sindical e entre PT e PSDB – Partido da Social Democracia Brasileira, o autor nota que, neste contexto, tais atores orientavam-se por projetos hegemônicos bastante diversos entre si. No entanto, a partir de 2003, com a ascensão do governo petista e a consequente neutralização dos movimentos sociais, a permanência do modelo econômico neoliberal deixou de produzir resistências.

Compartilhando igualmente do referencial gramsciano para a análise do contexto atual, mas enfatizando aspectos que para o autor caracterizam uma “hegemonia às avessas”, Francisco de Oliveira (2010), afirma que a ascensão de Lula ao governo provocou um sequestro dos movimentos sociais e conduziu o *novo sindicalismo* na direção do regime dominante de acumulação financeira, eliminando as possibilidades de uma retomada da defesa dos interesses da classe trabalhadora. A hegemonia como produto do conflito de classe – em que os dominantes, ao elaborarem sua ideologia, a convertem em ideologia das classes dominadas – assume seu contrário, seu avesso no contexto atual. Para o autor, não são mais os dominados que consentem em sua própria exploração, “são os dominantes – os capitalistas e o capital – que consentem em ser politicamente conduzidos pelos dominados, com a condição de que a „direção moral“ não questione a forma de exploração capitalista” (OLIVEIRA, 2010, p.24).

A nomeação de sindicalistas influentes na CUT para postos estatais como ministros do trabalho e o controle de fundos de pensão por representantes sindicais tem colocado o sindicalismo numa posição ambígua. Para Oliveira (2010), os trabalhadores que passam a controlar tais fundos passam a preocupar-se com sua rentabilidade, ao mesmo tempo em que financiam a reestruturação produtiva, geradora de desemprego. O envolvimento e participação das entidades sindicais com a plataforma política governamental e a construção de consensos como forma de minimizar possíveis críticas e reações são fortes marcas das relações estabelecidas entre o Estado e o movimento sindical, que passa a adquirir feições de gestor, em detrimento de seu caráter militante.

Assim, se, durante o governo Lula e no âmbito de sua política econômica agrícola interna e externa, o setor adquiriu expressividade e o Estado subvencionou a criação de grandes grupos exportadores – engendrando uma nova dinâmica de organização produtiva e do trabalho – no âmbito trabalhista, a intervenção se deu nos termos de uma tentativa de reorientação das relações de trabalho. Tal tentativa, em 2008, deu origem à Mesa de Diálogo para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Agricultura, resultando em 2009, na assinatura

classista, politizado, que não se limitava em organizar pequenos grupos profissionais, mas o conjunto da classe trabalhadora e no qual a ideologia socialista fazia parte da agenda política.

pelas usinas do Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Cana de Açúcar.

A grande expressividade internacional do “etanol” trouxe à tona também os inúmeros fatores que compõem o quadro de extrema precariedade a que estão submetidos os trabalhadores do corte, e que nos remetem à própria consolidação do emprego do trabalho volante na agroindústria. A prática de emprego de trabalhadores sem carteira assinada é uma constante que acompanhou toda a história deste setor e que se ancorou principalmente na figura dos chamados “gatos”.

A grande marca do período de atuação destes intermediários de mão de obra é a informalidade das contratações, pois os trabalhadores não contraíam vínculos empregatícios nem com o “gato”, nem com as usinas. A função destes intermediários de mão de obra estava ligada à posse dos ônibus que transportavam os trabalhadores, atuando também no mercado e na organização do trabalho, através da empreita e da fiscalização dos trabalhadores nas usinas. A metamorfose do “gato” em agenciador de mão de obra, muito bem explorada por Silva (1999), deu-se no contexto em que as reivindicações dos trabalhadores, em especial as de meados dos anos 1980, apontavam para o encaminhamento de suas demandas à justiça do trabalho. Não obstante, a intermediação de mão de obra, praticada hoje através da terceirização, continua a não garantir aos trabalhadores um efetivo cumprimento de direitos.

Tais formas de contratação por nós referidas, bem como os demais fatores, bastante conhecidos, de deterioração das condições de vida e saúde dos cortadores adquiriram maior visibilidade na cena pública na última década. É no sentido de “reorientar” tais relações que atuariam as cláusulas assinadas na ocasião da celebração do Pacto Nacional. Conforme informações extraídas da cartilha,

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, p.03).

Esta mesa reuniu representantes da CONTAG – Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura – da FERAESP e da UNICA, e pretendeu reorganizar o meio rural brasileiro em torno do que se convencionou chamar de “boas práticas empresariais”. Alguns pontos do debate merecem atenção:

[...] contrato de trabalho; saúde e segurança do trabalho; transparência na aferição da produção; alojamento; transporte; migração; escolaridade, qualificação e recolocação; 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 de entressafra; responsabilidade sobre as condições de trabalho na cadeia produtiva; responsabilidade no desenvolvimento da comunidade; Programa de Assistência Social; trabalho por produção; trabalho decente e trabalho análogo ao escravo (Idem, 2008, p. 7-12).

Das cinco cláusulas assinadas pelas usinas⁴⁶ – do objeto, das práticas empresariais, das políticas públicas, da implantação e monitoramento e das condições gerais – destacamos os seguintes pontos: carteira de trabalho assinada, respeito aos acordos e convenções coletivas de trabalho; contratação do trabalhador migrante e respeito às suas necessidades (alojamentos e garantia de retorno ao local de origem); transparência na aferição da produção para o devido cálculo do salário; antecipação do preço da cana cortada; piso salarial; constituição de comissões internas de prevenção de acidentes; utilização de equipamentos de proteção individual (EPI); pausas de trabalho; atendimento médico; transporte adequado e locais adequados para alimentação.

Constata-se que as regulamentações acordadas não levam em conta alguns dos principais problemas referentes ao corte de cana, como por exemplo, o pagamento por produção, as mortes por excesso de trabalho, as metas elevadas de produtividade e as perdas salariais acumuladas. No que tange as políticas públicas, o governo incentiva e apoia ações de elevação da escolaridade dos trabalhadores no cultivo manual da cana, sua qualificação e requalificação profissional. Temos que a grande maioria das medidas de reordenamento das relações de trabalho na agroindústria não implica em uma possível ampliação de direitos para os trabalhadores, já que se constituem em demandas históricas dos assalariados rurais, desde as mobilizações de Guariba em 1984. Fazem parte de reivindicações desta categoria que, ao serem discutidas e firmadas neste acordo, constituem-se em um bom demonstrativo de que, apesar da sua antiguidade, elas ainda não haviam sido atendidas e incorporadas às práticas trabalhistas das empresas do setor.

Por seu turno, quando questionado sobre qual teria sido a contribuição deste acordo, o representante e presidente da Federação dos Assalariados demonstra o avanço representado por tal processo à medida que abre espaço para o debate sobre os trabalhadores rurais e aponta para uma perspectiva de ampliação democrática:

⁴⁶ Cabe ressaltar que, tanto a assinatura quanto o cumprimento dos termos acordados é de caráter voluntário, ou seja, o pacto é de livre adesão e, portanto, não possui força de lei.

Nós participamos daquela Mesa de Diálogo com otimismo, até porque é assim, é a primeira vez que o cortador de cana chega do lado do gabinete presidencial. Isso, por si só, eu já acho fantástico e a FERAESP estar lá é motivo de orgulho. Então, qual é a nossa expectativa em participar? Criar ambientes de formulação de políticas públicas e até empresariais que efetivamente melhorem as condições de vida dos trabalhadores (Entrevista concedida por Élio Neves a MILANO e PERA, 2009).

Notamos assim que o espaço aberto para o debate sobre as condições de trabalho no setor, ainda que se apresente tão somente como forma possível e futura de intervenção para melhoria das condições de vida dos trabalhadores, é percebido com grande entusiasmo pelo presidente da federação. No entanto, o trabalho realizado pela professora Maria Aparecida de Moraes Silva (2009), revela outra face desta situação, dada logo após a assinatura deste pacto. Diversos acontecimentos nos canaviais foram noticiados pela imprensa: no dia 29 de junho, morre um trabalhador na Usina Zanin/SP supostamente por excesso de trabalho⁴⁷; no dia 12 de julho, um trabalhador morre carbonizado na usina de Bela Vista, de Pontal/SP; no mesmo dia da celebração do pacto, o Grupo José Pessoa se envolve em seu terceiro caso de flagrante de trabalho escravo. Desta vez, 280 pessoas – dentre elas 4 adolescentes e 22 mulheres – foram libertados do trabalho escravo na Usina Santa Cruz/RJ; no dia 21 de julho de 2009; o Grupo Móvel de Combate ao Trabalho Escravo do Ministério Público libertou 105 trabalhadores em São Francisco de Itabapoana/RJ, os quais estavam submetidos às condições análogas às de escravos⁴⁸. Outros pontos colocados por Silva (2009), dizem respeito às “formas invisíveis de exploração do trabalho” registradas em seu trabalho etnográfico: a precarização do uso de EPI, a jornada de trabalho de 5x1, a falta de recursos públicos (saúde, educação, creches) para trabalhadores migrantes e a precariedade de suas moradias.

Em trabalho recente, Silva (2012) traz também pontos importantes que revelam a dinâmica interna dos sindicatos após a assinatura do Pacto Nacional. Conforme o pesquisador, a atribuição de selos de conformidade às empresas consideradas “exemplares” no cumprimento das cláusulas acordadas parece ter sido a principal motivação para a celebração do Compromisso Nacional; esta atribuição é realizada mediante auditorias privadas realizadas nas empresas sucroalcooleiras e são regulamentadas por decretos presidenciais, normativas da Secretaria Geral da Presidência da República e respaldadas pelo arbítrio da Comissão Nacional de Diálogo.

⁴⁷ Desde 2004 a Pastoral do Migrante soma 23 mortes por excesso de trabalho nos canaviais paulistas.

⁴⁸ A Comissão Pastoral da Terra (CPT) registrou em 2008, 19 casos de trabalho escravo no Brasil, envolvendo 2553 trabalhadores na cana-de-açúcar.

Tais auditorias preveem a consideração das entidades sindicais locais para efetivação da outorga do selo às usinas auditadas. No entanto, conforme constata o autor, a partir da análise de processos do Ministério Público do Trabalho do município de Araraquara/SP, nota-se um grande descompasso entre as determinações “legais” do Compromisso Nacional e a dinâmica concreta da relação entre empresas e sindicatos nesse processo, já que, para o caso de cinco usinas⁴⁹ localizadas na região de Ribeirão Preto/SP, os processos de auditoria foram realizados ignorando-se a presença dos representantes sindicais (SILVA, 2012).

O autor ainda aponta que nem mesmo o presidente da Federação responsável pela assinatura do acordo acompanhou as auditorias realizadas nas usinas de seu município, que foram certificadas como “exemplares”; os dirigentes sindicais da região, assim, apresentariam um grande desconhecimento sobre os itens acordados no Compromisso e sobre os procedimentos administrativos para o acompanhamento das auditorias e das funções fiscalizadoras.

Nota-se inclusive, que boa parte dos dirigentes sindicais entrevistados não reconhece esta via de atuação como eficaz para uma efetiva melhoria das condições de trabalho na cana de açúcar. Conforme aponta o presidente do SER de Guariba, quando questionado sobre possíveis mudanças nas práticas empresariais após esta assinatura,

Nada, não teve nada de melhorias. O que foi discutido no Pacto são lutas que nós fizemos nesse sindicato desde 1999. A coisa dos equipamentos, da água, isto tudo já estava em acordo aqui, entendeu? O avanço aqui na região foi conquista no sindicato daqui [...] Então, isso já tinha em muitas usinas daqui, por pressão e discussão do sindicato daqui. O que eles querem é criar um selo, a coisa do selo, que é pra tirar aquela imagem do trabalho escravo (Wilson Rodrigues, Maio/2012).

A este respeito convém assinalar ainda que grande parte dos líderes sindicais sinalizou não ter contribuído na discussão dos pontos a serem considerados no Pacto Nacional, fato que evidencia – a despeito do aparente consentimento do movimento sindical às novas determinações do setor sucroalcooleiro – a falta de consenso e discussão, além de um elevado grau de centralismo nas decisões da Federação e Confederação que participaram da assinatura dos termos do Compromisso.

Ademais, a ambiguidade deste processo reside no fato de que, envolvidos, ainda que de forma involuntária, na assinatura, nos processos de fiscalização e nas auditorias, os sindicatos

⁴⁹ As empresas indicadas por Silva (2012) são: Usina Malosso e Usina São José da Estívia, ambas localizadas no município de Itápolis, Usina Santa Fé, em Nova Europa, Usina Santa Cruz, em Américo Brasiliense e Usina da Serra, localizada em Ibaté.

não participam destas, abdicando da mobilização desta via de atuação como uma forma possível de pressionar as empresas. Não obstante, a maneira como são realizados os procedimentos para auditorias e concessões de selos e certificações, conforme pontua o presidente do SER de Guariba, pouco espaço abriria para intervenção, quando a participação sindical é concretizada:

[...] eu nunca tinha nem acompanhado nenhuma vistoria, quem faz a vistoria é uma empresa particular aí; é desde 2010 que tem auditoria, aí um dia, de tanto que eles insistiram eu fui, até por curiosidade, porque eu sei que não vale nada, que minha presença lá é só pra validar. Fizeram em outros lugares e eu não fui. Nessa, eu fui acompanhar, mas não tem nada a ver, inclusive eles falam pra gente na sala, pra gente não interferir, não atrapalhar, que isso mexe, interfere na neutralidade da avaliação; é só para colocar lá, é isso que eles querem. O moço da auditoria, ele teve a ousadia de me dizer pra não fazer pergunta; fui ver o que eles perguntam para o trabalhador, é a questão da água no local de trabalho e do fornecimento de luvas, é isso que eles perguntam para o trabalhador (Wilson Rodrigues, Maio/ 2012).

Evidencia-se assim, que o caráter democrático atribuído ao Pacto Nacional – fruto da produção de uma aliança entre capital e trabalho – não se realiza efetivamente no que concerne às relações estabelecidas entre empresas e sindicatos; nem mesmo no que diz respeito ao próprio processo decisório interno ao sindicalismo FERAESP. Desvela, contudo, a aceitação de algumas lideranças em negociar nos limites oferecidos pelo governo federal e pelas empresas do setor, contribuindo para a legitimação das relações de trabalho tal qual elas hoje se apresentam e para a manutenção da aceitação do álcool combustível no mercado internacional.

O que acontece é o seguinte, não só a FERAESP, mas como todo o movimento sindical, pra discutir com um setor monstruoso desse aí, é difícil. Então, como estabeleceu mesa pra discutir alguns pontos como a questão da alimentação, eu penso que o que imagina ainda a FERAESP, porque quem faz parte dessa discussão é o Élio Neves (presidente da Federação), eu acho que o fato dele ter aceitado esta proposta foi questão de pensar que poderia avançar mais, porque avançar neste setor é complicado, viu? **Toda uma situação que faz você achar que pode ser por aí, então até eu concordo com a FERAESP, porque nunca antes na história desse país teve uma mesa dessas**, você entende? Nunca que essa discussão chegou até lá, que o trabalhador chegou até lá. Então, pode ser que em outros Estados, em lugares que não há nenhum avanço, isso pode ter significado, pode ter regiões muito piores que a nossa nesses quesitos do Pacto. Eu acho que é por aí (Wilson Rodrigues, Maio/2012, grifos nossos).

Se for possível então pensar nos termos de cooptação de lideranças no sindicalismo rural, esta se dá justamente – tendo em vista a conjuntura desfavorável para outras formas de

ação – pela possibilidade de ampliação democrática que este arranjo institucional sugere e, retomando Oliveira (2010), na aparência de uma “direção moral” dos trabalhadores, que teriam de fato adquirido expressividade na cena política através deste organismo tripartite, abrindo espaço para elaboração de políticas públicas voltadas para estes grupos.

Por outro lado, como também deixa transparecer a fala do presidente do STR de Ribeirão Preto, a ocupação deste espaço institucional pode ter sido um meio para que a Federação se firmasse como interlocutora legítima frente ao Estado e às empresas nas discussões e representação destes trabalhadores.

Sabe, o que fizeram em Brasília, aquilo tudo, foi a nossa confederação e a federação que assinou, e a gente sabe que isso é pra exportação do álcool, é para inglês ver. Então, colocaram o movimento sindical pra dar aval nisso tudo. Então, olha, ninguém sabe o que a FERAESP negocia, e através desse Pacto, essa federação conseguiu ser reconhecida como representante destes trabalhadores. Depois desta assinatura, eu não vi mais este sindicato brigar por nada, entende? A base do movimento sindical ficou sem acesso a nada. Parece que é tudo negociação com a confederação e federação. Sindicato de base não sabe de nada. Não participamos nem da assinatura, nem sabemos da qualificação que as empresas estão realizando depois do Pacto. Agora, na questão do trabalhador rural mesmo, depois desse pacto aí, acho que o movimento ficou meio sem saber pra onde ir (Sílvia Palviqueres, Maio/2012).

Desta maneira, ainda que os sindicatos de base identifiquem o distanciamento de suas respectivas federações e confederações, o tom conciliatório presente nos acordos firmados teria deixado os sindicatos desorientados, sem referencial de atuação para continuidade da organização junto às suas bases. Não obstante o reconhecimento destas consequências para a ação sindical, não observamos ainda a elaboração de um projeto alternativo com vistas a estabelecer um contraponto às presentes formas de encaminhamento e ação no âmbito do sindicalismo rural paulista.

Se a convergência de perspectivas entre empresas e sindicatos no tocante à necessidade de um trabalho “mais qualificado” no setor é exposto tanto na participação sindical no Pacto Nacional quanto no apoio à qualificação profissional via “Programa Renovação”, o resultado deste diálogo tem sido a gestação de um consenso que legitima o ritmo e a intensidade das reestruturações desta agroindústria, criando-se a impressão de que a relação capital-trabalho poderá convergir numa tentativa de ganhos mútuos.

Verificamos assim um deslocamento nas formas de encaminhamento e resolução dos conflitos: de um posicionamento antagônico, de divergência entre as classes, para uma

convergência de interesses por parte dos atores. Conforme apresentamos, esta forma de atuação tem sinais claros de seus limites quando observamos a dinâmica concreta das relações entre empresas, sindicatos, e entre estes últimos e os trabalhadores.

Notamos também que a perspectiva com a qual opera o sindicalismo redimensiona os conflitos sociais. Referenciais como “cidadania” e “comunidade” – perspectiva enfatizada no oferecimento dos cursos do “Programa Renovação” e no trabalho com os desempregados, e “ampliação democrática” – referencial presente no arranjo do Pacto Nacional – apontam para certo esvaziamento do caráter de classe presente nas formas de encaminhamento sindical. Desta forma, as respostas dadas pelo movimento sindical à intensa modernização do setor não lograram fazer frente a este contexto, que prescinde cada vez mais do trabalho dos cortadores manuais, assegurando-lhes melhorias ou ampliação de direitos. O lugar hoje ocupado por estes trabalhadores no próprio projeto do sindicalismo rural nos parece incerto e, no limite, fica circunscrito às determinações do Pacto Nacional e às iniciativas de qualificação.

Notamos, assim, a ausência de um projeto sindical definido para os trabalhadores manuais. Estes hoje ocupam papel “menor” para o sindicalismo rural, que passa a privilegiar a representação dos operadores de maquinários e demais ocupações abertas pela mecanização da colheita; as formas pelas quais se articulariam a representação deste novo contingente de trabalhadores às demandas dos trabalhadores manuais não são expressas com clareza pelos sindicatos.

Assim como ocorre com o Pacto Nacional, a parceria estabelecida entre FERAESP e UNICA para qualificação dos trabalhadores pela via do Programa Renovação, conforme pudemos apresentar, se realiza com base na mesma dinâmica entre empresas e sindicatos; a Federação apoia a iniciativa, mas há desconhecimento dos sindicatos sobre a aplicação dos cursos, a seleção dos trabalhadores, a dinâmica das possíveis reinserções, bem como os conteúdos transmitidos. Desta forma, os sindicatos, e mais especificamente a Federação, através do apoio e aval a tal iniciativa empresarial, acaba por contribuir para a imagem que as entidades representativas dos interesses patronais visam consolidar, qual seja, a de um trabalho agora mais qualificado no setor, afastando-o tanto quanto possível das relações de superexploração do trabalho sobre o qual se assentou nas últimas décadas. Tendo tais elementos em vista, no capítulo que segue, apresentamos as experiências de trabalhadores participantes do Programa Renovação, buscando compreender de que forma a qualificação profissional que lhes foi direcionada atuou junto à sua realidade econômica, social e política no contexto atual.

4. EXPERIÊNCIAS E REPRESENTAÇÕES: OS SENTIDOS DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

4.1. Heterogeneidade do trabalho: “os resultados do processo de seleção”

*Aprenda, homem no asilo!
Aprenda, homem na prisão!
Aprenda, mulher na cozinha!
Aprenda, ancião!*

*Você tem que assumir o comando!
Frequente a escola, você que não tem casa!
Adquira conhecimento, você que sente frio!
Você que tem fome, agarre o livro: é uma arma. Você tem que assumir o comando!*

(Bertold Brecht, "Elogio do Aprendizado", in: Poemas 1913-1956, São Paulo, Brasiliense, 1986, p.121).

O fragmento do poema acima foi extraído da cartilha introdutória utilizada na formação dos trabalhadores participantes do Programa Renovação. O projeto político⁵⁰ a que se destina esta convocação veemente de participação e necessidade constante de aprendizado por parte dos trabalhadores é, certamente, bastante diverso daquele mobilizado pelo autor do poema em questão. No entanto, este deslocamento de sentido e a forma como tais elementos são acionados pela pedagogia empresarial coadunam-se com o que alguns autores têm denominado de “espírito do toyotismo”.

Enquanto “momento predominante” do novo processo produtivo, o toyotismo para Giovanni Alves (2007) mescla alguns elementos do taylorismo-fordismo, articulando-os de uma maneira diversa e ocasionando a imposição de novas qualificações para o trabalho. Ao tratar destas novas articulações produzidas, o autor assim observou:

[...] o toyotismo tende a exigir, para o seu desenvolvimento como nova lógica da produção capitalista, novas qualificações do trabalho que articulam habilidades cognitivas e habilidades comportamentais. Tais novas qualificações são imprescindíveis para a operação dos novos dispositivos organizacionais do toyotismo, e da sua nova base técnica (a automação flexível). São elas que compõem a nova subsunção real do trabalho ao capital (subsunção formal-intelectual ou espiritual) (ALVES, 2007, p. 247-248).

⁵⁰ Utilizamos aqui o termo projeto político no sentido que lhe atribui Evelina Dagnino (2009), para designar “num sentido próximo da visão gramsciana, os conjuntos de crenças, interesses, concepções de mundo, representações do que deve ser a vida em sociedade, que orientam a ação política dos diferentes sujeitos” (DAGNINO, 2009, p.199).

Desta maneira, a um só tempo, a automação flexível se traduz em exigências de novas qualificações para o mundo do trabalho e obscurece a lógica que lhe é inerente, qual seja, a da produção enxuta, uma lógica que deixou de ser integradora. Assim, quando se trata de abordar a nova “morfologia do trabalho” (ANTUNES, 2005), produzida no bojo do processo de reestruturação produtiva, há elementos a ela associados que dizem respeito a uma também nova racionalidade das formas de gestão. As políticas de formação profissional, e os conteúdos através delas veiculados conforme as observamos concretamente no setor sucroalcooleiro, estão na base desta nova racionalidade e são elementos importantes que forjam o consentimento social adequado aos novos arranjos produtivos.

Referimo-nos, neste sentido, às correlações entre as mudanças estruturais realizadas no espaço produtivo e o conjunto de ideias e valores a elas associadas. Se a produção do consentimento não se restringe tão somente ao ambiente fabril, mas também se integra à elaboração de um modo de vida, as representações sociais associadas à qualificação profissional são elementos fundamentais para a afirmação da hegemonia capitalista na atualidade. Tais representações passam a orientar as opções práticas dos trabalhadores e a sustentar suas expectativas de inserção no mercado de trabalho.

É através destes processos pedagógicos de formação profissional, conforme abordamos no segundo capítulo, que se enfatiza a disposição dos trabalhadores para as novas necessidades, sempre permeadas pela flexibilidade – salarial, de contrato, no desempenho das funções. Assim, a objetividade destas demandas empresariais por trabalhadores mais qualificados⁵¹ comporta também uma subjetividade diferenciada por parte dos agentes sociais, calcada na constante aquisição de novos conhecimentos como forma de manter-se sempre “empregável”.

Neste sentido, alinhamo-nos ao pensamento de Richard Sennett (2008) quando este aborda as transformações vinculadas ao novo capitalismo global. A incessante busca por especialização e a preocupação com seu caráter rapidamente descartável configuram o que o autor denominou de “fantasma da inutilidade”. Ao analisar como as mudanças econômicas estão moldando novos valores pessoais e sociais, é próprio de uma sociedade que enfatiza as capacitações engendrar um mal estar, pois,

Uma individualidade voltada para o curto prazo, preocupada com as habilidades potenciais e a abrir mão das experiências passadas só pode ser

⁵¹ Importante sinalizar que o trabalho ou trabalhador “qualificado” da atualidade não se assemelha ou se confunde com o trabalhador “especializado”, dado que a multifuncionalidade e, portanto, a “desespecialização” parece ser elemento fundamental do novo processo produtivo.

encontrada – para colocar as coisas em termos simpáticos – em seres humanos nada comuns. A maioria das pessoas não é assim, precisando de uma narrativa contínua em suas vidas, orgulhando-se de sua capacitação em algo específico e valorizando as experiências por que passou. Deste modo, o ideal cultural necessário nas novas instituições faz muito mal a muitos dos que nela vivem (SENNETT, 2008, p.15).

Ainda, conforme o autor, duas das forças que operam no sentido de reforçar esta ameaça de se tornar obsoleto na sociedade das capacitações são importantes para nossa reflexão: a automação e a gestão do envelhecimento. O primeiro elemento é bastante claro quando acompanhamos a dinâmica crescente de introdução de tecnologias produtivas neste setor. A automação e o consequente enxugamento no quadro funcional não é um tema recente na história desta agroindústria, mas são levados a cabo com maior intensidade na última década, conforme pudemos demonstrar. *Pari passu* a este processo, notamos também que os trabalhadores mais velhos estão sendo alijados tanto do trabalho no corte manual quanto das novas funções⁵², num processo de “reestruturação geracional” (ALVES, 2007) que acompanha a reestruturação produtiva das empresas, uma vez que os critérios de força física e, por consequência, maior produtividade, disposição a adaptar-se e escolaridade mais elevada aparecem como tendências deste mercado de trabalho, contribuindo para o emprego predominante de trabalhadores jovens.

Na intenção de compreender as experiências destes trabalhadores e as representações que constroem acerca da qualificação que lhes foi direcionada no âmbito do programa que analisamos, entrevistamos nove trabalhadores que dele participaram, após o término do programa. Nossos apontamentos buscam compreender as novas funções nos quais são inseridos após o treinamento, além de alguns valores e referenciais comuns que suas falas expressam.

Sinalizamos que a observação por nós realizada no capítulo anterior da forma como o programa é aplicado – critérios de seleção, conteúdos e tempo de duração – pode ser generalizada para outras turmas de trabalhadores, dado que se constitui em um modelo padrão de treinamento aplicado pela mesma instituição e solicitado pelas empresas para os mesmos fins. No que concerne às experiências dos trabalhadores entrevistados, as observações que realizamos sobre eles apresentam-se como tendências que se afiguram como generalizáveis uma vez que os fatores que conformam tais experiências são comuns, não obstante as diversas situações locais.

⁵² Para o caso da usina analisada, fomos informados de que os trabalhadores com idade mais avançada que antes se ocupavam no corte da cana estão sendo remanejados para o trabalho no plantio e tratos culturais de árvores, nas áreas que a empresa tem destinado ao reflorestamento.

A condição comum aos trabalhadores entrevistados diz respeito àquela compartilhada pela maioria dos jovens que compõe a força de trabalho desta região agrícola: sua condição migrante. Tal aspecto nos parece fundamental quando adentramos as representações destes grupos de trabalhadores, em uma subjetividade diferenciada, que entendemos como própria à sua condição migrante. Não raro deparamo-nos, através das falas de representantes sindicais desta região, com a reprodução de um “estigma social” (ELIAS; SCOTSON, 2000) bastante forte que acompanha estes grupos. São muitas vezes percebidos como trabalhadores que tendem menos a se importar com as condições em que desenvolvem seu trabalho, uma vez que se deslocam para cá dispostos a trabalhar e “acumular”.

A atitude voltada ao trabalho árduo é mal vista e muitas vezes compreendida como um impeditivo para a mobilização e reivindicação. Para nós, apresenta-se um elemento tratado por Menezes (2006), que diz respeito à socialização destes jovens. Conforme aponta a autora, ao resgatar as memórias e trajetórias sociais e familiares destes trabalhadores,

As memórias de infância são marcadas pela **centralidade do trabalho** que concorre com a escolarização e as atividades lúdicas. Os pais e mães contam com orgulho que educaram seus filhos como “**bons trabalhadores**”, o que lhes confere dignidade na comunidade bem como os prepara para o mercado de trabalho (MENEZES, 2006, p.90, grifos nossos).

Neste mesmo sentido, muitas vezes, o fato de buscarem neste tipo de trabalho não apenas a garantia de sua sobrevivência, mas também a concretização de alguns projetos pessoais – a aquisição de alguns bens de consumo, ou a possibilidade de fazer alguma “economia” para a abertura de pequenos negócios – torna sua subsunção às condições de trabalho nesta região agrícola incompreensível aos olhos de alguns de seus observadores que veem apenas nas privações mais básicas em seus locais de origem a justificativa para seus deslocamentos em direção ao trabalho nos canaviais paulistas.

As necessidades materiais mais básicas certamente estão na base de muitos destes deslocamentos; conforme observamos, contudo, estes comportam uma diversidade de aspirações por parte destes trabalhadores, muito bem observadas por Silva (2007). Assim, respondendo não somente às necessidades materiais de sobrevivência, mas também às necessidades de manter vivas as ilusões de melhoria, de ascensão social e de projetos de vida, para a pesquisadora, a compreensão dessa dialética entre a objetividade e a subjetividade no processo migratório, realidade e aspirações, sonhos e desejos, afasta os dualismos excludentes, ao incorporar as representações sociais, os símbolos e o imaginário como elementos constitutivos do real e, portanto, necessários a ele (SILVA, 2007).

Assim, o que para nós tornou-se evidente é que estes trabalhadores possuem suas próprias representações e compreensões acerca do trabalho que realizam e que seus deslocamentos sustentam-se com base em projetos previamente elaborados, constituindo uma cultura migratória, nos termos dados por Marroni (2006), e que é estabelecida em função de uma experiência histórica de migrações, especialmente a da região Nordeste brasileira. Desta cultura fazem parte projetos de vida, a troca de informações que sustentam a reprodução deste processo e a conexão entre os locais de origem e destino por meio de redes sociais (MARRONI, 2006).

Tais considerações analíticas nos parecem importantes na medida em que conduzem à compreensão dos migrantes como agentes deste processo; deste modo, não se trata de justificar as condições de trabalho a que estão submetidos com base em suas expectativas – nem sempre concretizados em suas vindas, é certo – afirmando sua “livre escolha” em migrar; tampouco se trata de reduzi-los à condição de meros reprodutores das condições estruturais. A preocupação analítica em não reforçar aquilo que se deseja negar, ou seja, a condição de submissão e assujeitamento destes trabalhadores aparece no trabalho de Silva (2012) para quem é necessário,

[...] retirar o véu que cobre e encobre a humanidade desses trabalhadores, buscando revela-los em sua condição de sujeito de suas histórias, uma história que não se faz do jeito que se quer, mas a partir das possibilidades reais das quais se dispõem (SILVA, M., 2012, p.06).

Corroboramos a perspectiva trabalhada por este autor, uma vez que, a despeito do caráter forçado atribuído a esta migração, bastante enfatizado pela literatura (ALVES, 2007; NOVAES, 2007; SILVA, 1999), e sem negar a pertinência de tais estudos, este lhes restitui sua condição de agentes, demonstrando suas percepções acerca do trabalho que realizam e as formas cotidianas de resistência⁵³ mobilizadas. São, portanto, sujeitos determinantes e determinados das/pelas condições estruturais e históricas em que se inserem.

Tais considerações sobre a especificidade desta força de trabalho nos conduzem a observar também, mais atentamente, os impactos do processo mais geral de reestruturação produtiva e do trabalho sobre estes trabalhadores. A mobilização de alguns aportes da sociologia do trabalho, conforme realizamos, para a compreensão dos impactos desta

⁵³ O pesquisador Marcelo Saturnino da Silva (2012) desenvolve sua análise a partir do conceito de “resistência cotidiana”, dado por James C. Scott (1985; 2000).

dinâmica deve levar em conta justamente esta especificidade e, em função dela, a forma como estes sujeitos experienciam e vivenciam tais mudanças.

Se a instabilidade e a precarização social do trabalho acompanham o processo de reestruturação capitalista nas últimas décadas, seria preciso mediar tais dinâmicas quando se trata de observar como impactam estes trabalhadores dado que, conforme aponta Silva (2003), sua condição historicamente é permeada pela instabilidade e informalidade⁵⁴. Assim, a procura constante por formas de inserção mais duradouras são aspectos marcantes da situação laboral e de vida destes trabalhadores.

Apontamos em seguida alguns elementos das trajetórias destes trabalhadores e suas experiências de trabalho na região; seus locais de morada expressam sua inserção nas cidades: são moradores dos bairros periféricos e vivem em pequenas casas, geralmente inacabadas e com três cômodos em média, as quais dividem com a família ou com colegas de trabalho.

Eu sou de Baixa Grande, na Bahia. Fica a 150 km de Feira de Santana. Tem mais de uns sete anos que eu saí de lá; primeiro, fui para São Paulo, na capital, trabalhar de vendedor; vendia livros na rua com meu irmão, mas não deu muito certo; foi quando um colega me chamou para cortar cana, foi em 2007; aí eu fazia a safra e voltava pra Bahia; em 2010 a empresa já me contratou definitivo e eu to aqui até hoje (Gecivaldo, Outubro/2012).

Sou do Maranhão, minha cidade é Timbiras. Eu vim pela primeira vez em 2009, trabalhei dois meses e a usina dispensou; em 2010 eu fiz uma safra, e 2011 já vim com a família e entrei definitivo na empresa que eu to hoje; na minha cidade, por exemplo, o que emprega mais é a prefeitura e não tem emprego para todos; aí a gente vê o movimento que é aqui em São Paulo é mais fácil de arrumar serviço, então eu vim (Adailton, Outubro/2012).

Sou lá de Riachão do Jacuípe, na Bahia. Fica a uns 150 km de Salvador. Eu cheguei aqui em 2003, só que nesse ano foi uma safra curta, aí eu voltei pra Bahia; fiquei por lá até em 2009, quando vim e fiz mais uma safra aqui. Em 2010 eu voltei e já fiquei definitivo na usina (Eduardo, Outubro/2012).

Eu vim pra cá em 2006; cortei cana como safrista e em 2010 a usina contratou em definitivo. Sou da Bahia, de Barreiros (Bento, Outubro/2012).

Sou de Conceição do Coité, na Bahia. Vim pra cá em 2006, com meu irmão que trabalhava aqui e cortava cana. Comecei com plantio de cana, mas terceirizado, o contrato era de dois meses; depois, passei um ano e sete meses numa empresa aqui perto, trabalhando na fabricação de salsichas. Em 2010 eu entrei já definitivo na usina, fazendo o “repasso” (Marilene, Novembro/2012).

⁵⁴ Trata-se de sua qualidade de volantes que, conforme abordamos no capítulo anterior, foi permitida pelo ETR – Estatuto do Trabalhador Rural – de 1963. Este regulou apenas as formas de contratação da força de trabalho permanente. Temos assim uma extensão restrita dos direitos trabalhistas no campo, permitindo uma condição de assalariamento sem proteção e observância aos direitos trabalhistas dos temporários.

Nasci em Brasília, mas fui criado na Bahia, meus pais são de lá. Mudei pra cá e morei na fazenda da usina, Santo Antonio de Cabaceiras. Trabalhei no corte, fui guarda, depois consegui trabalhar hoje no preparo de solo, acerto o terreno pro plantio, faço curvas de nível e abro os carregadores (Alisson, Dezembro/2012).

Eu sou daqui de São Paulo mesmo, aqui da cidade; minha família toda trabalha na usina; eu entrei na turma do repasse, na enxada mesmo. Depois eu passei para o plantio mecanizado, trabalho com isso hoje (Simone, Dezembro/2012).

Sou maranhense, de Coroatá. Eu vim pra cá em 2009, mas nessa época estava mais era catando laranja mesmo. Em 2011 eu entrei já em definitivo na empresa, cortando cana (Raimundo, Dezembro/2012).

Sou da Bahia; comecei vir pra cá em 2005, fiz umas safras e depois, em 2010, me efetivaram na empresa. Eles disseram que não teria mais contrato de safra, foi no que eu decidi ficar. Nesse tempo todo sempre cortei cana (Eliana, Dezembro/2012).

Bastante jovens – todos com idade entre 25 e 31 anos – estes trabalhadores iniciaram a migração para o Estado de São Paulo nos anos 2000; alguns deles realizaram outras funções antes do emprego nas usinas, apanhando laranjas, trabalhando como vendedores, ou em outras empresas da região. Como percebemos, suas experiências iniciais de trabalho ocorrem principalmente na área rural da usina, no plantio ou no corte da cana, “fazendo a safra”, e nos últimos dois anos, todos adquiriram vínculo empregatício por tempo indeterminado com a empresa.

Nota-se que a tendência geral de reestruturação do trabalho aponta para uma configuração industrial no sentido oposto ao deste setor, o do recurso maciço aos contratos temporários de trabalho. Se, à primeira vista, esta inversão na agroindústria indicaria a conquista da tão procurada estabilidade pelos trabalhadores, veremos que ela não se dá também sem alguns constrangimentos. Quando realizaram o treinamento no programa, estavam ocupando as funções acima descritas; notamos assim que este programa se destina a trabalhadores que já mantêm um vínculo empregatício por tempo indeterminado com a empresa, atuando principalmente como critério de seleção para possíveis remanejamentos.

Ao observarmos a dinâmica da ocupação de novas funções pelos trabalhadores após a qualificação, notamos que, ou estes permanecem na função que antes ocupavam, ou são inseridos em outras funções que não necessariamente dizem respeito ao treinamento que receberam. Os trabalhadores que estavam no corte de cana manual e realizaram o curso para a

ocupação de vagas na condução de tratores foram remanejados para a função de “rastelistas”. Conforme nos explica o trabalhador,

No rastelo é o seguinte: é tipo uma vassoura com gancho, você pega as canas que caem na passagem do transbordo para o caminhão, pra gente não deixar amassar aquela cana e nem mandar sujeira pra usina; quando não cai cana, aí eu anoto as frotas dos caminhões, a entrada e a saída dos caminhões, e, quando é horário de janta do pessoal, eu pego o trator (Eduardo, Outubro/2012).

A ocupação no “rastelo” consiste assim, além das outras atividades adicionais executadas pelo trabalhador, em repassar o trabalho que os maquinários não executam com perfeição, ou seja, após a cana colhida pela colheitadeira mecânica, esta é passada para o transbordo (trator com uma gaiola acoplada atrás), e, em seguida, despejada nos caminhões que conduzem a matéria-prima para a moagem. É neste momento que pode haver a derrubada e, para evitar o desperdício, portanto, os trabalhadores realizam a função de reunir novamente estas sobras de cana em montes, que serão carregados em seguida.

O trabalho nesta função, pelo caráter de apêndice que cumpre no processo agora mecanizado, é realizado inclusive no período noturno, em 3 turnos ininterruptos; além disso, o regime de trabalho na colheita mecanizada se dá no chamado sistema 5x1, de forma que nem sempre o dia de descanso remunerado dos trabalhadores coincide com os finais de semana. O horário noturno e este regime de trabalho trazem implicações não somente para um adequado descanso e desenvolvimento de outras atividades, mas também e principalmente contribuem para a (des)sociabilidade dos trabalhadores, tanto no que toca ao seu grupo familiar, quanto ao plano mais geral de sua participação em atividades de lazer nos dias de descanso. Conforme nos mostra o trabalhador,

Antes de fazer o curso eu cortava cana, depois passei a trabalhar no herbicida; aplicava veneno na cana pequeninha e na cana grande; pra te falar verdade eu preferia trabalhar de dia, mas, como eu tinha feito o curso e me chamaram eu entrei no rastelo; no caso, quando me chamaram, eu pensei que ia para o trator, já que fiz o curso pra isso; e pra ser sincero, não to gostando não. **Eu sinto que estou perdendo mesmo é minha juventude, sabe? Durmo mal de dia e a gente não tem final de semana pra poder se divertir. Pensei comigo, se eu for pra essa função, pode ser que alguém desista, e eu entro no trator. Mas to vendo que pensei errado, né?** (Gecivaldo, Outubro/2012, grifos nossos).

Nota-se assim que, a expectativa de ocupação de novas funções, melhor remuneradas, como é o caso da função de tratorista, frustrou-se diante das necessidades empresariais. A

função no rastelo, conforme a apontamos, não pressupõe um grau de especialização mais elevado do que aquele necessário para a realização das funções anteriores ocupadas pelo trabalhador; no entanto, para ocupa-la é preciso estar “qualificado”, o que não se traduz em melhoria efetiva de salários ou em condições melhores de trabalho; o trabalho no corte, a despeito de seu caráter precário, é assim lembrado por este mesmo trabalhador,

Quando eu cortava cana cheguei a ganhar muito mais; chegava a cortar 21 toneladas por dia; com dinheiro de corte de cana eu comprei um terreninho na Bahia e uma moto; hoje, depois que passei pra esse serviço, é só mesmo pra sobreviver, pagar aluguel e se alimentar, né? Aqui na rua da minha casa, tem uma agencia de ônibus, toda semana vinha de lá seis, sete ônibus; o pessoal vinha de lá pra cá e ganhava um dinheirinho, viu? O pessoal nordestino eu vou te falar, a gente cresceu sofrido lá, acostumado no pesado. Aqui, eu comecei a cortar cana e “sumia no eito”; eu não parava nem pra comer; aí me perguntavam o que eu tinha e eu dizia que era disposição mesmo. **Eu te falo verdade, eu tinha era orgulho de ser cortador, tinha gente que tinha vergonha, eu não tinha não.** Tenho lá minha motinha vermelha, pessoal perguntava se eu não tinha vergonha de ser boia fria, eu mostrava minha moto e dizia que aquele era o resultado do meu trabalho (Gecivaldo, Outubro/2012, grifos nossos).

Assim, apesar do caráter penoso e precário bastante conhecido do corte de cana, a visão do trabalhador aponta para uma perda sensível nos salários, assim como a perda de sentido do trabalho que hoje realiza. Desta forma, o estímulo extrínseco ao trabalho, o que Bourdieu (2001) caracteriza como sendo sua “verdade subjetiva”, tem sido colocada em questão, à medida que a função atual ocupada não tem possibilitado a concretização dos êxitos e a satisfação necessária para tornar este trabalho aceitável. Sobre a dupla verdade do trabalho, temos que,

O ato objetivador que se faz necessário para constituir o trabalho assalariado em sua verdade objetiva esconde o fato de que essa verdade precisou ser conquistada contra sua verdade subjetiva que, como o próprio Marx apontou, só se torna verdade objetiva sob certas condições excepcionais: o investimento no trabalho, logo, o desconhecimento da verdade objetiva do trabalho como exploração, que leva as pessoas a encontrar algum ganho extrínseco ao trabalho – algo irredutível a sua simples remuneração monetária. Isso faz parte das condições reais da execução do trabalho e sua exploração (BOURDIEU, 2001, p.247 apud BURAWOY, 2010, p.89).

Da forma como apontado pelo trabalhador, então, a execução do trabalho no corte parecia manter a verdade subjetiva deste trabalho mais afastada de sua verdade objetiva, dado que o trabalhador encontrava ganhos extrínsecos para sua realização que, se em boa medida se associavam a uma maior remuneração, também estavam ligadas à impressão de uma atividade

dotada de maior sentido e motivo de orgulho, dado que os bens conseguidos através deste trabalho passam a adquirir significados diversos em seus locais de origem⁵⁵.

Além deste aspecto, a contratação por tempo indeterminado na atividade não é vivenciada como um ganho ou conquista, uma vez que há uma grande incerteza por parte destes trabalhadores sobre a função que realizarão na entressafra; muitos trabalhadores apontam sua insatisfação com o trabalho realizado, visto que pode haver remanejamentos para funções que não são pagas igualmente neste período,

Olha, eu agora estou nesta função do rastelo, mas na entressafra eu não sei pra onde vão me mandar; eles costumam colocar a gente no plantio ou então pra carpir, fazer outros trabalhos. Muita gente reclama e quer “sair fora” nessa época, por causa do pagamento que varia, né? (Bento, Outubro/2012).

Se os trabalhadores expressam sua insatisfação com a função agora realizada, é preciso salientar que entre eles há também uma grande positivação do treinamento realizado, manifestada inclusive no constante interesse em realizar outros cursos profissionalizantes disponibilizados pela empresa ou por outras instituições voltadas à formação profissional existentes na região. Assim, se por um lado, existem barreiras claras à mobilidade salarial e laboral por eles almejadas, a qualificação que lhes foi direcionada atua no sentido oposto, ou seja, a gestão da mão de obra realizada atua na ocultação da “verdade objetiva do trabalho”, garantindo certa adesão aos propósitos empresariais. Conforme aponta o trabalhador, quando questionado sobre os motivos para a realização do curso e da ocupação da função que ora realiza,

O fiscal geral chegou falando desse curso, aí eu coloquei o nome, minha carta já é categoria C, então eu dei meu nome. Saiu o comentário entre o pessoal que a gente não teria oportunidade de entrar sabe, mas fiquei pensando, se um dia a empresa precisa ela pega né? Minha expectativa é trabalhar no trator, sabe? Então, nós que fizemos o curso de tratorista, todos estão no rastelo, acho que isso é por causa do valor/hora, sabe? Então a gente não passa direto para o trator; o que o frentista me falou é que é pra eu ir treinando; aí, na roça, eu pego o transbordo na hora de janta do pessoal, sabe? Então já to treinando. Fiz o curso e gostei das aulas, práticas, teóricas, aí nisso surgiu oportunidade no rastelo; geralmente hoje o fluxo de turma que tinha a uns 3 ou 4 anos atrás não existe mais; pra mim a função que faço hoje melhorou na questão do descanso sabe, mas no pagamento, é fraco viu, mas isso eu espero que normalize, sabe? Que no rastelo não tem produção

⁵⁵ Neste sentido, apontamos as considerações da professora Maria Aparecida de Moraes Silva (2007) sobre as correntes invisíveis que ligam estes trabalhadores a esta atividade: a compra de alguns bens de consumo, como as motocicletas, por exemplo, atestam muitas vezes padrões de masculinidade junto aos seus grupos sociais de origem.

sabe, e a hora é a mesma que se paga no corte manual. (Eduardo, Outubro/2012).

Verifica-se, inclusive, a manutenção do mesmo valor/hora que o recebido para a execução do trabalho no corte manual, com a diferença de que a este valor, na função do rastelo, não se acrescentam ganhos vinculados à produção. Como demonstra o trabalhador, este seria o motivo para que todos que realizam o curso sejam mantidos nesta função.

A insatisfação é compensada, conforme aponta o trabalhador, pela expectativa de estar continuamente sendo treinado para a função que deseja ocupar. Estar qualificado adquire ainda outro sentido importante, que se desvela nas negativas de adesão dos trabalhadores à permanência nas funções que passaram a ocupar.

Eu to mesmo é querendo voltar pra ficar lá, sabe? Eu pedi pra usina me mandar embora. Mas isso não sei como é que vai ficar, eles não estão querendo me dispensar e eu não quero arrumar confusão também. Penso que com esses cursos que fiz aqui hoje, com uma profissão, lá eu poderia arrumar coisa melhor; o aluguel lá é mais barato, você vê que eu divido essa casa aqui com um colega, aluguel aqui é caro. Então eu penso que com esse treinamento, dá pra eu arrumar coisa melhor lá no meu Estado (Gecivaldo, Outubro/2012).

O descontentamento e a “forma de resistência” expressada pelo trabalhador segue assim o único caminho encontrado, que é o abandono do trabalho. A qualificação recebida parece atuar no reforço de uma impressão de liberdade dos trabalhadores, que hoje, mais qualificados e de posse de uma profissão, procuram não mais manter-se na função e através dela buscar melhorias, mas circular – agora com mais segurança e desenvoltura – em busca de melhores empregos. Sobre a aceitação/recusa da nova função, outros dois trabalhadores indicam que,

Sabe, na questão do cansaço está melhor, a gente percebe que não se cansa tanto; apesar de ser à noite, o cansaço é menos. O salário hoje é menos, mas também, pra ganhar no corte eu tinha de me esfolar muito; por enquanto to nessa função, mas minha expectativa é fazer outra coisa melhor, mas aí não sei ainda, eu to pensando ainda. A empresa não quer mais demitir (Adailton, Outubro/2012).

No ano passado eu pedi pra “dar baixa” sabe, achei que era melhor voltar pra lá, e não me dispensaram, sabe? Aí, pra não “caçar confusão” eu fiquei e nisso, acabei entrando para o rastelo (Eduardo, Outubro/2012).

Conforme apontam, o pedido de demissão negado pela empresa os coloca diante de uma situação paradoxal, pois, ao realizar o trabalho como efetivo e pedir demissão, perdem-se

os direitos trabalhistas adquiridos ao longo dos anos. Ao solicitar o desligamento da empresa, os trabalhadores deixam de acessar direitos referentes ao seguro desemprego e ao FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

A nova forma de contratação que acompanha a mecanização do setor coloca estes trabalhadores em uma condição ambígua; já não interessa mais às empresas realizar contratos de safra, o que, a despeito de sua precariedade, contemplava muitas vezes as necessidades dos trabalhadores, liberando-os para regressar à sua terra natal. Aliás, diante da nova dinâmica produtiva, a saída da empresa não lhes dá garantia de reingresso na atividade no ano seguinte, como era comum em anos anteriores.

Após o treinamento realizado na área de mecânica, temos também experiências semelhantes àsquelas encontradas na turma qualificada para a função de tratorista. Um dos trabalhadores que ocupava a função de preparação do terreno para o plantio da cana, na qual permanece hoje após o treinamento, destacou que o principal sentido no que toca à qualificação não foi seu conteúdo técnico e sim aquele, ao qual nos referimos no segundo capítulo, transmitido na parte inicial do curso,

Olha o que eu acho que de melhor foi passado no curso é a questão do nosso comportamento no dia a dia mesmo, sabe? Aprendi muita coisa nova que a gente acaba não se tocando no trabalho, que é sobre nosso comportamento, nossa posição diante dos outros funcionários e da empresa mesmo; aquilo que, antes de você reclamar, você tem de olhar se você está fazendo direito, se está fazendo sua parte; então o trabalhador antes de reclamar tem de olhar esta parte, isto melhorou muito minha convivência com outros colegas (Alisson, Novembro/2012).

A ênfase dada ao trabalhador “colaborador” e suas “competências” necessárias – calcadas na necessidade de adaptação, maior diálogo e participação – são apontadas como sinal de melhoria pelo trabalhador, já que criam um ambiente mais harmonioso nas relações que ele hoje estabelece com seus colegas e superiores. Sua expectativa na ocupação de melhores funções também sustenta a imagem positiva que constrói do curso, opção imediata que lhe é dada diante do enxugamento do quadro funcional,

Depois do curso ainda permaneço na mesma função, mas quero ocupar a vaga de mecânico, eles têm salário melhor, e umas vantagens no transporte, almoçam no restaurante da empresa também. Agora, na usina, fiquei sabendo que eles fizeram uma “sociedade”, que outra usina comprou essa aqui; eu acho que vai mudar alguma coisa sabe, porque a tecnologia que usam na outra empresa é bem mais avançada; acho que o pessoal que não conseguir mexer vai ficar pior, lá eles trabalham tudo com GPS, aí a gente faz os cursos pra ver se garante essas vagas né, vamos ver. Porque por

exemplo, nas outras funções que tem hoje, é mais mulher e “senhor de idade” sabe, no repasse, essas outras funções é o que tem (Alisson, Novembro/2012).

O trabalhador aponta para dois processos bastante marcantes do trabalho no setor hoje. O primeiro deles diz respeito ao processo indicado anteriormente, referente às constantes fusões e aquisições dos grupos sucroalcooleiros e que vem constantemente reestruturando a organização produtiva das unidades industriais. Também estão previstas algumas outras modificações, conforme sugere o depoimento do trabalhador que se ocupa hoje na função do “rastelo”,

Estão falando hoje sobre a usina “formar unidade” com outra, e parece que eles vão tirar o rastelo; porque aí os motoristas do caminhão e do transbordo é que teriam que apanhar a cana que eles derrubarem sabe? Então não sei como vai ficar essa função; eles querem cobrar mais perfeição no trabalho para eles mesmos não derrubarem a cana na passagem do transbordo para o caminhão e se derrubarem, eles mesmo vão ter que repassar o serviço (Gecivaldo, Outubro/2012).

Nesse sentido, temos hoje uma realidade produtiva que não finda de transformar-se e que opera sempre no sentido da redução do quadro funcional e da necessidade de trabalhadores polivalentes e multifuncionais, dos quais cada vez mais se exige precisão no processo de trabalho. O segundo aspecto apontado pelo trabalhador diz respeito à consolidação de uma nova divisão sexual e geracional do trabalho engendrada pelo processo de mecanização.

Às mulheres, de uma forma geral, tem sido destinadas vagas principalmente no processo de plantio da cana de açúcar ou em atividades que consistem predominantemente em repassar o trabalho realizado pelas plantadeiras, pelos cortadores manuais ou na limpeza dos extensos terrenos dos canaviais, para que se evite a quebra ou mesmo acidentes com os maquinários⁵⁶. Conforme aponta a trabalhadora participante do treinamento voltado à formação de tratorista,

Eu faço parte da “turma do repasse” do plantio mecanizado; o trabalho é assim, o lugar que a máquina deixa descoberto na hora de plantar, a gente repassa; eu também cato bituca, depois do corte manual, que é aquele resto deixado pelo guincho, o que a máquina não carrega eu vou catando e juntando. Às vezes eu corto também, quando não tem cana pra cobrir eu corto, mas hoje é pouca cana pra gente cortar no facão, então eles já colocam um registro de rurícola que é pra isso, eu faço de tudo que precisa. Nessa

⁵⁶ A respeito, consultar Silva (2011).

turma que eu trabalho são 36 pessoas, só seis são homens; no plantio e no repasse é mais mulher, no corte também tem mulher, mas no “mecanizado” é mais homem mesmo (Marilene, Outubro/2012).

A experiência de qualificação para esta trabalhadora é vivenciada da mesma maneira ambígua que pelos demais trabalhadores. A construção de uma imagem positiva da empresa ao oferecer o treinamento é enfatizada; contudo, esta não se confirma em sua experiência concreta de trabalho após o treinamento,

Eu gostei do curso, achei a oportunidade boa, mas até agora não ajudou, mas futuramente talvez ele ajude, então espero a oportunidade que a empresa der; hoje eu acabei fazendo a mesma função que eu fazia antes. Depois do curso, eles me passaram para a plantadeira mecanizada, mas quando eles trocam a gente de função, são dois anos pra eles acertarem o salário, então a gente fica recebendo o mesmo valor por hora de antes, aí eu desisti né, porque na função que eu faço hoje, eu trabalho na produção, e na plantadeira é só a hora, “hora seca”, então, eu pedi pra voltar. Pra mim que tenho duas meninas pra cuidar, acaba compensando a produção (Marilene, Outubro/2012).

Conforme esclarece a trabalhadora, as funções que ela realiza no repasse são todas calculadas com base na sua produtividade; a nova forma de produzir nesta agroindústria, hoje, não dispensa, assim, o trabalho manual, que continua a ser executado com base no pagamento por produção e consiste principalmente no reparo mais cuidadoso do trabalho realizado pelas máquinas, as quais se atrela seu ritmo e das quais também depende a remuneração recebida,

Hoje na produção do repasse eles calculam por hectare, e na bituca é também por hectare; o chefe já sabe o quanto tem ali cortado e plantado, então o fiscal controla; mas aí é duro, porque tem lugares que a plantadeira faz direito o trabalho aí rende mais, passamos por lá e aí rende mais. Outros lugares não, sobra muita cana pra cobrir e o trabalho não rende; então o salário as vezes varia por isso (Marilene, Outubro/2012).

Experiência semelhante é vivenciada por outra trabalhadora que se ocupa na fase do plantio e demais tratamentos culturais, mas que é direcionada para outras funções, hoje destinadas prioritariamente às mulheres,

Eu entrei no repasse na usina; no ano passado me passaram para plantio mecanizado depois que eu fiz curso para aplicação de herbicida. Quando eu entro no trabalho hoje eu vou e confiro o veneno e o adubo da plantadeira, aí eu fico encima dela e trago a cana pra esteira, de onde ele cai para o plantio e cubro a cana também; hoje o trabalho é por hora só sabe, aí quando passei do repasse pra plantadeira eu fiquei dois anos com o mesmo valor da hora de antes, eu ganhava bem pouco, sabe? Aí, de pouquinho em pouquinho, foram mudando porque tinha muita reclamação, aí eles foram subindo... mas

quando não tem mais cana pra plantar eu limpo a terra também, tiro pedra e pau pra não prejudicar a plantação depois (Simone, Novembro/2012).

Notamos, assim, que a primeira experiência de qualificação da trabalhadora na empresa também não resultou na ocupação da função para a qual ela havia sido treinada. Se o critério de realocação dos funcionários hoje tem por base a qualificação que lhes é direcionada, parece-nos claro que o processo contempla muito mais as necessidades empresariais do que as expectativas dos seus participantes ou, ainda, como sugere a fala da trabalhadora, não é o suficiente e nem o principal aspecto para a ocupação das vagas que são almeçadas:

Eu fui muito bem na aula prática do trator, hoje eu tenho carteira D⁵⁷, sabe? Então tenho expectativa de ocupar essa função. Eu pego o trator às vezes, que é pra ir treinando mesmo, mas eles não gostam muito; eu queria ocupar a vaga do mecanizado... lá tem pouca mulher, é mais homem, mas tem umas mulheres por lá... então, quem sabe... porque o que interessa mais é ter a carta mesmo, parece que não é tanto o curso não, viu? (Simone, Novembro/2012).

Situação semelhante é descrita pela trabalhadora que, após qualificar-se, permaneceu no trabalho no corte manual da cana. Sobre as condições em que o realiza hoje, sua percepção aponta para o aumento da dificuldade na execução deste trabalho,

Então, eu resolvi me manter aqui efetiva na empresa porque foi falado que não ia ter mais contrato por safra, sabe? Sobre isso de trabalhar assim, eu vou te dizer que por um lado é bom, mas a gente acaba ficando preso aqui no trabalho né? No corte hoje mesmo, tá complicado, porque eles colocam a gente onde a máquina não corta, nas “bibocas”, o que seria a cana boa, hoje é tudo máquina, aí quando sobra aqueles restos, eles mandam a turma cortar; foi aí que eu fiz essa qualificação, achei bom e tudo, mas vou te falar verdade, não chamaram e acho que eles nem chamam não. Quando acaba a cana, muitas vezes eles mandam a gente pra bituca ou pro repasse; é uma situação complicada porque você quer trabalhar e não tem serviço, não tem cana pra ganhar (Eliana, Dezembro/2012).

Quando questionadas sobre os motivos desta divisão sexual consolidada com a mecanização da colheita, as trabalhadoras não souberam identificá-los para que algumas funções sejam exclusivas das mulheres. Em trabalho recente, Silva (2011) aponta que o atual processo de reconfiguração laboral no setor aciona velhos critérios de divisão sexual, baseados em esquemas justificativos tais como a força física, no caso dos homens, e

⁵⁷ A carteira de habilitação com a letra “D” permite que o condutor possa pilotar, além de automóveis, alguns tipos de caminhões e tratores.

qualidades como “cuidado, responsabilidade e delicadeza” como atributos essencialmente femininos. Ademais, acrescentamos o relato da trabalhadora que, mãe solteira, necessita trabalhar com base na produção para o sustento das filhas. Acionar assim tais aspectos para esta mão de obra feminina parece ser critério vantajoso para as empresas, uma vez que tal condição implica em maior consentimento e aceitação do trabalho.

No que tange ao emprego predominante de jovens, estudos do trabalho (PIALOUX; BEAUD, 2009; BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009) apontam que esta é uma característica comum aos mercados de trabalho reestruturados em diversos setores produtivos. De uma forma geral, a idade avançada na empresa tornou-se fator mais de precariedade do que de garantia ou estabilidade em função da experiência de trabalho.

Conforme apontamos, os critérios de seleção de trabalhadores jovens relacionam-se à escolaridade mais elevada, mas podem comportar também capacidades de empenho e adaptação, que supostamente seriam encontradas mais facilmente em trabalhadores jovens. A lógica da flexibilidade no engajamento e execução de atividades variadas sugere, assim, uma maleabilidade associada à força de trabalho jovem. Ainda, conforme Dejours (1998), a exclusão de trabalhadores mais velhos decorre de um princípio empresarial que consiste em amenizar fontes de contestação, processo semelhante ao que Alves (2009) denomina de “reestruturação geracional”, que acompanha a reestruturação produtiva e do trabalho. A nova geração de trabalhadores contratados apresentar-se-ia mais maleável aos imperativos empresariais visto que não traz consigo experiências coletivistas ou de luta política nos locais de trabalho.

Desta maneira, pensamos que a posse dos certificados de qualificação profissional fornecidos aos trabalhadores não atestam apenas a aquisição de competências técnicas que, conforme apresentamos, são pouco mobilizadas no desempenho das funções para as quais foram remanejados. A este respeito, é possível indicar que,

[...] diplomas de formação geral exigidos de trabalhadores braçais podem ser explicados [...] pelo fato de que pressupõem uma capacidade mínima para empenhar-se numa tarefa, para levar a bom termo um projeto em determinado período, ou seja, para prosseguir os estudos até a obtenção de um diploma e mostrar-se suficientemente maleável para adaptar-se às normas de avaliação dos examinadores (POULET, 1996 apud BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p.268).

Novamente, conforme já indicado, os resultados do treinamento não parecem somente produzir nos trabalhadores a intenção de perseverar na empresa, aguardando a oportunidade

de nova atividade. O descontentamento com seus resultados também ocorre, mas ele não produz outra forma de resistência que não a saída da empresa e a busca de outros postos, agora supostamente obtidos com maior facilidade em virtude da formação recebida,

O curso foi bom sabe, mas falaram pra gente que iam chamar, mas até agora nada. Queria fazer alguma coisa na mecânica lá, que foi o curso que eu fiz, mas to até pensando em sair de lá e procurar alguma outra coisa, pode ser aqui na cidade mesmo, quem sabe em uma oficina. Porque a gente fez o curso, mas acaba que não pratica, né? Até agora, não vi resultado, disseram que a mudança de função era rápida, não sei. No ano que vem eu quero sair desse trabalho, quero ver se me passam para oficina, se não, eu vou ver se volto pro Maranhão ou se arrumo outra coisa aqui, acho que vai ser mais fácil agora (Raimundo, Novembro/2012).

O remanejamento para a nova função, no caso acima apontado, se deu para área industrial da usina, onde o trabalhador executa a atividade de engate e desengate das gaiolas dos caminhões que chegam carregados para a moagem; de maneira semelhante às outras experiências, o trabalhador recebe por hora trabalhada, com base no mesmo valor pago quando ocupava a função no corte manual.

As representações dos trabalhadores em torno da qualificação profissional são construídas não apenas pelo ideário empresarial, que a dissemina como necessidade incontornável, mas também, conforme indicamos no capítulo anterior, é transmitida pelo movimento sindical. Nota-se ainda que muitos trabalhadores possuem uma relação bastante distante com o sindicato que os representam,

O sindicato eu não tenho muito conhecimento não, sabe? A gente fica sabendo mais no boca a boca, no dia a dia. Às vezes eles distribuem panfletos, mas eu nunca sei certo (Simone, Novembro/2012).

Não tenho muito acesso a coisas do sindicato, lá no meu setor tem duas meninas que participam, então fico sabendo só o que elas falam sabe? Quando é tempo, a usina dá uma opção de aumento, o sindicato dá outra, aí faz acordo; em acordo a gente não pode se meter muito, né? Aí fica por isso mesmo (Marilene, Outubro/2012).

Como sugerem os depoimentos das trabalhadoras, as informações são transmitidas no cotidiano de trabalho por alguns representantes da turma que divulgam as informações junto aos colegas, e os acordos salariais são realizados sem muita participação da base. O processo acima citado de fusão que se realiza na usina tem gerado um quadro de incertezas e tensões junto aos trabalhadores, às quais o sindicato parece ainda não ter dado uma resposta

satisfatória, ou mesmo, privilegiado o diálogo com alguns trabalhadores que hoje, conforme apontamos, têm sido considerados centrais para a continuidade do projeto sindical no campo.

Olha, a empresa não fala nada. Na verdade ninguém sabe o que eles vão fazer. Parece que eles pensam em demitir todo mundo, não pagar os 40% com a ideia de recontratar todo mundo no ano que vem; mas assim, o sindicato avisou que é pra gente não aceitar, mas não deu muita opção de como a gente vai fazer (Marilene, Outubro/2012).

De vez em quando o sindicato vai lá, sabe? Mas eu vejo que eles conversam mais com os motoristas, coisas que eu não entendo direito pra te falar verdade. Os motoristas parece que reclamam muito de salário, uns são terceirizados, outros são safristas, então não sei. Mas o sindicato parece que conversa com mais com eles hoje (Raimundo, Dezembro/2012).

O processo de reconfiguração do trabalho na atividade sucroalcooleira, vinculada à mecanização da colheita, aponta para uma grande heterogeneidade de funções na área rural, que não dispensa de maneira nenhuma o trabalho manual. De acordo com Silva (2011) e, contrariando a imagem que as entidades representativas do setor visam consolidar – o da eliminação do trabalho degradante associado ao corte manual – assistimos a criação ou manutenção de formas de trabalho que consistem principalmente, conforme observamos, em complementar ou reparar o trabalho realizado pelas máquinas: são rastelistas, engatadores, as trabalhadoras do repasse e do plantio da cana de açúcar. Se a condição da classe que vive do trabalho de maneira geral, e dos trabalhadores do corte em específico, sempre foi bastante sofrida e sujeita à necessidade, não é demais apontar para as novas e antigas formas de apropriação do trabalho neste setor produtivo e, sobretudo, apontar quais sentidos assume a qualificação profissional que se volta a estes trabalhadores.

Conforme pudemos demonstrar, ela pouco contribui para a mobilidade salarial ou laboral dos trabalhadores. Ademais, pode ainda ser uma forma eficiente utilizada pela empresa para rebaixar os custos da mão de obra. Com a grande quantidade de trabalhadores aptos para o exercício das funções melhor remuneradas, tais como a de operadores de colheitadeira, tratoristas e mecânicos, as empresas podem pressionar os salários para baixo.

Esta qualificação atua, principalmente, como uma seleção que tem por base critérios associados às chamadas competências, as quais orientam-se muito mais por características disposicionais dos trabalhadores que pelos conteúdos técnicos executados. A este respeito, observamos o relato de um funcionário da empresa, que atua também ministrando os cursos do Programa Renovação e na seleção de trabalhadores após a qualificação; quando indagado sobre a seleção deles após o treinamento ele indica que,

Olha, para você entrar não é só vocação, então eu sei como profissional que as pessoas têm graus de esforço diferentes; então o que eu olho, aqueles que **estão com jeito que não vão dar trabalho**, que também tem uma cabeça boa, pessoas que você fala uma vez só, pessoas que “falta entrar dentro de você” pra adivinhar aquilo que você está falando... então entra aquela história ... serviço continua tendo, precisa ter o perfil. É assim ó, eu pego um cara do corte de cana, aperfeiçoei ele pra tratorista, uns você fala uma vez, são pessoas que não vão sofrer na roça, porque agora puxada é outra, bem diferente, mas são pessoas que você vai falando e vão indo embora sozinhas, **pessoas que você fala uma vez, que tem uma facilidade diferente**, porque se você trabalha com máquina, você tem de olhar sempre a frente, você não pode olhar pro dedo do pé, e tem gente aí que você fala, ele faz o que você pede e automaticamente te pergunta mais coisas; aí você se espanta e pensa de onde é que o cara tirou aquilo... então é isso que a empresa pede, alguém que se adianta ali no trabalho. Muitas vezes os que têm mais dificuldade de se adaptar no novo serviço, a empresa manda embora em 90 dias, então depende se eles vão se dar bem lá dentro, mas não posso falar isso pra todo mundo, porque se não eu desmotivo o cara, entende? (Thiago, Junho/2012).

Os novos dispositivos do trabalho passam a exigir dos trabalhadores capacidades que estão nitidamente vinculadas à iniciativa pessoal, tendo como critérios principais seu empenho, agilidade na assimilação de novos conhecimentos e capacidade de dar respostas rápidas. A atuação do funcionário da empresa na indicação de alguns trabalhadores participantes do programa personaliza a seleção e filtra aqueles que apresentam características que mais os aproximam dos “adaptáveis”, fato que, contudo, ainda não lhes confere garantia no emprego, visto que precisarão passar pelo teste seguinte de experiência para permanecerem na nova função.

Todo este extenso processo de adequação técnica e comportamental é mobilizado para o manuseio dos novos equipamentos e maquinários utilizados na colheita mecanizada. Quando indagado sobre sua própria experiência de trabalho como tratorista na empresa e as possíveis melhorias decorrentes do remanejamento para as funções do corte mecanizado, o trabalhador aponta principalmente o critério salarial, que apresentaria um aumento sensível, bem como o acesso cotidiano à cultura escrita e ao desenvolvimento de competências relacionais – dada a maior necessidade de comunicação e relacionamento com outros operadores – que o trabalho realizado nas frentes mecanizadas passa a estimular. O elemento relativo ao desgaste físico obviamente também é apontado, contudo, conforme expõe o trabalhador,

No mecanizado eu acho que é uma pressão diferente, psicológica, pra induzir você a trabalhar mais, pra você se esforçar mais. Sabe, está entrando agora uma polêmica na usina, em que sentido... [...] olha, nós tínhamos antes muita cana e poucas máquinas, então, devido ao corte ser mais manual, a chuva chegava em dezembro e tinha cana pra trás... então, todo tanto que entrasse

na usina era pouco. Chegou um caso de forçar a gente tanto a trabalhar...[...] hoje temos 6 frentes de colheita mecanizada e só duas frentes manuais, então, o que aconteceu... já foi exigência da empresa hoje pra gente andar mais devagar, porque hoje com esses maquinários podemos fazer a safra toda em cinco meses, só que o desgaste que tem dessas máquinas e os preços delas são absurdo, não pode extrapolar. Agora qual é o problema, há tempos atrás, fomos acostumados a trabalhar na pressão, e estamos naquele pique, hoje, a empresa pede pra cortar devagar, e tem gente que não entra isso na cabeça. Pra você ter uma ideia, os tratores tem dois câmbios, num deles tem lá a letrinha H, a marcha mais veloz. O que tiveram de fazer? Soldaram a letra H, que é pra ninguém mais correr. Então você vê, o cara parou de trabalhar forçado no facão, mas tá com o psicológico forçado, pela pressão, e agora, você me diz, estão pedindo pra eles pararem e eles não estão conseguindo, dá briga, competição, já vi gente chorando escondido (Thiago, Junho/2012).

As experiências acima relatadas põem em questão as vivências subjetivas e o “sofrimento psíquico” associado às novas formas de organização do trabalho (DEJOURS, 1998). As cargas psíquicas decorrentes da intensificação do trabalho mostram-se tão intensas que os trabalhadores não conseguem facilmente delas se desvencilhar. Por outro lado, as formas de defesa mobilizadas pelos trabalhadores para reverter o sofrimento são encontradas na adesão ao próprio “jogo de bater as metas”, o que parece contribuir assim, para dissimular os seus efeitos,

Eu acho bom quando tem competição porque você desenvolve todo dia uma maneira melhor de trabalhar, você cria uma maneira melhor e reduz acidentes, porque você fica concentrado naquilo, não fica “assoviando nem chupando bala”, tá focado em superar o outro e o dia passa que você não vê. Então, não é só questão de bater as metas, porque sempre colocamos mais cana que a meta, nem o pagamento por produção, porque nosso salário hoje é só por hora mesmo. É o estímulo mesmo, se você perguntar por aí, o bom pro pessoal é a competição (Thiago, Junho/2012).

Não é nossa intenção nos aprofundarmos nas atuais relações de trabalho no corte mecanizado, contudo, tais considerações nos parecem importantes à medida que i) desvelam as novas características buscadas pelas empresas na seleção que realizam: habilidades técnicas e principalmente comportamentais que assegurem a adesão às novas necessidades do processo produtivo e ao ritmo de trabalho que a nova dinâmica exige e ii) evidenciam os limites à execução de um trabalho que se apresentaria agora como mais qualificado no setor.

Assim, no que tange à dinâmica deste “mercado interno de trabalho”⁵⁸ (BURAWOY, 2010), fica visível o remanejamento destes trabalhadores para funções que, a despeito de seu

⁵⁸ A expressão foi cunhada por Michael Burawoy (1979) a partir de estudos realizados sobre a construção do consentimento no ambiente fabril e indica a oportunidade oferecida, pela gerência, aos trabalhadores de se

caráter agora mais “qualificado”, pouco contemplam suas expectativas no que tange a melhores condições de trabalho: nota-se uma redução salarial, jornadas realizadas em regime 5x1 e a ocupação de novas funções que não estão relacionadas à qualificação que receberam. Observamos junto aos trabalhadores que a necessidade de qualificação passa a orientar suas opções práticas, engendrando uma busca constante por aquisição de novos conhecimentos.

Estar qualificado, neste caso, nos parece uma condição institucional da mistificação, “proveniente da natureza das instituições que organizam e gerenciam o trabalho” (Idem, 2010, p. 87). Assim, jogar o “jogo das qualificações” e estar sempre à espera da ocupação de novas e melhores funções contribuem para forjar o consentimento social adequado à nova dinâmica de reestruturações. Ademais, a qualificação profissional dirigida a estes trabalhadores tem sido um veículo privilegiado de difusão das novas necessidades do processo produtivo, assentadas principalmente na polivalência do trabalhador. Dadas estas particularidades, a contribuição desta qualificação para os trabalhadores mostra também seus limites no tocante ao desempenho de funções que os alçariam a melhores condições de trabalho.

Há ainda outro elemento associado a esta iniciativa de qualificação profissional, que hoje faz parte do ideário empresarial. Trata-se de seu caráter de responsabilidade social, o qual discutiremos mais detidamente a seguir.

4.2 A sustentabilidade do (agro)negócio sucroalcooleiro: o caráter “socialmente responsável” do “Programa Renovação”

O setor empresarial brasileiro, principalmente a partir da década de 1990, passa desenvolver além de suas atividades tradicionais de produção e distribuição, ações com vistas a gerar – de acordo com o ideário empresarial – algum “retorno positivo” para a sociedade⁵⁹. Antes utilizadas como práticas focalizadas e geralmente caracterizadas como filantrópicas, nas últimas décadas as empresas dos mais diversos ramos de produção passam a sistematizar as suas assim chamadas “ações sociais” e divulgar a adequação das empresas a esta agenda.

Não fugindo à regra, as lideranças patronais do agronegócio sucroalcooleiro passam a enfatizar a defesa da chamada responsabilidade social, ressaltando o princípio da preservação ambiental e da solidariedade entre empresas e trabalhadores. Conforme aponta Regina Bruno

candidatarem a outras funções dentro da fábrica, de forma a produzir a articulação de seus interesses aos interesses do capital; tal articulação seria a pré-condição para a construção do trabalho como um jogo – baseado na persuasão dos “colaboradores” – objetivando a fabricação do consentimento.

⁵⁹ De acordo com Maria Célia Paoli (2002) a Fundação ABRINQ, fundada no início da década de 1990, foi pioneira na formulação de um “novo papel” para o empresariado brasileiro.

(2008), o discurso patronal sobre a pobreza, a questão social e a solidariedade entre as classes não é novo, pelo contrário, é elemento constitutivo das relações de poder e de dominação, mas vai assumindo diferentes significados ao longo da história.

Esta “virada discursiva” das empresas traz consigo alguns paradoxos fundamentais que dizem respeito principalmente às formas de regulação social no contexto atual de hegemonia capitalista, além de relacionar-se ao tema corrente do desenvolvimento sustentável, que hoje acompanha as discussões em torno dos impactos ambientais do atual padrão de produção e consumo.

Enquanto paradigma orientador de várias e distintas políticas de desenvolvimento tanto no espaço rural quanto no urbano, a proposta que adquire maior envergadura pode ser encontrada na tese-síntese do chamado “ecodesenvolvimento” (SACHS, 2004). De acordo com Martins (2008) esta tese, conhecida como “terceira via”, sustenta-se na suposição de que crescimento econômico e preservação ambiental não são incompatíveis, mas interdependentes para um efetivo desenvolvimento econômico e social.

Tal proposição consolidou-se no chamado Relatório Brundtland de 1987⁶⁰ (*Our Common Future*), segundo o qual o desenvolvimento deve ser entendido por sua eficiência econômica, seu equilíbrio ambiental e também por sua equidade social. A unanimidade e a abrangência de que goza a proposta é tamanha que Veiga (2007) a alçou à condição de “novo paradigma do século XXI”. Este ideário, aliás, conforme apontamos, tem conferido papel destacado ao álcool combustível, pois à esta visão predominantemente conciliatória entre desenvolvimento econômico e preservação ambiental corresponde a busca de fontes de energia alternativas ao petróleo. É neste contexto que o álcool combustível, agora denominado “etanol” pelos grupos econômicos e pelo Estado, passa a figurar como potencial fonte de energia a ser utilizado em escala mundial (MUNDO NETO, 2009). A partir da assinatura do Protocolo de Kyoto, o álcool combustível passa a ser visto como importante fonte para a diminuição de emissões dos chamados gases de efeito estufa, o que faz com que os investimentos no mercado dos chamados biocombustíveis aumentem significativamente, revelando, inclusive, o fato de que a relação sociedade-natureza é menos regulada por ações institucionais do que pela disputa entre grupos e classes sociais em busca de hegemonia nas formas de uso e apropriação dos recursos (MARTINS, 2004).

⁶⁰ Os estudos que culminaram na assinatura deste relatório foram conduzidos pela ONU – Organização das Nações Unidas – no início da década de 1980 e foram realizados através da formação da Comissão Mundial Sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento.

Não se trata, portanto, para nós, de discutir as possibilidades desta atividade ser considerada ou não sustentável, uma vez que, dentro dos limites do paradigma da sustentabilidade, não se questiona o modelo monocultor, comprovadamente gerador de pobreza e de degradação ambiental nos territórios onde predomina, nem mesmo o uso intensivo de agrotóxicos nas plantações. A sustentabilidade, nesse sentido, parece ter caráter funcional à continuidade da produção capitalista nas mesmas bases em que ela se sustenta, atuando tão somente em medidas mitigatórias – a exemplo do fim das queimadas – e que tem seu foco muito mais nas consequências do modelo do que propriamente em suas causas.

Deste modo, em relação ao que se convencionou chamar de Responsabilidade Social Empresarial, circunscreve-se um conjunto amplo de práticas e de formas de intervenção das empresas em diversas expressões da “questão social”: desemprego, educação, cultura, preservação ambiental, qualificação profissional, etc. Propõe-se ainda, no âmbito das relações de trabalho, a garantia à liberdade sindical e a negociação coletiva, a promoção de condições de trabalho seguras, o respeito à igualdade de gênero, étnica e a eliminação do trabalho escravo e infantil (OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2004).

A UNICA, conforme apontamos, é a principal entidade representativa dos grupos sucroalcooleiros e atua no processo de desenvolvimento da responsabilidade social junto à sua cadeia produtiva através de parcerias com o WBI (World Bank Institute), Instituto Ethos⁶¹ e BID (Banco Interamericano de Desenvolvimento). Atua também na formulação de relatórios de sustentabilidade, e, dentre outros projetos desenvolvidos⁶², no desenvolvimento do programa de qualificação profissional que analisamos. Conforme a apresenta o setor sucroalcooleiro, a prática da responsabilidade social,

[...] é uma forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais compatíveis com desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais (UNICA, 2008).

Se é certo que hoje as chamadas ações sociais são uma constante na prática e no discurso empresariais, do ponto de vista sociológico a questão adquire diferentes matizes que

⁶¹ O Instituto Ethos é uma importante organização não governamental brasileira, criada na década de 1990 e que tem por função mobilizar e auxiliar as empresas a gerir seus negócios de maneira considerada socialmente responsável. Cf. < <http://www3.ethos.org.br/> > Acesso Dezembro/2012.

⁶² “Dicionário Ambiental”, “Programa Cidade pela Paz – Energia Social”, “Projeto Doce Amanhã”, “Projeto Futuro”, “Projeto Teatral Fábrica do Conhecimento”, são alguns exemplos de programas desenvolvidos junto às comunidades das áreas de atuação das usinas associadas à UNICA.

buscam aquilatar os sentidos, possibilidades e os limites de tais ações. Para Ricardo Abramovay (2009) o fenômeno da responsabilidade social é elucidativo da forma pela qual não apenas o mercado impacta a sociedade, mas, sobretudo, da maneira como a sociedade produz e transforma os mercados, lógica que põe em questão a separação sobre o que fazem os indivíduos na esfera pública e privada da vida social.

A rígida separação entre valores e comportamentos econômicos, a visão de que o mercado responde a uma ética mínima que supõe apenas a disposição de respeitar a lei e cumprir contratos, é um mito da idade moderna, segundo a qual a esfera dos interesses econômicos pouco tem a ver com a do civismo e da qualidade dos vínculos sociais entre os cidadãos (ABRAMOVAY, 2009, p. 348).

Seguindo em sua abordagem, o autor aponta que as dicotomias entre público *versus* privado, e sociedade *versus* mercado, servem tão somente aos propósitos liberais de fazer crer que o mercado possui uma força autônoma, capaz de comandar por si os recursos e organizar a vida social. Assim, a crescente introdução de preocupações sociais e ambientais seria a expressão mais forte de que também os mercados formam-se e se enriquecem pela participação de um conjunto variado de atores – organizações não governamentais, movimentos sociais e Estado – que, por sua vez, passam a operar não mais apenas pela contestação, colaborando, desta maneira, para imprimir maior transparência à vida econômica.

O que o autor enfatiza, portanto, é principalmente o caráter democrático que tais ações exprimiriam ao incorporarem as demandas destes vários atores. Se é certo que esta visão coloca em cheque a representação de um mercado autorregulável, o que em boa medida, de fato, contribui para a justificação da ordem social e suas consequências, do nosso ponto de vista, alinhamo-nos ao questionamento proposto por Paoli (2002), segundo o qual se permanece muitas vezes sem saber o que de fato é modificado nas experiências concretas dos grupos que são alvo das práticas de responsabilidade social. Acrescentamos ainda a este questionamento, o fato de que impera um grande desconhecimento sobre os limites dos processos de certificação aos quais tais ações estão comumente atreladas, dado que se constituem em certificações realizadas por empresas privadas. Haveria limites para esta “ampliação democrática”? A maior participação e influência da “sociedade civil” nas condutas empresariais representaria uma alteração nas regras do jogo?

Se determinadas demandas da sociedade contemporânea, presentes fora dos muros das organizações, parecem hoje ter peso na formulação de suas políticas internas, para Valéria

Vinha (2001), tal incorporação poderia configurar-se enquanto uma nova modalidade de negociação sindical, confluindo para uma forma de relacionamento híbrido e mais democrático entre empresas e demais organizações sociais. Apoiando-se nos escritos de Karl Polanyi (2000), a autora em questão compreende a responsabilidade social empresarial como parte dos “movimentos contraprotetores” da sociedade, frente aos riscos iminentes engendrados por economias de mercado “autorreguladas”. Esta perspectiva também é trabalhada por Jardim (2010), ao identificar a responsabilidade social enquanto uma “nova bandeira sindical” e um novo mecanismo democrático, difundido via mercado financeiro⁶³.

Se o movimento sindical tem sido um dos atores que passam a ocupar espaço neste campo, seria preciso indicar a força que tal ator é capaz de reunir e mobilizar, uma vez que a sua participação por si só não exprime o aspecto democrático que os autores acima indicam, já que não parece ter peso suficiente para orientar mudanças de formato capazes de modificar os jogos aos quais estão submetidas as condutas dos atores. Vejamos por exemplo o caso do “Selo Empresa Compromissada”⁶⁴, concedido mediante processos de certificação às usinas que aderiram ao Compromisso Nacional, o qual discutimos no capítulo anterior. O papel do Estado como agente mediador das discussões e o aval do movimento sindical é expressivo de um acordo político para a sustentação do mercado de açúcar e álcool brasileiro. Contudo, a participação sindical se limita à assinatura do acordo, e seu caráter democrático não se confirma, como sinalizamos, nas relações concretas entre empresas e sindicatos e na participação efetiva destes últimos nos processos de certificação, conduzidos por organismos certificadores privados.

Desta maneira, as novas lógicas que orientam os atores no estabelecimento deste tipo de relação, tendo por base as dimensões da responsabilidade social e ambiental, atuam no sentido de “estabilizar” vínculos entre empresas, trabalhadores e sindicatos, garantindo mais a sobrevivência empresarial do que transformando concretamente as práticas trabalhistas. Tal é o caso também do Programa Renovação que, conforme apresentamos, apesar do apoio, não tem sua dinâmica acompanhada pelo movimento sindical e tem sido muito mais um mecanismo de seleção e veículo de difusão entre os trabalhadores das necessidades empresariais do que uma política transformadora de suas condições de trabalho, conforme geralmente é apresentado. Portanto, nos parece claro que os termos destes “mecanismos

⁶³ A autora aponta que a responsabilidade social tem sido uma reivindicação do movimento sindical à medida que este ocupa postos na direção dos investimentos dos fundos de pensão dos trabalhadores; as grandes somas financeiras seriam assim aplicadas em investimentos produtivos à medida que as empresas inserissem em suas estratégias práticas socialmente responsáveis em seus aspectos ambientais e trabalhistas.

⁶⁴ Cf. <<http://oglobo.globo.com/economia/selo-empresa-compromissada-heranca-do-governo-lula-5549768>> Acesso Agosto/2012.

híbridos de negociação” têm privilegiado muito mais os interesses empresariais, obscurecendo as contradições – sob a insígnia de um amplo consenso de interesses – e retirando da cena política e pública os conflitos sociais. Neste sentido, a responsabilização privada do social mostra sua face mais conservadora, a despeito da “inovação” que aparentemente caracteriza tais ações (PAOLI, 2002).

Não se pode perder de vista, assim, que este processo aponta para uma ressignificação do papel das empresas na sociedade, propiciando-lhes uma inserção social diferenciada, assentada na ideia de construção de laços sociais, solidariedade e de uma conduta moral. Da mesma maneira, o entusiasmo que acompanha algumas das análises e que diz respeito a uma maior participação da chamada “sociedade civil” obscurece o que, na visão gramsciana, ela de fato representa, já que não se trata de uma massa amorfa e homogênea, que se opõe ao Estado e ao mercado. Em sua conhecida formulação de Estado Ampliado (GRAMSCI, 2002), a concepção de sociedade civil compreende os chamados “aparelhos privados de hegemonia”, que se relacionam com o Estado. Em sua acepção a sociedade civil é, então, o local do conflito e da disputa por consensos para a construção da hegemonia. Portanto e, valendo-se de tal perspectiva, Simionatto e Pfeifer (2006) compreendem a empresa não apenas como meio de produção material, mas também como agente político que atua na sociedade civil, enquanto uma das instituições que representa interesses e, por conseguinte, é responsável pela elaboração e difusão de valores simbólicos e de ideologias, inserindo-se, assim, na batalha hegemônica.

Nesse sentido, a classe empresarial possui também suas instituições, responsáveis pela elaboração e difusão de seus símbolos e valores. Através de suas entidades de representação, tal qual o papel hoje desempenhado pela UNICA – União Nacional de Cana de Açúcar – o setor sucroalcooleiro, por meio de suas iniciativas socialmente responsáveis vem atuando para formular consensos⁶⁵ e direcionamentos sobre as formas de regulação social e do trabalho, que se expressam na construção hegemônica de um determinado projeto político para trabalhadores e suas organizações.

Ademais, é preciso indicar que a década de 1990, momento de maior incorporação pelas empresas da responsabilidade social empresarial, foi marcada pelos ajustes e reformas “orientados para o mercado”, ou seja, a prestação de serviços sociais passou para a esfera privada, que seria agora, de acordo com discurso de onde se origina tal orientação, o *locus* da

⁶⁵ A pesquisa de Junqueira (2012) analisa intervenções de outra importante entidade representativa do agronegócio, a ABAG – Associação Brasileira do Agronegócio. O autor aponta projetos de cunho socioambiental implantados pela entidade em escolas públicas do município de Ribeirão Preto/SP e problematiza a presença da ideologia do agronegócio nas práticas educativas e nos currículos das escolas da cidade.

eficiência e da modernidade na resolução dos problemas e desigualdades sociais. Destarte, reportamo-nos novamente a Paoli (2002) para quem estas práticas, então, adaptam-se com vantagens às formas de lucro empresarial, fortalecendo o discurso neoliberal que preconiza a iniciativa individual e privada contra uma suposta ineficiência burocrática do Estado.

Assim, a responsabilização privada do social contribui para despolitizar os conflitos sociais, passíveis de serem solucionados agora via intervenção das empresas nas consequências mais imediatas decorrentes de suas práticas. Se, conforme observamos no setor sucroalcooleiro, parece-nos claro que esta intervenção não dispensa a participação tanto estatal quanto das organizações representativas dos trabalhadores na mediação dos conflitos trabalhistas, ocorre que tal participação, de maneira geral, não pressupõe mudanças de orientação em relação à lógica que orienta este setor produtivo.

Concretamente observada, a responsabilidade social que se volta aos trabalhadores deste setor mostra limites claros quando, de uma perspectiva endógena, ela expressa tão somente uma forma de gestão da mão de obra que não tem asseguradas melhorias ou garantias de permanência no emprego aos trabalhadores que dela participam, reafirmando o poder empresarial sobre o controle do trabalho. Externamente, ela tende a justificar e legitimar a forma como a reestruturação do setor vem ocorrendo, por tratar-se de uma construção social que acolheria a participação dos próprios trabalhadores através do diálogo com o movimento sindical, o que, conforme demonstramos, efetivamente não ocorre. No limite, então, nos termos de Paoli (2002) temos que tais práticas de atuação social, além de se constituírem em mecanismos afirmadores do poder social das empresas sobre os grupos e comunidades em que atuam, tornaram-se mais um “diferencial de competitividade” para estas organizações:

[...] as realizações privadas do trabalho social viram “produtos” cujo público é formado pelos acionistas e consumidores. Isso pode estar mostrando que a racionalidade econômica dos interesses privados deve comandar bem mais a filantropia empresarial do que o compromisso ético com a sociedade (PAOLI, 2002, p. 395).

Deste modo, longe de serem destituídas de um caráter político, tais iniciativas expressam justamente a construção de instâncias que direcionam formas possíveis de intervenção social, construindo determinados limites dentro dos quais opera, ou seja, medidas pontuais e provisórias que não tocam no cerne dos problemas. Assim, o conflito e o antagonismo dão lugar à construção de alianças entre capital e trabalho, numa relação pacífica e cooperativa entre estes agentes. Nota-se, inclusive, o que podemos apontar como uma “incorporação da crítica” pelas empresas sucroalcooleiras, expressas no fim das queimadas,

no “combate” às formas degradantes de trabalho no corte através do Pacto Nacional, e na atuação visando corrigir o desemprego gerado pela mecanização através do Programa Renovação.

Da maneira como observamos, então, o setor, através de suas entidades de representação, tem construído dispositivos que atuam prática e discursivamente na neutralização da crítica social e dos riscos para a acumulação capitalista que a elas poderiam estar associadas. As empresas têm se valido assim das instâncias por nós apontadas para a construção de esquemas de representação que hoje passariam a orientar a atividade produtiva e as formas de relacionamento com sua mão de obra.

Se, conforme indicamos no capítulo anterior, a gestão participativa e colaborativa nas empresas aparece como mecanismo de adesão dos interesses do trabalho aos interesses do capital, incorporação e neutralização da crítica, a sustentabilidade e as ações socialmente responsáveis têm igualmente construído justificações para o que hoje seria uma nova e moderna agroindústria, que tenderia a orientar-se de forma positiva em relação ao meio ambiente e aos trabalhadores. Deste modo, perde-se de vista a qualificação voltada para a reinserção produtiva destes trabalhadores, que não os atinge em suas expectativas, apresentando-se como fundamentais os resultados comerciais que as empresas adquirem através destas iniciativas, além de se valerem de um amplo diálogo e influência construídos com instâncias governamentais e do aval do movimento sindical.

Quais os limites da adesão a estes novos esquemas justificativos? Não sendo sentidos de modo completamente positivo pelos trabalhadores e, portanto, postos à prova no cotidiano de trabalho, tais esquemas teriam caráter duradouro e garantiriam a adesão dos trabalhadores? A canalização de possíveis descontentamentos indica que a instituição sindical poderá não ser mais o *locus* privilegiado para tanto, uma vez que tem também encontrado nestas mesmas instâncias suas formas (e seus limites) possíveis de intervenção.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O foco principal de nossa investigação esteve, portanto, em compreender de que forma a qualificação profissional, empreendida no âmbito do chamado “Programa Renovação” atuou junto à realidade econômica, política e social dos trabalhadores que compõe o setor sucroalcooleiro. Discutimos em nosso trabalho os sentidos que hoje adquire a qualificação profissional, discurso e prática corrente nas empresas e também entre o movimento sindical. Relacionamos tal problemática às mudanças operadas na base técnica desta agroindústria, em função da continuidade e aprofundamento da reestruturação produtiva e do trabalho, bem como às opções políticas do empresariado do setor, do governo federal e dos sindicatos frente à dinâmica atual de valorização do capital nesta região agrícola.

Muito bem retratada por estudiosos que, desde os anos de 1980, no bojo dos acontecimentos grevistas que acompanharam aquela década, buscaram analisar o trabalho e os trabalhadores no corte da cana, a região de Ribeirão Preto hoje concentra as unidades empresariais que tem levado a cabo com mais intensidade o processo de mecanização da colheita da cana, produzindo novos e reproduzindo antigos dilemas associados ao trabalho nesta atividade.

Nosso esforço consistiu em buscar os condicionantes deste processo e apreendê-lo na realidade concreta do trabalho executado hoje neste importante ramo do agronegócio brasileiro. O foco da pesquisa justifica-se, acreditamos, pois neste contexto a qualificação passou a ser a alternativa dada e privilegiada por empresas e sindicatos. Foi através de sua observação empírica que intentamos refletir sobre as representações que empresas, trabalhadores e sindicatos constroem, de que maneira e porque motivos se inserem nesta experiência.

Para tanto, embasados nas transformações apontadas pela teoria social dedicada às transformações no trabalho decorrentes da reorganização nos padrões de acumulação do capital, buscamos identificar de que maneira tais mudanças impactaram o trabalho e os trabalhadores do corte da cana. Ressaltamos as particularidades deste processo no setor, os matizes que adquirem em função da especificidade de sua mão de obra, historicamente marcada por uma inserção precária no processo produtivo.

Longe de ser uma característica do arcaísmo das elites agrárias brasileiras, o controle destas empresas por grandes grupos econômicos hoje não parece eliminar as principais características associadas a esta atividade, a não ser pela contínua redução dos postos para o corte manual e na abertura de alguns outros que, a despeito de suas diferenças em relação ao

corte manual, em nada se assemelham à execução de um trabalho mais qualificado. Isto porque, conforme já apontara Marx (1984), a tecnologia não pode ser compreendida como elemento neutro, ou seja, sua utilização, que potencialmente poderia representar menor exploração do trabalho, não se concretiza dado que a questão não está nos meios materiais de produção, nos instrumentos em si, mas na forma social em que estes são utilizados e explorados.

Ademais, a pesquisa mostrou que há ainda outras inúmeras formas de inserção manual destes trabalhadores que não estão diretamente ligadas ao manejo das novas tecnologias, mas que a elas se subordinam e que passam a ser ocupadas por trabalhadores agora mais e melhor “qualificados”. Assim, sobre as especificidades deste setor no que concerne às formas de uso da mão de obra, historicamente também foi importante compreender seus condicionantes, relacionados que estão à conhecida modernização agrícola de nosso país, cujos efeitos, expressos hoje na chamada reprimarização de nossa economia e na precarização do trabalho, não cessam de serem reatualizados de acordo com cada época histórica.

Desta maneira, o processo geral de reestruturação produtiva que acompanha os novos padrões de acumulação de capital se apresenta neste setor como uma recriação contínua de formas laborais já precárias, traduzidas na intensificação do trabalho para os cortadores manuais, em dificuldades para sua organização e, de forma mais intensa nos últimos anos, na redução drástica e nas exigências de qualificação para a ocupação dos novos postos de trabalho. Refletimos, então, brevemente, sobre as questões que circundam esta iniciativa de qualificação e sua relação com a internacionalização do setor e a grande expressividade que adquiriu a partir dos anos de governo Lula no país.

Dada a opção pela mecanização, concretizada muito em função do apoio financeiro concebido via BNDES e em função da assinatura do Protocolo Agroambiental, as iniciativas empresariais, conforme apontamos, seguiram em dois sentidos que se traduziram nas opções dadas aos trabalhadores do corte: a regulação de sua situação trabalhista pelo Pacto Nacional e a qualificação direcionada pela via do Programa Renovação.

Neste mesmo sentido caminharam as formas de atuação sindical. Buscando compreender quais os condicionantes para que se privilegiassem tais formas de encaminhamento e em que termos se efetivou o caráter de parceria entre empresas e sindicatos atribuído a esta qualificação, nossa pesquisa mostrou que a convergência de perspectivas e as alianças produzidas se dão mais em caráter simbólico do que propriamente concreto, o que, de forma alguma lhe diminui ou retira a importância. Dizemos isso, pois, da

maneira como demonstramos, nem as determinações do Pacto Nacional e nem mesmo a dinâmica desta qualificação é acompanhada pelo movimento sindical.

Se a qualificação profissional já vinha sendo mobilizada pelos sindicatos frente ao enxugamento dos postos de trabalho, o apoio discursivo a esta iniciativa trouxe ainda alguns elementos novos para o debate acerca das inflexões sofridas pelo movimento sindical diante da reestruturação do trabalho. Tal apoio se traduz em uma atividade sindical que, se não pode ser considerada inerte, pouco tem realizado a função de negociar alternativas que pudessem se traduzir em ganhos efetivos para os trabalhadores, revelando a ausência de um projeto político sindical consistente neste sentido. E isto também em virtude de uma série de questões que, sucintamente, mas embasados nos próprios depoimentos dos dirigentes sindicais, discutimos: o próprio processo de reestruturação e sua capacidade em desmobilizar as forças sociais do trabalho, o peso de uma estrutura sindical que inibe formas de atuação mais próximas à base, além do contexto político orientado pela construção de relações de novo tipo entre Estado e movimento sindical.

Destarte, apesar da aparência de um grande diálogo entre capital e trabalho, acreditamos que nossa pesquisa tenha demonstrado os claros limites desta convergência, quando se trata de observar a dinâmica concreta desta relação. Outrossim, é inegável que a esta ideia se associa um sentido forte de neutralização da crítica, expresso ainda nas conotações socialmente responsáveis que tanto o Pacto Nacional quanto o projeto de qualificação adquirem na cena pública.

Quanto ao trabalho e aos trabalhadores no corte manual da cana de açúcar então, não será demais reafirmar que este processo, apesar de reduzir drasticamente sua utilização, não o elimina completamente. Há ainda outras regiões de nosso Estado em que possivelmente não se apresentem os mesmos índices de mecanização que a moderna Ribeirão Preto, além de outras áreas de fronteira agrícola, a exemplo dos campos da região Centro-Oeste brasileira. A modernização recente, contudo, tem sido eficiente no sentido de, no limite, circunscrever estes trabalhadores às determinações deste novo espaço produtivo, limitando as possíveis melhorias às cláusulas do Pacto Nacional ou à qualificação para a ocupação de outras funções.

No que tange à qualificação profissional, assim, apontamos que sua emergência vincula-se a um contexto de reordenamento social das profissões e se associa à dimensão do consentimento social necessário a este novo contexto. Foi no sentido de compreender de que forma tais elementos atuam junto aos trabalhadores, que trouxemos suas experiências neste programa e as representações que dele constroem.

Apresentamos certa dinâmica de remanejamentos que, contudo, em nada aproximam as novas funções de um trabalho mais qualificado, seja no sentido das condições em que é realizado, seja do ponto de vista de uma mobilidade salarial. O empenho em qualificar-se, seja através da vontade manifestada de dar continuidade aos estudos escolares, seja no grande interesse que demonstram pelos cursos profissionalizantes, sustenta hoje as expectativas da maioria deles. Com base nestas representações é que muitos trabalhadores levam adiante seu trabalho na área rural das empresas. Por outro lado, o descontentamento que emerge de alguns depoimentos diante da impossibilidade de ocuparem as funções para as quais se qualificaram se expressa na forma de resistência possível encontrada e que na maioria das vezes se dá através do pedido e na espera de demissão por parte da empresa.

A análise do programa em questão visto enquanto um dispositivo de seleção, forneceu-nos assim, em boa medida, o sentido do que é estar qualificado: empenhar boa parte de seu tempo livre para o trabalho, adquirir conhecimentos técnicos e principalmente comportamentais alinhados às chamadas competências que podem ser sintetizadas numa concepção de formação voltada à criação nos trabalhadores de disposições para uma constante adaptação aos desígnios empresariais. Ademais, ainda indicamos esta que pode ser uma forma eficiente encontrada pelas empresas para o rebaixamento dos custos de mão de obra, uma vez que contribui para o aumento de profissionais habilitados à ocupação das vagas abertas pela mecanização.

Assim, alterando significativamente a dinâmica migratória para esta região, modificando formas coletivas de ação social e reorientando as formas de inserção produtiva dos trabalhadores, novos e velhos dilemas continuam a ser engendrados neste importante setor produtivo brasileiro. Antigas funções se reconfiguram e outras ainda se redefinem, numa dinâmica produtiva antiga e moderna, continuamente transformada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMOVAY, R. **Responsabilidade socioambiental:** as empresas no meio ambiente, o meio ambiente nas empresas. In: VEIGA, J.E.da. (Org). **Economia Socioambiental**. São Paulo, Editora SENAC, 2009.

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. Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas: 1991.

_____.; NOVAES, J. R.; RICCI, R. **Mercado de Trabalho do Setor Sucroalcooleiro no Brasil**. Estudos de Política Agrícola, v.15, Brasília, Abril, 1994.

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

_____. **Migração de Trabalhadores Rurais do Maranhão e Piauí para o corte de cana em São Paulo: será esse um fenômeno casual ou recorrente estratégia empresarial do Complexo Agroindustrial Canavieiro?** In: ALVES, F.; NOVAES, J. R. P. **Migrantes: Trabalho e Trabalhadores no Complexo Agroindustrial Canavieiro (os heróis do agronegócio brasileiro)**. São Carlos: Edufscar, 2007.

_____. **Trabalho e trabalhadores no corte da cana:** ainda a polêmica sobre o pagamento por produção e as mortes por excesso de trabalho. In: SILVA, M. A. M.; ALVES, F.; PEREIRA, J. C. A. (Orgs). **Agrocombustíveis, solução? A vida por um fio no eito dos canaviais**. São Paulo: Centro de Capacitação da Juventude, Serviço Pastoral dos Migrantes, 2008.

_____. **Políticas Públicas compensatórias para a mecanização do corte de cana**. Revista RURIS, vol. 3, n. 1, março, 2009.

ALVES, G. **Dimensões da Reestruturação Produtiva**. Ensaios de Sociologia do Trabalho. 2 ed. São Paulo: Editora Praxis, 2007.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** São Paulo: Cortez, 2005.

_____. **Os sentidos do trabalho**. Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000.

BALSADI, O. V. **Evolução das Ocupações e do Emprego na Agricultura no período 1992-2006**. In: MIRANDA, C.; TIBURCIO, B. **Emprego e Trabalho na Agricultura Brasileira**. Brasília: IICA, 2008. (Série Desenvolvimento Rural Sustentável, v.9).

BAUDRILLARD, J. **O crime perfeito**. Lisboa: Relógio d'Água Editores, 1996.

BELIK, W. **A tecnologia em um setor controlado**. O caso da Agroindústria Canavieira em São Paulo. Caderno de Difusão de Tecnologia. Brasília, vol 2., n.1, p. 99-135, Jan/Abr, 1985

BOITO JR., A. **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. São Paulo: Paz e Terra, 1991.

_____. **A hegemonia neoliberal no governo Lula**. Revista Crítica Marxista, n. 17, Rio de Janeiro: Editora Revan, 2003.

_____. **A Burguesia no Governo Lula**. Revista Crítica Marxista, n 21, 2007.

_____; GALVÃO, A.; MARCELINO, P. **Brasil: o movimento sindical e popular na década de 2000**. OSAL (Buenos Aires: CLACSO), ano X, n.26, Out, 2009.

_____. **As bases políticas do neodesenvolvimentismo**. Trabalho apresentado na edição 2012 do Fórum Econômico da FGV, São Paulo, 2012.

BOLTANSKI, L; CHIAPELLO, E. **O Novo Espírito do Capitalismo**. São Paulo, Martins Fontes, 2009.

BOURDIEU, P. **Contrafogos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

_____. **Meditações pascalianas**. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2001.

BURAWOY, M. **Manufacturing Consent. Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism**. Chicago: The University of Chicago Press, 1979.

_____. **O marxismo encontra Bourdieu**. Campinas: Editora da UNICAMP, 2010.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**. Rio de Janeiro: Guanabara, 1977.

BRUNO, R. A. L. **O ovo da serpente: monopólio da terra e violência na Nova República**. 2002, 310 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais). Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, 2002.

_____. **Agronegócio e novos modos de conflituosidade**. In: FERNANDES, B. M. (Org). **Campesinato e Agronegócio na América Latina: a questão agrária atual**. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

CAMARGO, J. M. **Relações de Trabalho na agricultura paulista no período recente**. Campinas: Editora da UNICAMP, 2007.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social**. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

COLETTI, C. **A Estrutura Sindical no Campo**. Campinas: Editora da UNICAMP, 1998.

CHESNAIS, F. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996.

COUTINHO, C. N. **Gramsci: um estudo sobre seu pensamento político**. Rio de Janeiro: Campus, 1989.

_____. **A Hegemonia da pequena política**. In: OLIVEIRA, F.; BRAGA, R.; RIZEK, C. (Orgs). **Hegemonia às avessas: economia, política e cultura na era da servidão financeira**. São Paulo: Boitempo, 2010.

DAGNINO, E. **Confluência perversa, deslocamentos de sentido, crise discursiva**. La cultura en la crisis Latinoamericana. CLACSO, 2002, p. 195-216.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo, Cortez, 1998.

_____. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

DELGADO, G. C. **Capital Financeiro e Agricultura no Brasil**. Campinas: UNICAMP, 1985.

_____. **A questão agrária no Brasil, 1950-2003**, In: VÁRIOS AUTORES. **Questão agrária no Brasil: perspectiva histórica e configuração atual**. São Paulo: INCRA, 2005.

_____. **A questão agrária e o agronegócio no Brasil**. In: CARTER, M. (Org.). **Combatendo a desigualdade social: o MST e a reforma agrária no Brasil**. São Paulo: Editora UNESP, 2010.

DELUIZ, N. **Formação do Trabalhador: produtividade e cidadania**. São Paulo: Shape, 1995.

DIAS, E. F. **Capital e trabalho: a nova dominação**. Brasília, 1996.

DIEESE. **Desempenho do setor sucroalcooleiro brasileiro e os trabalhadores**. Estudos e Pesquisas, ano 3, n.30, fev, 2007.

D'INCAO, M. C. **O bóia-fria: acumulação e miséria**. Petrópolis: Vozes, 1975.

DRUCK, G. **Os Sindicatos, os Movimentos Sociais e o Governo Lula: Cooptação e Resistência**. Observatório Social da América Latina, ano VI, n.19, CLACSO, Buenos Aires, Argentina, Jul., 2006.

DUARTE, N. **Vigotski e o “Aprender a Aprender”: crítica às apropriações neoliberais e pós-modernas da teoria vigotskiana**. Campinas: Autores Associados, 2000.

EID, F.; VIAN, C. E. F.; SCOPINHO, R. A. e SILVA, P. R. C. **Automação Microeletrônica e Impactos na Organização do Trabalho na Indústria Sucroalcooleira**. Revista Produto e Produção, v. 2, n. 2, Porto Alegre/RS. Julho, 1998.

EID, F.; VIAN, C. E. F.; SCOPINHO, R. A. e SILVA, P. R. C. **Novas tecnologias e Saúde do Trabalhador: a mecanização do corte da cana-de-açúcar**. Revista Cadernos de Saúde Pública, v. 15, n.1, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, Março, 1999.

EID, F. **Como e Porque a Agroindústria Sucroalcooleira se moderniza**. Anais do Primeiro Congresso Brasileiro de Administração Rural, Universidade Federal de Lavras, Maio, 1995, 15 pág.

EID, F., TRUZZI, O. **Trabalhador e tecnologia em usinas e destilarias**. São Paulo: DIEESE, 1989.

ELIAS, N.; SCOTSON, J. L. **Os estabelecidos e os outsiders**: sociologia das relações de poder a partir de uma comunidade. Rio de Janeiro, Jorge Zahar, 2000.

FAVARETO, A. **Agricultores, Trabalhadores**. Os trinta anos do novo sindicalismo rural no Brasil. Revista Brasileira de Ciências Sociais, vol.21, n.62, Out., 2006.

FERRANTE, V. L. B. **A chama verde dos canaviais** (uma história da luta dos bóias-frias). Tese de livre-docência, UNESP, Araraquara, 1991.

_____. **Os herdeiros da modernização**: grilhões e lutas dos boias-frias. São Paulo em Perspectiva, vol.8. n.3, 1994.

_____.; BARONE, L. A. **O sindicalismo rural paulista na última década**: fissuras e contrapontos. Revista ABRA, Ano 24, n. 1, Jan/Abr, 1994.

FERNANDES, F. **Sociedade de Classes e Subdesenvolvimento**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1981.

FONSECA, V. **Aprender a Aprender: a educabilidade cognitiva**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1998.

GARCIA, A; PALMEIRA, M. **Rastros de Casa Grande e Senzalas**: Transformações Sociais no Mundo Rural Brasileiro. In: SACHS, I; WILHEIM, J; PINHEIRO, P. S. **Brasil: Um Século de Transformações**. São Paulo: Cia das Letras, 2001.

GENTILI, P. **Três teses sobre a relação trabalho e educação em tempos neoliberais**. In: LOMBARDI, J. C.; SAVIANI, D.; SANFELICE, J. L. (Orgs.). **Capitalismo, trabalho e educação**. Campinas: Autores Associados, 2002.

GRAMSCI, A. **Maquiavel, a política e o estado moderno**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1978.

_____. **Cadernos do Cárcere**. v.3, 2 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

GRAZIANO DA SILVA, J. **Progresso técnico e relações de trabalho na lavoura canavieira**. São Paulo: HUCITEC, 1980.

_____. **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**. Campinas: UNICAMP, 1998.

GONÇALVES, D. B. **Mar de cana, deserto verde?** Os dilemas do desenvolvimento sustentável na produção canavieira paulista. 2005. 256f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Departamento de Engenharia de Produção, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2005.

HALL, S. **A identidade cultural na pós-modernidade**. 2.ed. Rio de Janeiro: DP&A, 1998.

HARVEY, D. **Condição Pós Moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

HOLLOWAY, J.; PELÁEZ, E. **Aprendendo a curvar-se:** pós-fordismo e determinismo tecnológico. *Revista Science as Culture*, 8, 1990.

HIRATA, H. **Da polarização das qualificações ao modelo de competências**. In FERRETTI, C. J. (Org.) Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

_____. **Fordismo e modelo japonês**. In: FORTES, J.; SOARES, R. (Orgs.). **Padrões tecnológicos, trabalho e dinâmica espacial**. Brasília: Editora da UNB, 1996.

IAMAMOTO, M. V. **Trabalho e Indivíduo Social**. São Paulo: Cortez, 2001.

IANNI, O. **A classe operária vai ao campo**. São Paulo: CEBRAPA, 1976.

JAMESON, F. **Pós- modernismo: a lógica cultural do capitalismo tardio**. 2.ed. São Paulo: Ática, 1997.

JARDIM, M. A. C. **Entre a Solidariedade e o Risco:** sindicatos e fundos de pensão em tempos de governo Lula. 2007, 423f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais). Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Universidade Federal de São Carlos, 2007.

JUNQUEIRA, V. H. **Agronegócio e Ideologia: Conflitualidades pelo domínio do território e controle do imaginário social**. Anais do Encontro *O Agrário e o Ambiental:* estudos e reflexões sobre a reforma agrária no nordeste paulista. Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Abr., 2012. p.110-114.

LEITE, M. P.; RIZEK, C. S. **Projeto: reestruturação produtiva e qualificação**. *Educação e Sociedade*, ano XVIII, n. 58, julho, 1997.

MARRONI, M. da G. **Migrantes mexicanas em los escenarios familiares de las comunidades de origen: amor, desamor y dolor**. *Estudios Sociológicos*, México, v.24, n.72, mai. 2006.

MARTINS, J. S. **A reforma agrária e os limites da democracia na “Nova República”**. São Paulo: HUCITEC, 1986.

MARTINS, R. C. **Modernização e relações de trabalho na agricultura brasileira**. *Revista Agrária*, São Paulo, número 4, 2006.

_____. **Poder e legitimidade nos enunciados ambientais contemporâneos**. Oficina do CES-UC (Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra), 2008.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. vol. 1, tomo 2. São Paulo: Editora Abril, 1984.

MAZZALI, L. **O processo recente de reorganização agroindustrial**: do complexo à organização em rede. São Paulo: Editora da UNESP, 2000.

MENEZES, M. A. **Relações entre Pais, Mães e Filha (os) em Famílias Camponesas**: Memórias de Infância. Revista Teoria e Pesquisa n.49, Jul/Dez, 2006.

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 (Mestrado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, UNESP, Araraquara, 2009.

_____.; PERA, G. T. **Entrevista com Elio Neves**. REDD – Revista Espaço de Diálogo e Desconexão, Araraquara, v.2, n.1, jul/dez, 2009.

MORAES, M. A. F. D.; SHIKIDA, P. F. A. **Agroindústria canavieira no Brasil**: evolução, desenvolvimento e desafios. São Paulo. Editora Atlas, 2002.

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, 2007.

_____. **O mercado de trabalho da agroindústria canavieira**: desafios e oportunidades. Economia Aplicada, vol.11 n. 4, Ribeirão Preto, Out/Dez, 2007.

MUNDO NETO, M. **Transformações na Indústria Sucroalcooleira no início do Século XXI**: das famílias aos acionistas. 2012, 228f. Tese (Doutorado em Engenharia da Produção), Universidade Federal de São Carlos, 2012.

MÜLLER, G. **Complexo Agroindustrial e Modernização Agrária**. Estudos Rurais. São Paulo: HUCITEC, 1989.

NOVAES, J. R. P. **Idas e vindas: disparidades e conexões regionais**. Um estudo sobre o trabalho temporário de nordestinos na safra da cana paulista. In: ALVES, F. J. C; NOVAES, R. P. (Orgs.). **Migrantes – trabalho e trabalhadores no Complexo Agroindustrial Canavieiro** (os heróis do agronegócio brasileiro). São Carlos: Edufscar, 2007.

OFFE, C. **Trabalho: a categoria chave da sociologia?** Revista Brasileira de Ciências Sociais, vol.4, n.10, Jul., 1989.

OLIVEIRA, A. U. **A longa marcha do campesinato brasileiro**: movimentos sociais, conflitos e Reforma Agrária. Estudos Avançados, vol.43, ano 15, 2001.

OLIVEIRA, F. **Crítica à razão dualista. O Ornitorrinco**. São Paulo: Boitempo, 2003

_____. **Política numa era de indeterminação: opacidade e reencantamento.** In: OLIVEIRA, F.; RIZEK, C. S. (Orgs.). **A Era da Indeterminação.** São Paulo: Boitempo, 2007.

_____. **Hegemonia às avessas: decifra-me ou te devoro.** In: OLIVEIRA, F.; BRAGA, R e RIZEK, C.(Orgs.). **Hegemonia às avessas: economia, política e cultura na era da servidão financeira.** São Paulo: Boitempo, 2010.

PAIVA, V. **Qualificação, crise do trabalho assalariado e exclusão social.** In: GENTILI, P.; FRIGOTTO, G. **A cidadania negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho.** São Paulo: Cortez, 2002.

PAIXÃO, M. **Relações de trabalho na agroindústria sucroalcooleira do Brasil: exclusão ou cidadania?** In: FERRAZ, J. M. G.; PRADA, L. S.; PAIXÃO, M. **Certificação Socioambiental do Setor Sucroalcooleiro.** São Paulo: Embrapa Meio Ambiente, 2000. p.111-146.

PALMEIRA, M. **Modernização, Estado e Questão Agrária.** Estudos Avançados, vol. 3, n.7, São Paulo, Set/Dez, 1989.

PAOLI, M. C. **Empresas e responsabilidade social: os enredamentos da cidadania no Brasil.** In: SANTOS, B. de S. (Org.). **Democratizar a democracia: os caminhos da democracia participativa.** Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 2002.

PERA, G. **Qualificação profissional no setor sucroalcooleiro da região de Ribeirão Preto/SP: uma análise do Programa “Cana Limpa”.** Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Sociologia. UNESP, Araraquara, 2011.

PERRENOUD P. **Construir as Competências Desde a Escola.** Porto Alegre: Artes Médicas, 1999.

PRADO, M. L. **Flexibilização e Novas Estratégias de Intensificação do Trabalho na Agroindústria sucroalcooleira nos últimos vinte anos.** Estudo de caso na região de Ribeirão Preto/SP Dissertação (Mestrado em Sociologia) Programa de Pós-Graduação, UNESP, Araraquara, 2008.

PIALOUX, M.; BEAUD, S. **Retorno à condição operária: investigação em fábricas da Peugeot na França.** São Paulo: Boitempo, 2009.

POLANYI, K. **A Grande Transformação.** As origens de nossa época. 2.ed. Rio de Janeiro, Elsevier, 2000.

RAMALHO, J. R. **Precarização do trabalho e impasses na organização coletiva no Brasil.** In: ANTUNES, R. (Org.). **Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos: reestruturação produtiva na Inglaterra e no Brasil.** São Paulo: Boitempo, 1997.

RAMOS, P. **Agroindústria canavieira e Propriedade Fundiária no Brasil.** Tese (Doutorado em Administração) - Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 1991.

RAMOS, P. **O trabalho na lavoura canavieira paulista: evolução recente, situação atual e perspectivas.** In MIRANDA, C.; TIBURCIO, B. **Emprego e Trabalho na Agricultura Brasileira.** Brasília: IICA, 2008. (Série Desenvolvimento Rural Sustentável, v.9).

RICCI, R. **Terra de ninguém: representação sindical rural no Brasil.** Campinas: Editora da Unicamp, 1999.

RODRIGUES, L. M. **Destino do Sindicalismo.** São Paulo: EDUSP/FAPESP, 1999.

SANTANA, M. A. **O Sindicalismo Brasileiro nos anos 1980/2000: do ressurgimento à reorientação.** In: Cadernos Adenauer III (2002), n.2. **Sindicalismo e Relações Trabalhistas.** Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer, Jul, 2002.

_____.; RAMALHO, J. R. **Além da Fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social.** São Paulo: Boitempo, 2003.

SATURNINO, M. **Trabalhadores migrantes nos canaviais paulistas: sociabilidades, condições de trabalho e formas de resistência.** 2011, 322 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais), Universidade Federal de Campina Grande, Paraíba, 2011.

SCOPINHO, R. AP. **Modernização e Superexploração na Agroindústria Sucroalcooleira.** In: SCOPINHO, R. A.; VALLARELI, L. (Orgs.) **Modernização e Impactos Sociais: o caso da agroindústria sucroalcooleira na região de Ribeirão Preto/SP.** Rio de Janeiro: FASE/WAR, 1995.

_____. **Novas tecnologias e saúde do trabalhador: a mecanização do corte de cana de açúcar.** Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, vol.15, n.1, Jan/Mar, 1999.

_____. **Qualidade total, saúde e trabalho: uma análise das empresas sucroalcooleiras paulistas.** Revista de Administração Contemporânea, Curitiba, vol.4, n.1, Jan/Abr, 2000.

_____. **Vigiando a vigilância: um estudo sobre a política e a prática em saúde e segurança no trabalho.** Tese (Doutorado em Sociologia) Programa de Pós-Graduação, UNESP, Araraquara, 2000.

_____. **Controle Social do Trabalho no setor sucroalcooleiro: reflexões sobre o comportamento das empresas, do Estado e dos movimentos sociais organizados.** Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, vol. 7, 2004.

SENNET, R. **A Cultura do Novo Capitalismo.** 2.ed. Rio de Janeiro: Record, 2008.

SILVA, M. A. M. **Errantes do fim do século.** São Paulo: Editora da Unesp: 1999.

_____. **Trabalho e trabalhadores na região do mar de cana e rio de álcool.** In: ALVES, F.; NOVAES, J. R. (Orgs.). **Migrantes – trabalho e trabalhadores no Complexo Agroindustrial Canavieiro** (os heróis do agronegócio brasileiro). São Carlos: Edufscar, 2007.

_____. **Sabe o que é ficar borrado no eito da cana?** Texto apresentado no Seminário Saúde do Trabalhador, UNESP – Franca, 2011.

_____. **Reestruturação Produtiva e os impactos sobre os migrantes.** In: GIARRACA, N. (Org.). *Una Nueva Ruralidad en America Latina?* Buenos Aires, CLACSO, 2001.

_____.; MARTINS, R. C. **Trabalho e meio ambiente: o avesso da moda do agronegócio.** Lutas & Resistências, Londrina, vol.1, p. 91-106, Set., 2006.

_____. **A degradação social do trabalho e da natureza no contexto da monocultura canavieira paulista.** Revista Sociologias, Porto Alegre, ano 12, n. 24, Mai./Ago., 2010

SILVA, L. A. **Educação popular e lutas sociais no campo.** Experiências educativas entre os assalariados rurais no interior paulista nos anos 1980. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Programa de Pós-Graduação, UNESP, Araraquara, 1999.

SILVA, L. F. G. **Gestão da força de trabalho e capital: do paradigma taylorista-fordista de produção em massa ao sistema de produção em massa flexível.** Tese (Doutorado em Sociologia) Programa de Pós-Graduação, UNESP, Araraquara, 2001.

SILVA, G. P. **Trabalho, agronegócio e interesses patronais: o caso do Compromisso Nacional da Cana de Açúcar.** Relatório para Exame de Qualificação. Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro/CPDA, 2012.

SIMIONATTO, I.; PFEIFER, M. **Responsabilidade Social das empresas:** a contraface da sociedade civil e da cidadania. Revista Virtual Textos & Contextos, n.5, ano V, Nov., 2006.

STEIN, L. M. **Greve dos canavieiros, tecnologia de ponta e postos de trabalho.** Revista ABRA, ano 24, n.1, Jan/Abr, 1994.

_____. **Trabalhismo, círculos operários e política.** A construção do sindicato de trabalhadores agrícolas no Brasil (1954 a 1964). São Paulo: Anablume, 2008.

STOLCKE, V. **Cafeicultura – homens, mulheres e capital (1850-1980).** São Paulo: Brasiliense, 1986.

SZMRÉCSÁNYI, T. **O Planejamento da Agroindústria Canavieira no Brasil.** São Paulo: HUCITEC, 1983.

THOMAZ JR., A. **Por trás dos canaviais, os nós da cana:** uma contribuição ao entendimento da relação capital x trabalho e do movimento sindical dos trabalhadores na agroindústria canavieira paulista. Tese (Doutorado FFLCH – USP). São Paulo, 1996.

_____. **Gestão territorial da relação capital-trabalho na agroindústria sucroalcooleira:** os desafios para o movimento sindical. Presidente Prudente: FCT/UNESP, 1999.

THOMPSON, E. P. **A miséria da teoria ou um planetário de erros**. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

VEIGA, J. E. **Desenvolvimento Sustentável: O Desafio do Século XXI**. Rio de Janeiro: Garamond, 2005.

VERÁS DE OLIVEIRA, R. **O sindicalismo e a questão democrática na história recente do Brasil: o que se pode esperar?** In: OLIVEIRA, F; RIZEK, C.S. **A Era da Indeterminação**, São Paulo: Boitempo, 2007.

VINHA, V. **Polanyi e a Nova Sociologia Econômica: uma aplicação contemporânea do conceito de enraizamento social (social embeddedness)**. Revista Econômica, vol. 3, n.2, Dezembro, 2001.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Questionário aplicado junto aos trabalhadores participantes do Programa Renovação

CURSO _____ **(PROGRAMA RENOVAÇÃO)**

PERFIL

Nome: _____

Idade: _____ Sexo: ☐ Masculino ☐ Feminino

Cidade de origem: _____ Estado de origem: _____

Estado Civil: ☐ casado ☐ solteiro ☐ separado ☐ divorciado ☐ outro

Filhos: ☐ Sim ☐ Não

Quantos: _____

Telefone: _____

Caso venha de outro estado ou cidade. Qual município você mora aqui? _____

Escolaridade:

☐ Não frequentou a escola normal ☐ Até um ano de estudo

☐ Ensino fundamental incompleto ☐ Ensino fundamental completo

☐ Ensino médio incompleto ☐ Ensino médio completo

☐ Ensino superior incompleto ☐ Ensino superior completo

Está empregado atualmente? ☐ sim ☐ não

Possui alguma outra forma de renda? ☐ sim ☐ não Se sim, qual? _____

FORMAS DE CONTRATAÇÃO

Como você ficou sabendo da possibilidade de trabalhar na usina?

☐ indicação de parentes, conhecidos ou amigos ☐ mandou currículo

☐ agência de emprego ☐ aliciador ☐ outro. Qual? _____

Já foi submetido a algum processo de seleção dentro da usina? ☐ sim ☐ não

O que a empresa exigiu no ato da contratação?

☐ atestado médico ☐ antecedentes criminais ☐ prova técnica ☐ escolaridade

☐ boa aparência ☐ facilidade de comunicação ☐ não ter envolvimento em greves

☐ não ser sindicalizado ☐ experiências profissionais ☐ conhecimento técnico

Você possui carteira de trabalho assinada? ☐ sim ☐ não

Seu contrato de trabalho é: ☐ por tempo indeterminado ☐ por tempo determinado

☐ tempo parcial

O PROCESSO DE TRABALHO

Qual sua profissão? _____

Usina que trabalha: _____

Cargo/Função: _____ Tempo que trabalha na empresa: _____

Trabalha por safra: ☐ sim ☐ não

Possui atividade na entre safra: ☐ sim ☐ não Se sim, qual atividade? _____

Já exerceu outras funções na empresa? ☐ sim ☐ não Quais? _____

CONDIÇÕES DE TRABALHO

Você considera o ambiente em que trabalha seguro? ☐ sim ☐ não

Quanto você ganha por mês? _____

Ganha por produção? ☐ sim ☐ não

Seu salário é suficiente para suas necessidades e despesas? ☐ sim ☐ não

Como seu salário é reajustado?

☐ decisões da empresa ☐ com base num plano de carreira ☐ negociação entre sindicatos e empresas

☐ negociação de trabalhadores com a empresa ☐ com base no desempenho individual

☐ tempo no serviço ☐ somente pelo piso da categoria

Seu trabalho afeta ou já afetou sua saúde? ☐ sim ☐ não

Se sim, qual motivo? _____

Você realiza hora extra na empresa? ☐ sim ☐ não

Com relação aos benefícios sociais:

☐ Assistência médica (consulta médica e exames) ☐ Assistência médica para dependentes (filhos, esposa, dependentes)

☐ Plano de aposentadoria complementar ☐ Empréstimo ☐ Incentivo à produção (prêmios).

☐ Auxílio educação ☐ Auxílio creche ☐ Bônus alimentação ☐ Auxílio transporte

☐ Auxílio moradia ☐ Cesta básica ☐ Incentivo à assiduidade ☐ Outros convênios (supermercados, farmácias, etc.)

☐ Clube recreativo/colônia de férias ☐ Participação nos lucros ☐ Seguro de vida

☐ Auxílio doença acidentária complementar

Outros (Quais?) _____

Já se sentiu em algum momento discriminado na empresa? ☐ sim ☐ não

Você tem medo do desemprego? ☐ sim ☐ não

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Como ficou sabendo desse curso?

☐ Informações no trabalho ☐ Através do Sindicato ☐ Indicação de amigos

☐ Veículos de notícias (tv, rádio, jornal, revistas, internet) ☐ outro: _____

Você frequenta ou frequentou outro curso de capacitação? ☐ sim ☐ não

Se sim, Quais?

☐ Alfabetização ☐ Cana-limpa ☐ informática ☐ treinamentos dentro da usina. Qual?

Quem promovia o curso?

☐ sindicatos ☐ igreja ☐ empresa/usina

Se não, qual o motivo?

☐ Falta de tempo ☐ Não achou necessário ☐ Não obteve informações sobre a possibilidade

☐ outro: _____

Recebe algum incentivo financeiro para realizar o curso? ☐ sim ☐ não

Se sim, que tipo de ajuda?

☐ recebe uma quantia de dinheiro ☐ auxílio no transporte ☐ auxílio na alimentação

☐ horário especial de trabalho [exemplo, trabalha somente meio período ou é dispensado nos dias de aula] ☐ outro: _____

Você acha importante a capacitação profissional? ☐ sim ☐ não

Quais são os benefícios de se qualificar profissionalmente?

☐ manutenção do emprego ☐ possibilidade de um aumento salarial

☐ crescer profissionalmente na empresaria ☐ satisfação pessoal ☐ outro: _____

AÇÃO SINDICAL

Você conhece o sindicato de sua categoria? ☐ sim ☐ não

Você é filiado ao seu sindicato? ☐ Sim ☐ Não

Já participou de assembleias ou outras atividades sindicais? ☐ sim ☐ não

Já participou de greves nessa ou em outra empresa? ☐ sim ☐ não

Participa de alguma atividade junto ao sindicato? ☐ sim ☐ não

Você se sente bem representado pelo seu sindicato? ☐ sim ☐ não

O sindicato está presente no local onde você trabalha? ☐ sim ☐ não

O sindicato está informando você e seus colegas de trabalho sobre as mudanças que a usina vem realizando? ☐ sim ☐ não

O sindicato te auxiliou na conquista de benefícios nas suas condições de trabalho e vida? ☐ sim ☐ não

Utiliza ou já utilizou algum serviço do sindicato?

☐ acesso à Justiça do Trabalho ☐ atendimento médico/odontológico

☐ cabeleireiro ☐ cursos de qualificação profissional ☐ informações sobre direitos trabalhistas

Você conhece a proposta de luta pela terra organizada pela FERAESP? ☐ sim ☐ não

Gostaria de conhecê-la? ☐ sim ☐ não

APÊNDICE B – Roteiro para entrevistas realizadas junto aos Sindicatos Rurais

Caracterização do Entrevistado

Nome/Cargo:

Escolaridade:

Idade/Sexo:

Tempo no cargo:

1. Qual a data de fundação deste sindicato? Poderia fazer um histórico breve de seu processo de formação?
2. No contexto de formação do novo sindicalismo rural, os sindicatos dos assalariados rurais tiveram um papel central, pois foi nesta região que ocorreu a grande revolta em 1984. A luta era contra a exploração excessiva (novos métodos de gestão do trabalho/7 ruas) e os baixos salários pagos aos trabalhadores. Como este sindicato avalia aquelas lutas? E as de hoje?
3. Percebemos que ocorreram algumas mudanças na organização do trabalho no setor sucroalcooleiro, e estas estão ligadas diretamente as novas tecnologias inseridas para o corte da cana. Como este sindicato luta em favor dos trabalhadores hoje, diante deste contexto de intensificação da mecanização no campo?
4. Este sindicato acredita que estava preparado para as mudanças que viriam? Como? Se não estava, quais os motivos? E quais são suas implicações?
5. Qual sua opinião sobre a função do sindicalismo nas relações de trabalho na atualidade?
6. Desde a década de 1970 a ideia de modernização é recorrente no setor. Ela aconteceu de formas diferentes em diversos períodos. Poderia nos esclarecer a percepção do sindicato sobre a modernização no campo e suas formas de atuação nestes diferentes momentos?
7. Nas últimas décadas percebemos certa movimentação patronal em torno do trabalhador: investimentos em qualificação profissional, saúde e segurança no trabalho, premiações, participação em lucros e resultados, além de uma série de treinamentos que visam à motivação dos trabalhadores. Essas mudanças nas ações e no discurso patronal afetaram o sindicato? Qual sua percepção?
8. As discussões atuais sobre possíveis melhorias no trabalho do corte ocultam a verdadeira realidade da trajetória desses trabalhadores? A assinatura do Pacto Nacional de Livre Adesão, após as discussões do Compromisso Nacional indicam uma convergência de perspectivas entre sindicatos e empresas. Há de fato um consenso? Se não, poderia nos explicar as expectativas sindicais a partir deste fórum tripartite?
9. Os cursos organizados sobre o rótulo de parcerias não criam a sensação de trocar reconhecimento profissional e identificação dos trabalhadores com as empresas?
10. As grandes greves que ocorreram no setor traziam a imagem de um sindicato que se recusava a cooperar tanto com a estrutura sindical vigente, como também, das novas formas de organização do trabalho que se impunham aos trabalhadores. Se antes era uma contraposição à organização, o que representa para este sindicato a participação nessas mudanças ou a impossibilidade de reagir a estas mudanças?

11. Qual sua opinião sobre a estrutura sindical vigente?
12. De que forma o sindicato realiza o trabalho de mobilização junto aos trabalhadores?
13. Na administração dos cursos de qualificação profissional negociados entre UNICA/FERAESP, quem de fato toma as decisões? De onde parte os investimentos tanto do setor patronal como da FEARESP?
14. Poderia esclarecer porque a FERAESP, tão crítica à qualificação profissional para o setor patronal, passa a executar tais cursos?
15. Sabe-se que os acordos são feitos entre representantes patronais e federações. Poderia esclarecer como os sindicatos participam dessas negociações? Como influenciam? Quais as principais pautas na atualidade?
16. Qual a influência do sindicato nas mudanças que vem ocorrendo nos últimos anos? Este sindicato exerce algum controle/influência na gestão da mecanização? Realizam algum acordo?
17. Como fica a luta tradicional dos sindicatos frente a este contexto onde os sindicatos passam a ampliar seus interesses, inclusive por questões relativas ao desenvolvimento do setor?
18. Como conciliar reivindicações dos trabalhadores com os novos interesses do agronegócio?
19. Ocorreram muitas mudanças no setor sucroalcooleiro durante o governo Lula. Uma das mais expressivas foi o crescimento do setor com a participação de investidores internacionais. Como este sindicato lida com estes novos atores? Houve mudanças nas formas de negociação, ou isto implicou em dificuldades para os sindicatos? Quais? Qual sua percepção?
20. O Governo Lula durante seus dois mandatos defendeu arduamente as parcerias público e privado em diversos setores. Como este sindicato avalia essa participação? Quais são as diferenças entre este governo e o governo FHC no que tange às ações sindicais?
21. O fim do pagamento por produção já entrou na pauta de discussões deste sindicato? Qual a posição de trabalhadores, empresas e do sindicato a respeito?
22. Houve melhorias nas condições de trabalho dos cortadores nos últimos anos? Aponte-nos as principais e quais as reivindicações relativas às condições de trabalho que hoje são encaminhadas por este sindicato.
23. Qual sua opinião sobre a mecanização total do corte? Pelos índices apresentados na região, podemos pensar que de fato isto ocorrerá? Quais as estratégias sindicais diante de tal contexto? E as posições e perspectivas dos trabalhadores?

APÊNDICE C – Roteiro para entrevistas realizadas com trabalhadores egressos do Programa Renovação

1. CARACTERIZAÇÃO DO ENTREVISTADO:

- a) Nome:
- b) Idade:
- c) Origem:
- d) Estado civil:
- e) Escolaridade:

2. TRAJETÓRIA SOCIAL E LABORAL:

- a) Em que ano aconteceu sua primeira experiência de migração para esta região?
- b) De que forma e em que condições realizou a migração?
- c) Qual sua primeira experiência de trabalho nesta região?

3. CONDIÇÕES DE TRABALHO

- a) Quais funções você realizou na empresa onde trabalha desde o ingresso na atividade?
- b) Aponte os principais aspectos do trabalho realizado (remuneração, regime de trabalho, condições de trabalho, vínculo empregatício).
- c) A mecanização da colheita nos últimos anos alterou de alguma forma seu trabalho? Como?
- d) Qual o posicionamento da empresa diante deste processo? O que é divulgado junto aos trabalhadores?
- e) Você observa alguma mudança nas práticas empresariais nos últimos com base em sua experiência de trabalho nesta empresa?

4. SOBRE O PROGRAMA RENOVAÇÃO

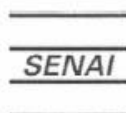
- a) A informação sobre este treinamento chegou até você de que maneira?
- b) Houve alguma exigência para realizar a qualificação?
- c) Qual a sua avaliação sobre o curso? Qual foi sua expectativa em participar?
- d) Qual sua avaliação sobre a função que realiza hoje, após o treinamento? O que mudou?
- e) O que você achou sobre o conteúdo dos cursos? No que ele te ajudou em seu cotidiano de trabalho?
- f) Descreva seu cotidiano de trabalho na nova função.
- g) Aponte as diferenças entre o trabalho que realiza antes e a função que realiza agora.
- h) De uma forma geral, você acredita que o treinamento tenha auxiliado você e seus colegas de trabalho? O que vocês pensam sobre as mudanças que vem ocorrendo na empresa?

5. AÇÃO SINDICAL

- a) Qual sua relação com o sindicato que o representa?
- b) O sindicato está presente no seu dia a dia de trabalho?
- c) Qual sua avaliação sobre a atividade sindical?
- d) Qual a participação do sindicato neste treinamento?

ANEXOS

ANEXO A – Apostila utilizada na formação de trabalhadores no Programa Renovação.

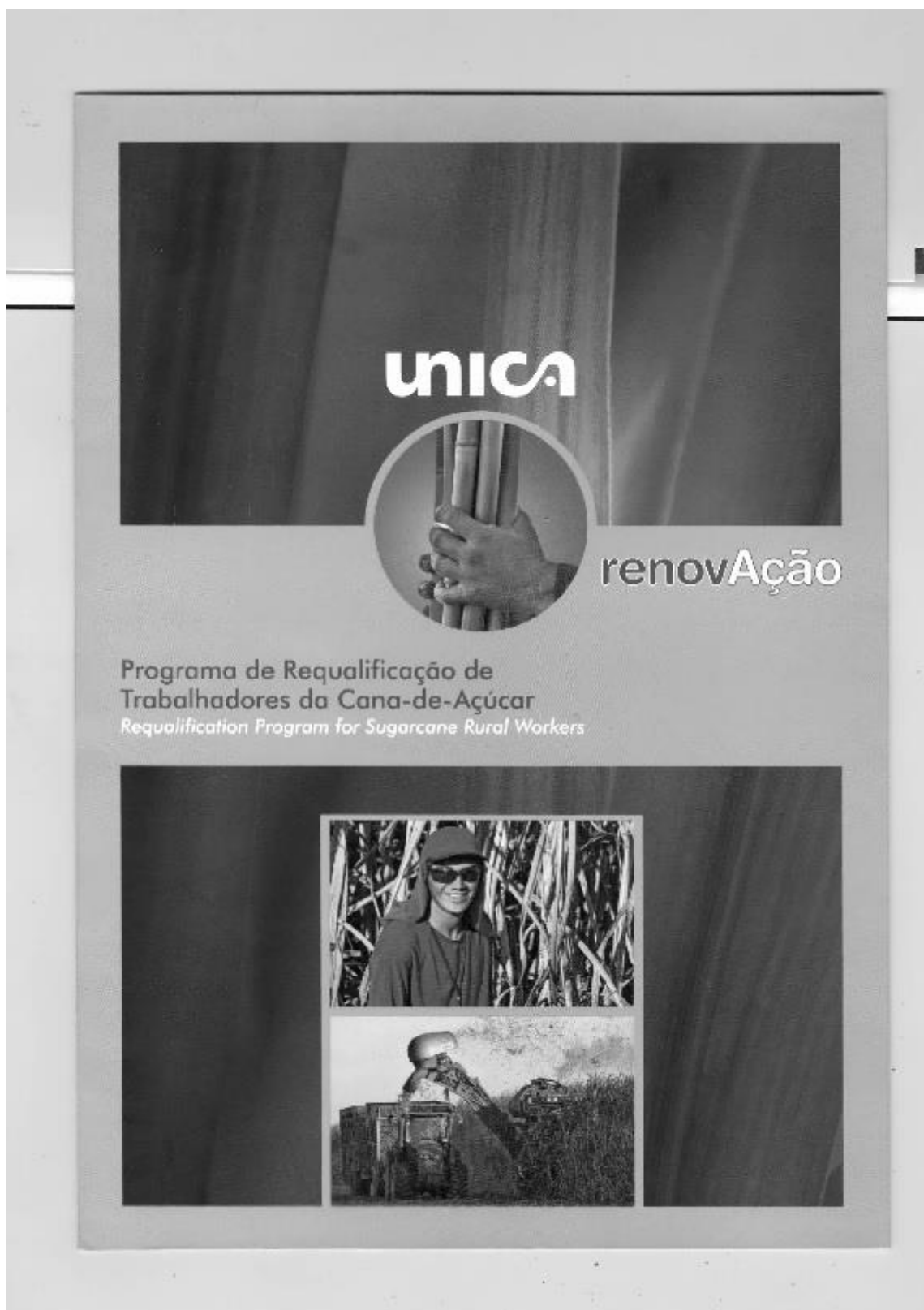


Construindo cidadania



Habilidades básicas e de gestão

ANEXO B – Divulgação empresarial do Programa Renovação



Agroenergia com Responsabilidade Socioambiental

Bioenergy with Social-Environmental Responsibility

Conheça o maior programa mundial de requalificação de trabalhadores em operações manuais da cana-de-açúcar

*Learn more about the largest
requalification program for sugarcane rural workers in the world*

