

ELLEN GALLERANI CORRÊA

**A organização sindical dos trabalhadores rurais: os canavieiros
de Cosmópolis/SP**

Campinas

2012

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE MESTRADO EM CIÊNCIA POLÍTICA**

ELLEN GALLERANI CORRÊA

**A organização sindical dos trabalhadores rurais: os canavieiros de
Cosmópolis/SP**

Dissertação apresentada ao Departamento de Ciência Política do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas para obtenção do grau de mestre em Ciência Política sob orientação da Profa. Dra. Andréia Galvão.

ANDRÉIA GALVÃO

Este exemplar corresponde à redação final da dissertação defendida e aprovada pela Comissão Julgadora em 26/03/2012.

Campinas

Março de 2012

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA POR
CECÍLIA MARIA JORGE NICOLAU – CRB8/3387 – BIBLIOTECA DO IFCH
UNICAMP

C817o Corrêa, E. G., 1986-
 A organização sindical dos trabalhadores rurais: os
 canaveiros de Cosmópolis/SP / Ellen Gallerani Corrêa.
 -- Campinas, SP : [s. n.], 2012.

 Orientador: Andréia Galvão.
 Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de
 Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.

 1. Sindicalismo. 2. Sindicatos – Trabalhadores rurais.
 3. Trabalhadores da agroindústria açucareira – Cosmópolis
 (SP). 4. Relações trabalhistas. 5. Agroindústria canaveira
 – Cosmópolis (SP). I. Galvão, Andréia, 1971-
 II. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de
 Filosofia e Ciências Humanas. III. Título.

Informação para Biblioteca Digital

Título em Inglês: The trade union organization of rural workers: the
sugarcane workers of Cosmópolis/SP

Palavras-chave em inglês:

Syndicalism

Trade unions – Agricultural laborers

Sugar workers – Cosmópolis (SP)

Labor relations

Sugarcane industry – Cosmópolis (SP)

Área de concentração: Ciência Política

Titulação: Mestre em Ciência Política

Banca examinadora:

Andréia Galvão [Orientador]

Leila de Menezes Stein

Claudinei Coletti

Data da defesa: 26-03-2012

Programa de Pós-Graduação: Ciência Política

ELLEN GALLERANI CORRÊA

**A organização sindical dos trabalhadores rurais: os canavieiros de
Cosmópolis/SP**

Dissertação apresentada ao Departamento de Ciência
Política do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas
da Universidade Estadual de Campinas para obtenção
do grau de mestre em Ciência Política sob orientação
da Profa. Dra. Andréia Galvão.

Este exemplar corresponde à redação final
da dissertação defendida e aprovada pela
Comissão Julgadora em março/2012.

Comissão Julgadora

Titulares:

Profa. Dra. Andréia Galvão (orientadora) – UNICAMP

Profa. Dra. Leila de Menezes Stein – UNESP

Prof. Dr. Claudinei Coletti – Centro Universitário Padre Anchieta

Suplentes:

Profa. Dra. Maria Orlanda Pinassi – UNESP

Profa. Dra. Nashieli Rangel Loera – UNICAMP

Campinas

Março de 2012

Para meus pais e meu irmão, que me alegram a cada encontro.

Agradecimentos

Os vários momentos que compõem o processo de pesquisa e escrita de um texto acadêmico são permeados por adversidades e conquistas que seriam, respectivamente, mais dificilmente superadas e menos intensamente comemoradas sem aqueles que conosco compartilham estes momentos. Portanto, quero registrar aqui minha gratidão tanto por aqueles que contribuíram diretamente para a realização deste trabalho quanto por aqueles que participaram afetivamente da minha vida ao longo deste período.

Agradeço aos meus pais, Maria Elizabeth e Valdir, pela dedicação, amor e suporte emocional. Não há palavras para descrever a sensação de segurança e conforto sentida em sua companhia. Mais do que pais amorosos, foram também importantes para que parte essencial da pesquisa de campo se concretizasse, me auxiliando na busca e seleção dos entrevistados. Devo-lhes minha inspiração e ânimo para que esta dissertação fosse escrita.

Ao meu irmão e amigo Vitor, com quem compartilho todos os meus projetos e realizações. Obrigada por sempre me motivar em minhas escolhas. Sua inteligência e determinação são uma referência e um exemplo para mim. Aos meus queridos familiares Aleida, Dalva, Leila, Lisa e Luciana, pela torcida e carinho.

A Andréia Galvão, minha orientadora, por me acompanhar desde a graduação e pela atenção e seriedade que dedica aos seus orientandos. Suas contribuições foram determinantes para o amadurecimento das ideias desenvolvidas nesta dissertação, bem como para que eu continuasse trilhando os caminhos da pesquisa acadêmica. Agradeço também pela amizade e generosidade com que me amparou em momentos difíceis de tomada de decisão.

Aos professores Claudinei Coletti e Leila de Menezes Stein, membros da banca de qualificação e de defesa, pelos comentários, críticas e valiosas sugestões. Muito obrigada pelos rumos apontados e por enriqueceram as reflexões deste trabalho.

Às amigas Natalia Calvi, Heloísa Assiz e Lígia Carneiro, pela cumplicidade. Obrigada pelos encontros, visitas e risadas. O carinho e disposição de vocês nas horas de cansaço conferiram um vigor a mais na volta aos estudos. Aos meus colegas de mestrado, com os quais compartilhei dificuldades, discussões, inquietações e felicidades. Agradeço

especialmente a Aldrey Iscaro, Maíra Bichir, Daniela Mussi, Rodolfo Dias, Fabiana de Andrade e Ana Paula Colombi. Certamente, sem vocês, o trajeto percorrido até aqui teria sido menos estimulante e as descobertas menos encantadoras.

Aos meus companheiros de trabalho Vivian Cerqueira, Alex Bueno, Alberto Ferrarezi, Marcio Moreira, Josemara Celeguin, Silvânia Fassina, Cinara Rezende e Silvia Lopes.

A Larissa Nadai, que desde os tempos de graduação se faz presente de maneira solidária e afetuosa, pela prontidão com que sempre atende aos meus chamados quando preciso de ajuda. Nossa sintonia e confiança dá mais leveza àqueles momentos em que nem tudo sai como esperamos. Agradeço também pela leitura atenta do projeto de mestrado e pelas contribuições. A Patrícia Rocha Lemos, com quem minha amizade se fortaleceu ao longo destes três últimos anos e com quem compartilho uma trajetória de vida semelhante. Obrigada pelo carinho, incentivo, diálogos e vários favores acadêmicos realizados.

A José Manuel, pela doçura e companheirismo, que trouxeram um colorido especial a minha vida. Agradeço também pelas sugestões ao texto de qualificação e pelas reflexões que me ajudaram a resolver alguns dos impasses deste trabalho.

Aos colegas do grupo de pesquisa *Política e Classes Sociais no Capitalismo Neoliberal*, vinculado ao Centro de Estudos Marxistas (Cemarx), pelos debates e experiências de trabalho compartilhadas.

Aos trabalhadores rurais cortadores de cana, que me acolheram de forma tão amável em suas casas e disponibilizaram parte de seu tempo de descanso para a concessão das entrevistas. Esta foi, sem dúvida, a etapa mais prazerosa e instigante da pesquisa. Agradeço especialmente a Claudinei, José Maria, Divino e Marli. Aos dirigentes sindicais Carlita da Costa e Paulo César de Lima, pelas entrevistas concedidas. Aos funcionários do Sindicato de Empregados Rurais de Cosmópolis, por terem me disponibilizado materiais e documentos para consulta. Aos funcionários do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH), pela viabilização da estrutura e recursos necessários.

À Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP), pela disponibilização de financiamento para esta pesquisa.

Resumo

Neste trabalho, nosso objetivo consiste em analisar os aspectos fundamentais da ação do Sindicato de Empregados Rurais de Cosmópolis, município localizado no interior do Estado de São Paulo, diante da intensificação da mecanização da colheita da cana-de-açúcar pela Usina Açucareira Ester S/A na década de 2000. Este sindicato logrou uma ação reivindicativa relevante junto aos trabalhadores canavieiros no final dos anos 1990, a qual culminou na implantação de um sistema de controle da produção no corte da cana denominado *Quadra Fechada*, que tinha como característica principal a presença constante do sindicato nos locais de trabalho. No entanto, a expansão da colheita mecanizada e o aumento do desemprego entre os assalariados rurais afetaram negativamente a organização sindical destes trabalhadores, na medida em que resultaram no distanciamento entre estes e seus dirigentes sindicais e no desaparecimento da atividade sindical nos locais de trabalho. Para compreender a ação do SER-Cosmópolis, que incorporou alguns elementos do discurso neoliberal, analisamos a sua inserção junto aos trabalhadores, as orientações político-ideológicas de suas lideranças, as táticas e formas de luta escolhidas em resposta ao atual contexto de desemprego, assim como a forma como os trabalhadores a enxergam. Realizamos uma pesquisa qualitativa que contemplou a leitura da bibliografia pertinente ao tema, a consulta de documentos sindicais e entrevistas semiestruturadas com os trabalhadores canavieiros, com os funcionários do corpo gerencial da Usina Ester e com lideranças do SER-Cosmópolis.

Palavras-chave: sindicalismo; trabalhadores rurais; trabalhadores da agroindústria açucareira; relações trabalhistas; agroindústria canavieira.

Abstract

In this work, our goal is to analyze the fundamental aspects of the action of the Rural Workers Trade Union of Cosmópolis, a municipality in Sao Paulo State, after the intensification of mechanization in sugarcane harvesting process in Ester Sugar Mill S/A in the 2000s. The union achieved a significant share of the demands of the sugarcane harvesting workers in the late 90s, assuring the establishment of a system of production control in the sugarcane fields called *Quadra Fechada* (Closed Court), which had as its main feature the constant presence of the union at workplace. However, the expansion of mechanized harvesting and rising unemployment among rural workers negatively affected their trade union organization, creating a gap between them and their union leaders and disappearing the trade union activity at workplace. To understand the action of Rural Workers Trade Union of Cosmópolis - which adopted some elements of neoliberal discourse - we analyze its relationship to sugarcane harvesting workers, the political-ideological orientation of its leaders, their tactics and forms of struggle chosen in response to the current context of unemployment as well as how workers see their union and leaders. We performed a qualitative study that included the reading of the pertinent literature, consultation of union documents and conducting semi-structured interviews with sugarcane workers and employees of the management of Ester Sugar Mill and leaders of the Rural Workers Trade Union of Cosmópolis.

Keywords: trade union; agricultural laborers; sugar workers; labor relations; sugarcane industry.

Lista de Tabelas

Tabela 1 – Desembolsos do BNDES por atividade produtiva para o setor sucroalcooleiro no período 2004-2010 (em R\$ milhões)	41
Tabela 2 – Trabalhadores entrevistados na pesquisa de campo	58
Tabela 3 – Reajustes salariais acordados entre o SER-Cosmópolis e a Usina Ester no período 2000-2010	123
Tabela 4 – Número de trabalhadores formais e informais no cultivo de cana-de-açúcar em São Paulo e no Brasil (1984-2009)	160
Tabela 5 – Produção de cana-de-açúcar em São Paulo, na Região Centro-Sul e no Brasil no período 1994-2009 (ton)	161
Tabela 6 – Produção de cana-de-açúcar em São Paulo, na Região Centro-Sul e no Brasil no período 2003-2009 (ton)	163
Tabela 7 – Número de trabalhadores formais e informais no cultivo de cana-de-açúcar em São Paulo e no Brasil (2003-2009)	163
Tabela 8 - Moagem de cana-de-açúcar e produção de açúcar e álcool da Usina Açucareira Ester S/A (2001-2009)	164

Lista de Siglas

ADS	Agência de Desenvolvimento Solidário
BNDES	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
CA	Certificado de Aprovação
CAI	Complexo Agroindustrial
CDES	Conselho de Desenvolvimento Social e Econômico
CIDE	Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CONAB	Companhia Nacional de Abastecimento
CONLUTAS	Coordenação Nacional de Lutas
CONTAG	Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura
CPFL	Companhia Paulista de Força e Luz
CPT	Comissão Pastoral da Terra
CTB	Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil
CUT	Central Única dos Trabalhadores
EA	Expediente Administrativo
EPI	Equipamento de Proteção Individual
ETR	Estatuto do Trabalhador Rural
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FERAESP	Federação dos Empregados Rurais Assalariados do Estado de São Paulo
FETAESP	Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de São Paulo
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FMI	Fundo Monetário Internacional
FS	Força Sindical
FUNRURAL	Fundo de Assistência e Previdência do Trabalhador Rural
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MAPA	Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento
MDA	Ministério do Desenvolvimento Agrário
MDS	Ministério do Desenvolvimento Social

MDIC	Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior
MEC	Ministério da Educação
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NCST	Nova Central Sindical de Trabalhadores
NR	Norma Regulamentadora
OMC	Organização Mundial do Comércio
ONG	Organização Não Governamental
PJ	Pessoa Jurídica
PLANFOR	Plano Nacional de Formação Profissional
PLR	Participação nos Lucros e Resultados
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
SER	Sindicato de Empregados Rurais
SNCR	Sistema Nacional de Crédito Rural
STR	Sindicato de Trabalhadores Rurais
TAC	Termo de Ajustamento de Conduta
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
UNICA	União da Indústria de Cana-de-Açúcar

Sumário

Introdução	21
Capítulo I – Agroindústria Canavieira no Brasil	27
1.1. A fundação da Usina Açucareira Ester S/A e a formação da cidade de Cosmópolis: histórias que se confundem	27
1.2. Desenvolvimento capitalista da agricultura brasileira e a configuração do modelo de produção agroindustrial no setor canavieiro na década de 1960.....	29
1.2.1. A consolidação da Região Centro-Sul como principal produtora de cana-de-açúcar do Brasil.....	34
1.3. A expansão do setor sucroalcooleiro na década de 2000 e a atuação do governo Lula (2003-2010) no plano econômico e trabalhista	38
1.3.1. O papel do BNDES como agente financiador da expansão do setor sucroalcooleiro	38
1.3.2. O Acordo de Livre Adesão como tentativa de regulamentação das condições de trabalho	47
Capítulo II – Sindicalismo e condições de trabalho dos canavieiros de Cosmópolis....	55
2.1. Trabalho e trabalhadores do corte da cana: trajetórias e cotidianos	55
2.2. O salário por produção em debate: as reflexões de Marx sobre o <i>salário por peça</i>	66
2.2.1. Implicações do salário por produção para o conjunto das condições de trabalho no corte da cana	72
2.3. Histórico de formação e perfil político-ideológico das lideranças do Sindicato de Empregados Rurais de Cosmópolis (SER-Cosmópolis)	99

2.4. Estrutura interna e formas de atuação do SER-Cosmópolis	112
2.5. O posicionamento do SER-Cosmópolis diante do salário por produção..	128
2.6. O que pensam os trabalhadores canavieiros sobre a ação sindical?	136
2.7. Os reflexos da estrutura sindical brasileira na organização sindical dos canavieiros de Cosmópolis	141
Capítulo III – Ação sindical do SER-Cosmópolis em tempos de reestruturação produtiva na Usina Ester	145
3.1. Reestruturação produtiva e neoliberalismo: os desafios para a ação sindical a partir dos anos 1990 no Brasil	145
3.2. A mecanização da colheita da cana-de-açúcar e os impactos sobre o mercado de trabalho rural e as condições de trabalho na colheita manual ...	157
3.3. A mudança na forma de atuação do SER-Cosmópolis após a expansão da colheita mecanizada: o distanciamento entre lideranças e base	178
3.3.1. Ampliação da base como forma de contornar a perda da capacidade de pressão do SER-Cosmópolis: um antigo projeto sindical	184
Considerações finais	199
Bibliografia e fontes.....	203
Anexos	213
Anexo I – Roteiro de entrevistas	213

Introdução

Nosso objetivo neste trabalho consiste em analisar os aspectos fundamentais da ação do Sindicato de Empregados Rurais de Cosmópolis¹ diante da intensificação do processo de mecanização da colheita da cana-de-açúcar pela Usina Açucareira Ester S/A na década de 2000. Este sindicato logrou uma ação reivindicativa relevante junto aos trabalhadores canavieiros no final dos anos 1990, a qual culminou na implantação de um sistema de controle da produção no corte da cana denominado *Quadra Fechada*, que tinha como característica a presença constante do sindicato nos locais de trabalho. No entanto, a expansão da colheita mecanizada e o aumento do desemprego entre os assalariados rurais manuais afetaram negativamente a organização sindical destes trabalhadores, na medida em que resultaram em um distanciamento entre os dirigentes sindicais e os trabalhadores, no desaparecimento da atividade sindical nos locais de trabalho e na elaboração pelo sindicato de uma perspectiva que assimila elementos do discurso neoliberal.

Desta maneira, para compreender a ação do SER-Cosmópolis, buscamos analisar a sua inserção junto aos trabalhadores, as orientações político-ideológicas de suas lideranças, as táticas e formas de luta escolhidas, a relação de sua prática com a estrutura sindical brasileira, a forma como os trabalhadores a enxergam, as dificuldades específicas que enfrenta ao representar os trabalhadores canavieiros e as suas respostas ao atual contexto de desemprego e redução de sua capacidade de pressão.

Partimos do pressuposto de que o processo de reestruturação produtiva e as políticas neoliberais implantadas no Brasil a partir do início da década de 1990 causaram transformações no mercado de trabalho que repercutiram em dificuldades e limitações para ação sindical, dentre elas o desemprego, a precarização das condições e das relações de trabalho e a informalidade. Desta forma, este contexto ficou marcado pelo afastamento dos trabalhadores de seus sindicatos, pelo favorecimento das parcerias entre capital e trabalho e pelo distanciamento dos sindicatos de uma perspectiva de classe (GALVÃO, 2003).

No setor sucroalcooleiro, uma das principais dimensões do processo de reestruturação produtiva foi a mecanização da colheita da cana-de-açúcar, que resultou no

¹ Para simplificar, utilizaremos ao longo do texto a sigla SER-Cosmópolis.

grande desemprego entre os assalariados rurais. Além disso, o setor também foi afetado pelas políticas neoliberais de desregulamentação dos preços do açúcar e do álcool e de abertura comercial. Apesar da mecanização dos canaviais ter início no Brasil na década de 1990, na Usina Ester, a introdução de máquinas para a colheita da cana e a redução no número de trabalhadores se tornaram mais expressivas apenas nos anos 2000. A principal característica do mercado de trabalho neste setor era a contratação de um grande volume de trabalhadores nos períodos de safra, entretanto, com o aumento de máquinas colhedoras, o número de trabalhadores na safra e na entressafra tende a se igualar. Foi o que ocorreu nas safras de 2010 e 2011, quando a Usina Ester demandou um pequeno número de trabalhadores safristas, realizando a colheita sobretudo com trabalhadores permanentes.

O interesse pelo tema da atuação sindical² diante do processo de mecanização da colheita da cana e do conseqüente desemprego dos assalariados rurais surgiu em 2010, dois anos após o término de nossa pesquisa de iniciação científica sobre as condições de trabalho no corte manual da cana-de-açúcar na Usina Ester, realizada entre os anos de 2006 e 2008. Naquele ano, esta última havia realizado um novo corte no número de postos de trabalho, reduzindo a quantidade de trabalhadores empregados com relação à safra anterior. Assim, ao retornarmos ao SER-Cosmópolis, observamos mudanças no discurso das lideranças, as quais apontavam para uma postura exclusivamente defensiva, que visava somente manter as conquistas asseguradas até então. Contrastando, portanto, com o discurso que encontramos na pesquisa anterior, em que a ação do sindicato estava voltada para a ampliação da pauta de reivindicações.

Outro fator que nos chamou atenção foi o de que a preocupação com o impacto do desemprego sobre a organização sindical dos trabalhadores canavieiros não aparecia, no momento de nossa primeira pesquisa, de forma sistemática no discurso dos dirigentes do SER-Cosmópolis, apesar da expressiva redução no número de trabalhadores entre o final da década de 1990 e meados da década seguinte. Além disso, ao longo dos anos 1990, a Federação dos Empregados Rurais Assalariados do Estado de São Paulo (FERAESP), à qual o SER-Cosmópolis é filiado, já atuava no sentido de oferecer alternativas aos

² Para uma análise histórica da relação entre a sociologia do trabalho no Brasil e o estudo do tema do sindicalismo, ver Braga e Santana (2009).

assalariados rurais desempregados devido à mecanização da colheita da cana, sobretudo na região de Ribeirão Preto, onde este processo se iniciou. Tais alternativas se traduziram na oferta de cursos de qualificação profissional aos trabalhadores e à formação de assentamentos rurais para reforma agrária. O SER-Cosmópolis não se integrou a este projeto e só começou a discutir e a elaborar concretamente uma resposta para este contexto na campanha salarial de 2011.

Além disso, nosso interesse nesta temática, em geral, e na atuação do SER-Cosmópolis, em particular, também se deve a dois outros fatores: à expansão vivida pelo setor sucroalcooleiro durante o governo Lula (2003-2010), sobretudo devido ao seu incentivo à produção de etanol como alternativa aos combustíveis derivados do petróleo; e à posição de referência assumida pelo SER-Cosmópolis no movimento sindical de assalariados rurais após a implantação do sistema de *Quadra Fechada*³, já que o controle da produção constitui uma demanda histórica dos cortadores de cana⁴.

Nosso trabalho se estruturou em torno de duas hipóteses: 1) a expansão do setor sucroalcooleiro, a despeito do discurso de melhoria das condições de trabalho propagado pelos empresários do setor e pelo governo brasileiro, acentuou a precariedade destas condições e aumentou as dificuldades para a organização sindical dos trabalhadores rurais manuais do cultivo da cana-de-açúcar; 2) como saída para a redução do número de cortadores de cana e o conseqüente enfraquecimento da organização sindical dos canavieiros, o SER-Cosmópolis resgata o projeto elaborado pelo sindicalismo rural paulista no início dos anos 1990 de representação do conjunto de trabalhadores rurais da agroindústria canavieira (cortadores de cana, operadores de máquinas, tratoristas e motoristas).

³ Apesar desta forma de controle da produção implicar em ganho imediato aos trabalhadores, ela não questiona o modo como são remunerados, isto é, o salário por produção, o que, para nós, consiste em um dos principais elementos de precarização das condições de trabalho no corte da cana.

⁴ Consideramos que o processo de luta e negociação que resultou na implantação do sistema *Quadra Fechada* seria um ponto de referência importante para analisarmos a trajetória de luta do sindicato e dos trabalhadores rurais de Cosmópolis, o que nos permitiria evidenciar como, ao longo do tempo, as transformações introduzidas pela Usina Ester no processo produtivo alteraram as condições para a ação sindical, ampliando as dificuldades para organização e mobilização dos trabalhadores. Uma discussão sobre o sistema *Quadra Fechada* também pode ser encontrada nos seguintes trabalhos: Alves (2008), Novaes (2007b), Thomaz Jr. (2007), Silva (2006), Guanais (2010).

Para chegar aos objetivos propostos, a metodologia utilizada combinou revisão bibliográfica e pesquisa de campo qualitativa, baseada em entrevistas semidirigidas, na análise de documentos sindicais e na observação direta. Durante a fase de análise da bibliografia, realizamos uma revisão dos temas da agroindústria canavieira no Brasil, da expansão do setor sucroalcooleiro no período recente, do trabalho assalariado no campo, do sindicalismo rural, da reestruturação produtiva e do neoliberalismo no Brasil nos anos 1990. No âmbito da pesquisa de campo, foram entrevistados dez trabalhadores rurais (seis homens e quatro mulheres) funcionários da Usina Ester. Todas as entrevistas foram realizadas aos finais de semana na residência dos trabalhadores ou de seus familiares. Para manter em sigilo a identidade dos trabalhadores, os identificamos por nomes fictícios.

No caso das lideranças sindicais, as entrevistas ocorreram na sede do SER-Cosmópolis. Formalmente, entrevistamos duas de suas lideranças: Carlita da Costa, presidente da entidade, e Paulo César de Lima, que ocupa um cargo administrativo. A seleção destes dois dirigentes se deve ao fato de atuarem diretamente junto aos trabalhadores rurais e de serem os principais responsáveis pela definição dos rumos da ação sindical. No texto, estão identificados por seus nomes próprios, conforme nos autorizaram. Além das entrevistas formais com as lideranças citadas, realizamos visitas praticamente diárias ao SER-Cosmópolis durante três meses, as quais nos deram a oportunidade de conversar com os funcionários administrativos do sindicato: secretária, assessor jurídico, contadora e auxiliar de limpeza. Tais conversas foram fundamentais para o entendimento da estrutura interna da entidade e de seu modo de funcionamento.

Com intuito de analisar as transformações recentes introduzidas pela Usina Ester no processo produtivo e na gestão da força de trabalho, entrevistamos, na sede da empresa, dois funcionários pertencentes ao grupo gerencial e diretamente envolvidos com a condução destes processos: Samantha Gil de Souza Campos, coordenadora da gestão da informação, e Adílson Ricardo Gualbino, coordenador de plantio e colheita. Por último, também entrevistamos o ex-funcionário da Usina Ester e atual proprietário do escritório de contabilidade Dinâmica, Vladimir Furlanetto. Até meados da década de 2000, quando a maioria dos trabalhadores rurais da Usina Ester era contratada por meio de empresas terceirizadas, seu escritório era responsável pela contabilidade destas empresas. A

entrevista foi realizada na sede do escritório, que se localiza na cidade de Cosmópolis⁵. Nestes três casos, também fomos autorizados a identificar os entrevistados por seu nome próprio.

A análise dos documentos sindicais se deu durante as visitas ao SER-Cosmópolis e contemplou textos escritos por Carlita da Costa e Paulo César de Lima e os Acordos Coletivos de trabalho assinados entre o sindicato e a Usina Ester entre os anos de 1999 a 2010, já que delimitamos como período de investigação a década de 2000 e tomamos com ponto de referência a implantação do sistema *Quadra Fechada*, que ocorre a partir do Acordo Coletivo de 1999. Além disso, as visitas também permitiram que estivéssemos presentes durante a realização de assembleias e reuniões com os trabalhadores da colheita mecanizada da cana que, apesar de não serem o objeto de estudo de nosso trabalho, nos possibilitaram observar a relação entre lideranças e base no processo de formulação de reivindicações e de sindicalização de novos trabalhadores. A atividade de observação direta também contou com visitas aos locais de trabalho dos canavieiros, onde pudemos observar o cotidiano de suas condições de trabalho.

O capítulo I começa com uma breve descrição de como a agricultura canvieira se expande no município de Cosmópolis a partir do início das atividades da Usina Ester. Em seguida, retoma os principais elementos do processo de desenvolvimento capitalista da agricultura brasileira na década de 1960, que culminou na formação dos Complexos Agroindustriais, dentre eles o sucroalcooleiro. Posteriormente, discute a retomada do crescimento da agroindústria canvieira na década de 2000, dando destaque para dois importantes eixos da política do governo Lula (2003-2010) nesta nova fase: a concessão de crédito através do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) e a regulamentação das relações de trabalho no cultivo manual da cana-de-açúcar por meio da celebração de um acordo de livre adesão entre trabalhadores, governo federal e empresariado.

O segundo capítulo trata das condições de trabalho dos canavieiros, principalmente das implicações do salário por produção, e da ação sindical do SER-Cosmópolis, a qual é

⁵ Tanto a entrevista de Adílson Ricardo Gualbino quanto a de Vladimir Furlanetto foi realizada no ano de 2007, durante nossa pesquisa de iniciação científica. Retomamos os dados destas entrevistas nesta dissertação por considerar suas informações de grande importância para compreensão de nosso objeto de estudo.

abordada a partir da análise do perfil político-ideológico de suas lideranças, da forma como atua junto aos trabalhadores e da sua relação com a estrutura sindical brasileira. Também procuramos discutir as atitudes dos trabalhadores perante o sindicato e de que maneira compreendem a função da atividade sindical, assim pudemos identificar quais elementos os fazem aderir ao sindicato e, por outro lado, quais geram desconfiança em relação à atuação do SER.

Por último, o capítulo III acompanha as transformações ocorridas no mercado de trabalho na agricultura canavieira e seus impactos sobre a organização sindical dos trabalhadores rurais tendo como pano de fundo a reestruturação produtiva e as políticas neoliberais que se iniciam no Brasil a partir dos anos 1990. Analisamos a estratégia adotada pelo SER-Cosmópolis diante do crescimento do desemprego entre os cortadores de cana, causado pelo avanço da colheita mecanizada, e o consequente aumento das dificuldades para a ação sindical.

Capítulo I

Agroindústria Canaveira no Brasil

1.1. A fundação da Usina Açucareira Ester S/A e a formação da cidade de Cosmópolis: histórias que se confundem

Antes de iniciarmos nossa análise, faz-se necessário descrevermos brevemente as origens da agroindústria canaveira na cidade de Cosmópolis, que remontam ao final do século XIX. A cidade de Cosmópolis faz parte da região metropolitana de Campinas, localizada no interior do Estado de São Paulo. A cidade está a 40 km de Campinas e a 130 km da capital do estado. Nela está sediada a Usina Açucareira Ester S/A, cuja fundação e expansão ocorreram de forma concomitante ao desenvolvimento da cidade.

No ano de 1898, o grupo Nogueira, composto por Arthur Nogueira, José Paulino Nogueira, Paulo de Almeida Nogueira, Sidrack Nogueira e Antonio Carlos Silva Telles, adquiriu uma área de 6.000 alqueires localizada no sertão campineiro e de propriedade da Companhia Sul Brasileira e Colonizadora, cujo presidente era o Barão Geraldo de Rezende. A área adquirida era formada por quatro fazendas: fazenda do Funil, fazenda da Grama, fazenda São Bento e fazenda Boa Vista. Na fazenda Funil, considerada a principal, já havia um engenho de aguardente. Posteriormente, parte desta última foi doada ao Governo da República, que a dividiu em lotes para serem vendidos às famílias de imigrantes europeus com o objetivo de iniciar a povoação do local. Formou-se, desta forma, o Núcleo de Colonização Campos Sales, assim denominado para homenagear o então presidente do país.

Em 1903, o grupo Nogueira iniciou as obras para construção de uma usina de açúcar e também incrementou as plantações de cana-de-açúcar do local. Dois anos depois, em 1905, a usina de açúcar entra em atividade e passa a se chamar Engenho Central. Em 1907, é constituída a Sociedade Anônima Usina Esther, cuja última alteração em sua razão social foi em 1977, passando para Usina Açucareira Ester S/A⁶. Também em 1905, o Núcleo de Colonização Campos Sales recebe a denominação de Cosmópolis, a “cidade universo”, em

⁶ Informações disponíveis em <<http://www.usinaester.com.br/Historico/historico.html>>. Acessado em 06 fev. 2012. Para saber mais sobre a história da Usina Ester, ver também Silva (1998).

alusão aos diferentes povos imigrantes (suíços, italianos, alemães, russos, espanhóis, franceses, austríacos, polacos, dinamarqueses e japoneses) que fizeram parte da formação do núcleo. A Lei Estadual 1.024 de 27 de novembro de 1906 criou o distrito de Cosmópolis, o qual foi registrado como município pela Lei Estadual 14.334 de 30 de novembro de 1944.

Como podemos ver, a cidade de Cosmópolis se formou simultaneamente à expansão da cultura canavieira em seu território. De acordo com o Censo Demográfico de 2010 realizado pelo IBGE⁷, o município possui 58.827 habitantes. A agricultura é uma de suas principais atividades econômicas, sendo a Usina Açucareira Ester S/A a sua maior empresa neste ramo. A parte urbana da cidade é rodeada por canaviais de propriedade da empresa e de fornecedores de cana-de-açúcar que, em sua maioria, arrendam suas terras para a primeira. Até a década de 1960, os trabalhadores rurais da Usina Ester, empregados nas atividades de cultivo e colheita da cana, eram moradores do município de Cosmópolis e residiam em casas no interior das fazendas da usina, as quais eram comumente chamadas de “colônias”.

O trabalho era realizado por todos os membros da família residente, a qual tinha como tarefa plantar a cana em uma determinada porção de terra, realizar os tratos culturais, fazer a colheita e entregar a cana colhida para a usina. Em troca, o chefe da família recebia uma remuneração em dinheiro e também podia utilizar parte do terreno para a produção de alimentos e criação de pequenos animais para subsistência. A partir dos anos 1960, a grande maioria das famílias residentes nas fazendas passou a morar na cidade em lotes vendidos pela própria usina, já que, naquele momento, estes trabalhadores foram substituídos por trabalhadores assalariados – muitos deles ex-residentes – que passaram a ser contratados, sobretudo, nos períodos de maior demanda por força de trabalho, ou seja, o período de safra.

Nas décadas de 1970 e 1980, como resultado do desenvolvimento capitalista da agricultura brasileira, que discutiremos neste capítulo, o perfil dos trabalhadores rurais contratados pela Usina Ester se altera. Ao invés de trabalhadores locais, os canaviais

⁷ Disponível em <<http://www.cosmopolis.sp.gov.br/textos/cosmopolis/indexcosmopolis.html>>. Acessado em 06 fev. 2012.

passam a ser cultivados e colhidos por trabalhadores migrantes provenientes de áreas pobres do país, como o Vale do Jequitinhonha, localizado na região norte de Minas Gerais, e os estados da Região Nordeste. Estas áreas foram afetadas pelo avanço das grandes propriedades agrícolas e, conseqüentemente, pela diminuição dos espaços para as pequenas produções, que desencadeou processos de expropriação e expulsão dos camponeses.

1.2. Desenvolvimento capitalista da agricultura brasileira e a configuração do modelo de produção agroindustrial no setor canavieiro a partir da década de 1960

A estratégia de desenvolvimento para a agricultura brasileira implementada a partir dos anos 1960 fez com que esta passasse por profundas transformações. De acordo com Alves et al. (1994), após a instauração do regime ditatorial militar em 1964, a proposta de reforma agrária que integrava as “reformas de base” pretendidas pelo governo de João Goulart foi desconsiderada, adotando-se um modelo de desenvolvimento que privilegiava a grande propriedade produtora de culturas agrícolas destinadas ao mercado externo, como a cana-de-açúcar, a laranja, a soja, o cacau e o algodão.

Uma das principais características deste modelo de desenvolvimento foi a articulação entre indústria e agricultura. Esta última se tornou tanto consumidora de produtos industrializados, como insumos (fertilizantes, defensivos etc.) e máquinas agrícolas (tratores, colheitadeiras, arados etc.), como produtora de matérias-primas para a indústria responsável pela transformação, distribuição e comercialização de produtos agropecuários.

Segundo Coletti (1998), este processo de integração da agricultura tanto com a indústria produtora de insumos e bens de capital para a própria agricultura, quanto com a indústria processadora de produtos agropecuários ficou conhecido, na literatura especializada, como consolidação dos Complexos Agroindustriais (CAI). Em virtude da utilização crescente pela agricultura de maquinaria e insumos agrícolas, o processo de industrialização da agricultura implicou em uma transformação da base técnica da produção agrícola.

Graziano da Silva (1981), ao analisar as inovações tecnológicas presentes no desenvolvimento capitalista da agricultura, elaborou a seguinte classificação: 1) *inovações mecânicas*: utilização de máquinas agrícolas, como arados, tratores, colheitadeiras e

caminhões, com o objetivo de mecanizar o ciclo, o qual compreende os períodos de preparo do solo, plantio, tratos culturais e colheita de uma determinada cultura; 2) *inovações físico-químicas*: as inovações físicas procuram preservar, e até mesmo melhorar, as condições naturais do solo diante do desgaste produtivo e das ações de intempéries através de diferentes combinações de espaçamentos, plantio em nível, drenagem, irrigação, rotação de cultivos etc.; já as inovações químicas, dizem respeito à utilização de adubos para aumentar a produtividade natural do solo e ao uso de defensivos químicos para reduzir as perdas naturais do processo produtivo causadas pelo ataque de pragas, de doenças e pela competição de ervas daninhas; 3) *inovações biológicas*: este tipo de inovação refere-se à interferência direta do homem sobre as determinações da natureza com o objetivo de transformá-las de acordo com seus interesses; um exemplo desta prática são as variedades vegetais (sementes geneticamente melhoradas, por exemplo) e animais transformadas pela pesquisa em laboratório (GRAZIANO DA SILVA, 1981⁸ *apud* COLETTI, 1998: 95).

O desenvolvimento das forças capitalistas na agricultura foi impulsionado e sustentado por uma série de mecanismos criados pelo Estado ditatorial militar, a saber:

(...) o crédito rural subsidiado, significando o mais importante instrumento de transferência da mais valia controlada pelo Estado para o setor agrícola; os incentivos fiscais às atividades agropecuárias; a política de terras públicas, a partir da qual se transferiu parte significativa do patrimônio fundiário da Nação para particulares; os investimentos em infra-estruturas necessários à expansão do setor – rodovias, eletrificação rural, etc.; os investimentos em pesquisa e assistência rural, etc. (COLETTI, 1998: 98).

Estes incentivos tinham por objetivo sustentar o processo de industrialização da agricultura. Para que esta fosse capaz de se tornar consumidora de insumos produzidos pelo setor industrial, bem como de ampliar a escala de produção agrícola a fim de atender sobretudo ao mercado internacional, o Estado montou, em 1965, o Sistema Nacional de Crédito Rural (SNCR), o qual previa a concessão de crédito subsidiado em condições privilegiadas de financiamento no que se refere à taxa de juros, prazos e carências de pagamento. Estas condições privilegiadas provocaram uma acentuada demanda pelo crédito rural ao longo da década de 1970.

⁸ GRAZIANO DA SILVA, José. *Progresso técnico e relações de trabalho na agricultura*. São Paulo: Hucitec, 1981.

A política estatal de concessão de crédito atingiu de forma diferente os vários setores da agricultura brasileira, uma vez que tinham acesso aos financiamentos apenas aquelas propriedades que produziam determinados produtos, principalmente aqueles voltados para suprir a demanda do mercado externo (cana, laranja, soja, cacau e algodão), e que utilizavam certas práticas impostas pelo pacote tecnológico prescrito no crédito (ALVES et al., 1994).

A partir da década de 1980, os recursos para o financiamento da agricultura por meio do crédito rural começaram a se tornar escassos, fazendo com que a política de concessão de crédito assumisse um caráter mais seletivo. Assim, a partir deste momento, procurou-se atender as demandas por recursos daqueles setores considerados mais “modernos” ou mais “dinâmicos”, ou seja, aqueles setores que, como salientou Coletti (1998), estivessem mais integrados à lógica dos CAIs.

Em tal contexto, a cana-de-açúcar foi uma das culturas agrícolas mais privilegiadas, uma vez que se encontrava protegida pelo Programa Nacional de Álcool (Proálcool) criado em 1975. De acordo com Alves et al. (1994), o Proálcool foi a forma encontrada pelo governo para solucionar a crise provocada pela queda dos preços do açúcar no mercado externo a partir de 1974. Diante da disponibilidade de recursos estatais subsidiados, os usineiros passaram a investir na produção de álcool numa tentativa de diversificar a produção e contornar os impactos negativos da crise do preço do açúcar.

A estratégia de desenvolvimento adotada para a agricultura brasileira a partir dos anos 1960 provocou mudanças substanciais tanto na produção agrícola quanto na configuração do meio rural brasileiro. Ao mesmo tempo em que proporcionou um considerável incremento na capacidade produtiva da terra e do trabalho, elevando a produtividade agrícola, esta estratégia também resultou na acentuação da concentração da propriedade da terra, na elevação da taxa de exploração da força de trabalho agrícola e da auto-exploração da mão de obra familiar nas pequenas propriedades, na expansão do trabalho sazonal na agricultura e no crescimento das taxas de êxodo rural (COLETTI, 1998).

Os desequilíbrios sociais supracitados foram resultado das profundas desigualdades que se formaram entre pequenos e grandes proprietários agrícolas brasileiros, as quais, por sua vez, foram promovidas pelo processo de “modernização” da agricultura iniciado pelo

Estado ditatorial militar. Tais desequilíbrios tornaram este processo conhecido como “modernização conservadora” ou “modernização perversa”.

Uma das principais características da postura conservadora deste processo foi a seletividade da concessão dos recursos estatais subsidiados. Como já mencionado, obtinham acesso ao crédito apenas as produções em larga escala de culturas voltadas para atender ao mercado internacional, uma vez que o crédito encontrava-se atrelado a um padrão tecnológico de produção preestabelecido. Além disso, o crédito só era concedido àqueles produtores agrícolas que possuíam a propriedade jurídica da terra.

Estas condições para a obtenção do crédito subsidiado deixaram de fora da política de financiamento estatal da agricultura uma grande quantidade de pequenos produtores, incluídos aí os parceiros, meeiros, pequenos arrendatários, posseiros e pequenos proprietários, que não se encaixavam nos requisitos estabelecidos para a tomada de crédito em função ou da insuficiência de suas terras, as quais não eram capazes de atender aos objetivos da política econômica estatal, ou da ausência do título de propriedade da terra.

Assim, segundo Alves et al. (1994), o padrão de desenvolvimento adotado para a agricultura criou uma estrutura dicotômica no interior da produção agrícola brasileira. Numa ponta, se encontravam as grandes propriedades agrícolas localizadas nas melhores terras e com acesso ao crédito subsidiado. No outro extremo, estavam as pequenas produções menos capitalizadas, produzindo alimentos da cesta básica (feijão, arroz, mandioca, batata, trigo) através de práticas agrícolas tradicionais e da exploração da mão de obra familiar.

O crescimento da valorização especulativa da terra, a qual se tornou reserva de valor e ativo financeiro, aliada à busca dos grandes proprietários agrícolas por maiores quantidades de terras para a produção em larga escala provocou um aumento da concentração da propriedade da terra. Este processo trouxe graves consequências para o campo, sendo a principal delas a elevação substancial das taxas de êxodo rural. De acordo com Ricci (1999), as pequenas propriedades, sem condições de competir com as grandes culturas agrícolas capitalizadas, foram engolidas pelos latifúndios.

A necessidade de produzir em grande escala, imposta pelo padrão de desenvolvimento da agricultura adotado, levou os grandes proprietários agrícolas tanto a adquirir maiores porções de terra quanto a eliminar os espaços destinados ao cultivo de

alimentos para subsistência no interior de suas propriedades, o qual era feito pelos trabalhadores rurais residentes. De um modo geral, o meio rural brasileiro assistiu a uma expressiva redução dos espaços físicos da pequena produção.

No caso dos pequenos proprietários, parceiros, meeiros, pequenos arrendatários e posseiros, tanto a impossibilidade de se capitalizarem e de fazerem parte da acumulação capitalista da agricultura quanto de competirem com a grande propriedade, fez com que grandes contingentes de trabalhadores rurais deixassem o campo, em busca de melhores condições de vida na cidade, ou então se tornassem trabalhadores rurais assalariados.

O mesmo se deu com os trabalhadores residentes das grandes propriedades agrícolas, que foram obrigados a deixar o campo por terem sido substituídos pelos trabalhadores assalariados permanentes ou temporários, uma vez que ficou mais vantajoso para os grandes proprietários pagar um salário aos seus empregados, empregando-os na produção extensiva de culturas para a exportação, do que lhes ceder terra para a produção de sua subsistência.

Segundo Coletti (1998), a redução dos espaços físicos e econômico-sociais da pequena produção, por um lado, e a substituição dos trabalhadores residentes por trabalhadores assalariados temporários, por outro, provocaram um processo de migração rural-urbana jamais visto no país. De acordo com o autor, estima-se que durante as décadas de 1960 e 1970, 28,5 milhões de pessoas abandonaram o campo e foram para as cidades. De um modo geral, portanto, o processo de expropriação e expulsão dos trabalhadores do campo envolveu tanto os pequenos proprietários, parceiros, meeiros, pequenos arrendatários e posseiros quanto os trabalhadores rurais residentes no interior das grandes propriedades agrícolas.

Além da migração para as cidades, Graziano da Silva (1982) afirma que, ao pequeno produtor, restaram as seguintes opções: ir em busca de terras na área de expansão da fronteira agrícola; proletarizar-se e se tornar um assalariado puro, que vive unicamente da venda de sua força de trabalho; ou, nos locais onde a pequena propriedade tiver resistido, tornar-se constantemente um “meio-assalariado”, isto é, assalariar-se apenas durante determinados períodos do ano para complementar a pequena produção insuficiente. Os trabalhadores que anteriormente moravam no interior das propriedades agrícolas

passaram a viver nas periferias das cidades, trabalhando como assalariados permanentes ou temporários nas grandes culturas agrícolas ou fazendo “bicos” na área urbana.

1.2.1. A consolidação da Região Centro-Sul como principal produtora de cana-de-açúcar do Brasil

A agricultura cafeeira do Estado de São Paulo foi profundamente afetada pela crise de 1929, a qual promoveu uma retração da cultura e a quebra de inúmeros produtores. Assim, a partir de 1930, a cana-de-açúcar passa a ser cultivada nas antigas áreas ocupadas pelo café, iniciando-se uma nova fase do setor canavieiro na região. No período do pós-guerra, o país assistiu à consolidação da mudança de hegemonia do setor canavieiro do Nordeste para o Centro-Sul. Esta mudança ocorreu em virtude da reunião de condições privilegiadas nesta região, a saber: maior capacidade financeira dos produtores do Sul, principalmente os de São Paulo; existência de um parque industrial moderno com eficientes instalações; mercado em posição vantajosa; e condições agrícolas melhores do que no Nordeste.

De acordo com Ricci (1999), a região Sudeste do Brasil, entre os anos de 1965 e 1980, presenciou o declínio das fazendas de café, bem como de seu sistema de colonato⁹, e a emergência de diversos polos de produção agroindustrial, principalmente da agroindústria canavieira, voltados para a exportação. Segundo o autor, estes polos passaram a funcionar com um mercado de trabalho com dinâmica própria, o qual se caracterizava pela elevada absorção de trabalhadores expropriados, ou com pouca terra, e não qualificados tecnicamente durante algumas etapas do processo produtivo, em especial a colheita.

Segundo Alves et al. (1994), a partir do processo de desenvolvimento capitalista da agricultura brasileira, cuja sustentação se deu através da política estatal de concessão de crédito subsidiado para ramos específicos do setor agrícola, o Estado de São Paulo foi aquele que constituiu mais sólida e rapidamente o CAI sucroalcooleiro, além de ter se tornado o principal produtor de açúcar e álcool do país. A constituição de um complexo agroindustrial completo, com a instalação de um departamento produtor de bens de capital

⁹ Para uma interessante análise sobre o desaparecimento do sistema de colonato na agricultura cafeeira paulista, ver Stolcke (1986).

para o próprio setor sucroalcooleiro do estado, possibilitou a elevação do ritmo de incorporação do progresso técnico.

A utilização de novas variedades de cana, mais produtivas, foi a principal inovação biológica introduzida no setor sucroalcooleiro paulista, pois elevou o rendimento de sacarose por hectare de cana plantada. No que tange às inovações físico-químicas, tem-se a prática da ferti-irrigação por meio da utilização da vinhaça ou vinhoto, um subproduto da moagem da cana extremamente poluente que, até a década de 1970, não era aproveitado, sendo descartado nos rios. Além disso, passou-se a utilizar herbicidas ao invés das carpas manuais ou mecânicas. Por fim, foram introduzidas inovações mecânicas, sendo estas aquelas que mais provocaram mudanças na configuração da força de trabalho ocupada nos canaviais. Tais inovações ocorreram a partir da mecanização (utilização de arados e tratores) de determinadas fases do processo produtivo da cana-de-açúcar, principalmente a de preparo do solo e plantio (ALVES et al., 1994).

Como aponta Coletti (1998), a utilização de insumos industriais e a introdução de máquinas apenas em determinadas fases do processo produtivo agrícola aumentaram a sazonalidade da demanda por força de trabalho. A mecanização das fases de preparo do solo e plantio reduziu a força de trabalho ocupada nestas atividades, aumentando, entretanto, a demanda nos períodos de colheita, o que permitiu, principalmente no Estado de São Paulo, a expansão do assalariamento temporário.

Em 1975, com a criação do Proálcool, os incentivos concedidos ao setor canavieiro permitiram tanto a ampliação da área plantada com cana-de-açúcar como um aumento da produtividade do solo e do rendimento industrial da matéria-prima. A incorporação do progresso técnico foi determinante para a realização de tais mudanças na produção sucroalcooleira. Os efeitos do Proálcool podem ser muito bem observados na região de Ribeirão Preto, localizada no interior paulista. Segundo Coletti (1998), o dinheiro farto e barato oferecido pelo Estado através do programa fez com que o número de destilarias destinadas à fabricação de álcool dobrasse, possibilitando o avanço dos canaviais sobre as áreas ocupadas com pecuária e outras culturas agrícolas.

Souza e Landim, em um estudo do município de Dumont, localizado na região de Ribeirão Preto, apoiados nos dados dos Censos Agropecuários de 1960-1980, constataram a existência de uma estreita relação entre o Proálcool, a expansão da cultura da cana-de-

açúcar, a concentração da terra e a redução da produção de alimentos para o consumo interno. Para os autores, o cultivo da cana-de-açúcar em substituição às culturas alimentares e ao cultivo do café e do algodão no município inviabilizou a pequena produção e consolidou o domínio das usinas e da grande propriedade sobre a produção agrícola de Dumont (SOUZA e LANDIM, 1991¹⁰ *apud* COLETTI, 1998: 41).

Assim, durante as décadas de 1960 e 1970, a expansão da atividade canavieira se deu, sobretudo, através da área plantada com cana, o que resultou em um processo de modernização (incorporação de novas tecnologias) parcial do setor. Neste momento, houve a mecanização do preparo do solo e a adoção do plantio semimecanizado. O corte da cana permaneceu manual até o final da década de 1980, empregando nesta atividade um grande contingente de trabalhadores, os quais, em sua maioria, haviam sido expulsos das regiões ocupadas com agricultura familiar (ALVES, 2007). Em resposta às greves de assalariados rurais em meados dos anos 1980, no início da década seguinte, o processo de mecanização do corte da cana toma força, sobretudo nas usinas localizadas na região de Ribeirão Preto. Por meio da mecanização, os usineiros pretendiam minar o poder de barganha dos trabalhadores e de suas entidades sindicais.

Se, historicamente, o Estado brasileiro regulou as relações de produção no setor canavieiro e disponibilizou incentivos fiscais para o seu desenvolvimento (TAVARES e LIMA, 2009), a partir da década de 1990 este cenário se modifica. Neste momento, iniciam-se no Brasil as políticas neoliberais, implementadas pelos governos de Fernando Collor de Mello e Fernando Henrique Cardoso (FHC), que tiveram como características principais a abertura comercial, a desregulamentação financeira, a flexibilização do mercado de trabalho, as privatizações e os cortes nos gastos sociais (BOITO, 1999).

Impulsionado pelos imperativos neoliberais e pela crise fiscal que impossibilitou a continuidade da política de concessão de crédito ao setor canavieiro, o Estado promoveu a sua desregulamentação parcial. Segundo Alves (2007), as políticas de abertura comercial e desregulamentação, combinadas com a queda dos preços internacionais do açúcar e a queda na demanda interna de álcool, levaram o setor sucroalcooleiro a uma crise sem precedentes,

¹⁰ SOUSA, Argemiro O.; LANDIM, José R. M. “Monopólio canavieiro e produção de alimentos”. *Perspectivas*. São Paulo, v.14, 1991.

que se prolongou por toda a década de 1990. Antes da desregulamentação, o preço da tonelada de cana, do açúcar e do álcool era fixado pelo Estado e, para tal, considerava-se o custo médio de produção do conjunto das unidades produtivas espalhadas em todo território nacional e não o preço dos produtos no mercado.

Em virtude dos preços controlados e com valores acima dos custos médios, não havia a necessidade de as usinas competirem para sobreviverem no mercado. Algumas usinas, por exemplo, se beneficiavam por operarem com custos de produção abaixo dos custos médios, o que lhes garantia lucros acima da média. Após a desregulamentação, os preços da tonelada da cana e de seus produtos derivados passaram a oscilar livremente no mercado e o lucro das usinas passou a depender de sua capacidade de gerir internamente dos negócios e de produzir a custos baixos (ALVES, 2007).

Como resposta às exigências deste novo cenário, iniciou-se um processo de reestruturação do setor com vistas, sobretudo, a otimizar o processo produtivo. Como aponta 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: 2).

A reestruturação do setor foi orientada, portanto, pela redução dos custos de produção, procurando colocar em prática o paradigma da produção enxuta. De acordo com Alves (2007), as principais alterações implantadas foram: mecanização do plantio e do corte da cana crua; aumento da produtividade do trabalho com redução do número de trabalhadores empregados; aumento da produtividade agrícola; e mudanças na forma de gestão da força de trabalho. Com relação, especificamente, à parte agrícola das usinas, ocorreram mudanças na logística de transferência de insumos e matérias-primas do campo para a unidade industrial, terceirização das atividades e aumento da produtividade do corte manual da cana.

Na década de 2000, o setor sucroalcooleiro entrou em uma nova fase de expansão, sobretudo devido ao incremento da produção de etanol para o mercado interno e externo. Os debates sobre os impactos ambientais causados pelos combustíveis derivados de petróleo e o caráter finito desta fonte de energia engendraram um contexto político favorável à produção dos agrocombustíveis, cuja matéria-prima advém de produtos agropecuários e florestais. Desta forma, com a eleição do presidente Lula em 2002, a produção de agroenergia, em geral, e a produção de etanol de cana-de-açúcar, em particular, tornaram-se um dos principais focos da política agrícola nacional, a qual procurou criar condições para tornar o agronegócio brasileiro competitivo neste setor. A seguir, discutiremos as características das duas principais frentes de atuação do governo Lula (2003-2010) no apoio ao agronegócio canavieiro: a oferta de linhas de crédito através do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) e a regulamentação das condições de trabalho rurais por meio do Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as condições de Trabalho na Cana-de-Açúcar.

1.3. A expansão do setor sucroalcooleiro na década de 2000 e a atuação do governo Lula (2003-2010) no plano econômico e trabalhista

1.3.1. O papel do BNDES como agente financiador da expansão do setor sucroalcooleiro

Após a crise vivenciada na década de 1990, o setor sucroalcooleiro experimenta uma nova fase de crescimento a partir dos anos 2000. De acordo com Baccarin et al. (2009b), uma série de novas condições surgiram neste período e possibilitaram que o setor adquirisse maior dinamismo. No campo institucional, os autores destacam a aprovação da Lei 10.336/2001, que criou a Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico (CIDE), e da Lei 10.453/2002, chamada de Lei do Álcool, as quais garantiram que a gasolina ficaria sujeita à maior tributação – o que aumentou a competitividade do álcool combustível – e que parte dos recursos arrecadados poderia ser utilizada nos subsídios de preços, estocagem e transporte do álcool ou então para a equalização de custos de produção da cana-de-açúcar entre as regiões produtoras. Através da Lei 10.203/2001, ficou estabelecido que o percentual de álcool anidro misturado à gasolina deveria ser de 20%, podendo ser elevado

pelo Poder Executivo até o limite de 24%. Posteriormente, a Lei 12.490/2011 elevou esse limite para 25%.

No plano econômico, em 2003, o mercado de etanol toma novo impulso com o lançamento no Brasil dos veículos *Flex Fuel*, os quais podem ser abastecidos tanto com álcool quanto com gasolina, bem como com a mistura (em qualquer proporção) dos dois combustíveis. Segundo o Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (MDIC), desde o lançamento, já foram comercializados 15,3 milhões de veículos *Flex Fuel*. Até dezembro de 2011, a participação destes veículos no mercado brasileiro de veículos leves foi de 83,1%. Consequentemente, o consumo de álcool hidratado no Brasil obteve um aumento significativo, passando de 4,3 bilhões de litros em 2003 para 15 bilhões de litros em 2010. Além do consumo interno, as exportações de álcool também aumentaram, atingindo patamares inéditos em 2007 com 3,5 bilhões de litros exportados¹¹.

De acordo com o Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA), o mercado externo de açúcar também apresentou números favoráveis: em 2000, o Brasil exportou 6,5 milhões de toneladas de açúcar e, em 2010, este número saltou para 26 milhões de toneladas. A conjuntura favorável ao setor sucroalcooleiro na última década se refletiu, portanto, no conjunto dos indicadores da produção setorial, registrando no Brasil, no período 2000-2010, um crescimento de 145% na produção de cana-de-açúcar, de 137% na de açúcar e 162% na de álcool¹².

Concomitantemente ao crescimento da produção, o parque agroindustrial também se expandiu. Tal expansão se deu a partir da realização de novos investimentos originados de reservas próprias de grupos já atuantes no setor; do lançamento de ações; do aporte de capital de novos grupos, inclusive internacionais, atraídos principalmente pelas boas perspectivas do mercado de etanol; e de financiamentos obtidos especialmente junto ao BNDES, o qual se constituiu em uma das principais fontes de recursos para os novos investimentos setoriais (BACCARIN et al., 2009a, 2009b). Ao longo do governo Lula (2003-2010), a participação dos desembolsos do BNDES para projetos sucroalcooleiros

¹¹ Informações disponíveis em <<http://www.mdic.gov.br/sitio/interna/interna.php?area=2&menu=999>>. Acessado em 08 fev. 2012.

¹² Os dados da produção sucroalcooleira no Brasil estão disponíveis em <<http://www.agricultura.gov.br/vegetal/estatisticas>>. Acessado em 08 fev. 2012.

aumentou significativamente quando comparada ao total desembolsado pelo banco. O aumento dos investimentos no setor visa, fundamentalmente, à expansão da produção de etanol para atender ao crescimento do consumo doméstico no curto prazo e das exportações no médio prazo (BNDES, 2008: 7).

O incentivo à produção de etanol no governo Lula (2003-2010) deve ser compreendido no quadro mais amplo da política agrícola implementada por este governo, cujo principal objetivo foi promover o agronegócio brasileiro. Dentre as políticas de fomento encontra-se o Plano Nacional de Agroenergia 2006-2011¹³ lançado em 2005 pelo governo federal por meio do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, cujo objetivo foi estabelecer as diretrizes para as ações públicas e privadas voltadas para a produção da agricultura de energia, principalmente no que tange à cadeia produtiva do etanol, setor em que a produção brasileira se encontra em estágio mais avançado (MAPA, 2006).

O posicionamento do governo federal quanto ao suprimento futuro de energia de fontes renováveis, como agroenergia, transcende as administrações públicas, tornando-se uma questão de Estado, pela amplitude e pelas consequências (*sic*) que traz para o desenvolvimento do País. O suprimento de energia a preços elevados compromete o processo de desenvolvimento econômico, a geração de empregos, a renda e o bem-estar dos cidadãos brasileiros.

A agricultura é alternativa viável, do ponto de vista econômico, social e ambiental para a geração de energia renovável. A produção de álcool, a partir de cana-de-açúcar, é um exemplo mundial de sucesso, por substituir parte substancial de gasolina utilizada no transporte (MAPA, 2006: 12).

Dentre as ações governamentais necessárias para o cumprimento do Plano Nacional de Agroenergia está “a oferta de linhas de crédito adequadas ao perfil dos investimentos e às necessidades de capital de giro” (MAPA, 2006: 37). Diferentemente do que ocorreu no período do Proálcool na década de 1970, em que havia a concessão de subsídios diretos e exclusivos ao setor sucroalcooleiro, neste novo momento grande parte dos investimentos provém de recursos oriundos do BNDES, emprestados a taxas de juros inferiores àquelas praticadas no mercado e com prazos de carência diferenciados. Os recursos do BNDES são

¹³ De acordo com o Plano Nacional de Agroenergia 2006-2011, a agroenergia no Brasil é composta por quatro grandes grupos: etanol e cogeração de energia provenientes da cana-de-açúcar; biodiesel de fontes lipídicas (animais e vegetais); biomassa florestal e resíduos; e dejetos agropecuários e da agroindústria (MAPA, 2006: 12-13)

captados em várias fontes – a principal delas é o Fundo de Amparo ao Trabalhado (FAT) – e também estão disponíveis para outros setores da economia (ALVES, 2007). Vejamos na tabela a seguir a evolução dos desembolsos do BNDES para o setor sucroalcooleiro por atividade produtiva no período 2004-2010.

Tabela 1 – Desembolsos do BNDES por atividade produtiva para o setor sucroalcooleiro no período 2004-2010* (em R\$ milhões)

Atividade Produtiva	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Cana-de-Açúcar	193	224	366	571	686	688	953
Industrial (Açúcar e Etanol)	333	617	1.344	2.893	3.942	4.184	5.139
Cogeração	77	256	264	127	1.872	1.522	1.483
Total	603	1.097	1.974	3.591	6.500	6.394	7.575

Fonte: BNDES

*Inclui todas as linhas de crédito do Banco (operações diretas e indiretas, automáticas e não-automáticas).

Como podemos observar através da tabela, os desembolsos do BNDES para o setor sucroalcooleiro tiveram um crescimento expressivo ao longo da década de 2000, passando de 603 milhões de reais em 2004 para 7,5 bilhões em 2010. Em 2008, os desembolsos adquiriram um patamar recorde, atingindo 6,5 bilhões de reais, o que equivale a um crescimento acumulado de 978% no intervalo 2004-2008. Segundo o Banco, este crescimento foi provocado pelo maior incremento da produção de etanol em relação à produção açucareira entre as safras de 2003/2004 e 2007/2008, o que exigiu um aumento nas concessões de crédito, evidenciando o papel preponderante do etanol como motivador principal da expansão do setor sucroalcooleiro na última década (BNDES, 2008: 7).

Tal crescimento também exigiu aumento correspondente de investimentos na ampliação do parque fabril do setor, tanto na parte agrícola como na industrial. Este cenário implicou, conseqüentemente, no incremento da demanda por recursos para investimento e o BNDES, por ser a principal fonte de empréstimo de longo prazo, teve papel relevante como financiador desse processo, conforme evidenciado pelo aumento dos desembolsos do Banco para projetos sucroalcooleiros (BNDES, 2008: 7).

No último triênio da década, os desembolsos alcançaram a cifra de 20,5 bilhões de reais, o que equivale a mais de 5% do desembolso global do Banco no mesmo período, sendo que essa participação atingiu pico histórico de 7% em 2008 (BNDES, 2011). A distribuição dos recursos é realizada através dos vários programas de financiamento disponibilizados para a cadeia sucroalcooleira: FINAME Agrícola (financiamento para aquisição de máquinas e equipamentos novos, de fabricação nacional), FINEM (financiamento para a realização de projetos de implantação, expansão e modernização), MODERFROTA (financiamento para a aquisição de tratores agrícolas e implementos associados e colheitadeiras), MODERMAQ (financiamento à aquisição de bens de capital), FUNTEC (apoiar financeiramente projetos que objetivam estimular o desenvolvimento tecnológico e a inovação de interesse estratégico para o país), PROINFA (investimentos em projetos de geração de energia a partir de fontes alternativas).

A atuação do BNDES como agente financiador da expansão do setor sucroalcooleiro, ramo do agronegócio priorizado pelo governo Lula (2003-2010), representa uma das dimensões da política agrícola brasileira colocada em prática pelo governo federal, cujo foco eram os setores exportadores. O papel preponderante assumido pelo agronegócio no governo Lula faz parte, de acordo com Boito (2006, 2007), de uma operação política complexa promovida por este governo, que possibilitou a ascensão política da grande burguesia interna industrial e do agronegócio, principalmente dos setores voltados para o comércio de exportação, sem, contudo, quebrar a hegemonia do capital financeiro – adquirida com o advento do neoliberalismo a partir da década de 1990 – e alterar a posição subordinada do médio capital no bloco do poder ¹⁴. Esta seria, segundo autor, a novidade do governo Lula com relação ao governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC) (1995-2002).

Ainda segundo Boito (2007: 66), a nova política de comércio internacional e a correspondente ascensão política da grande burguesia interna industrial e do agronegócio seriam resultado de um conjunto de fatores. No que tange aos fatores políticos, tal mudança foi induzida pela pressão da grande burguesia industrial ao longo da década de 1990 contra

¹⁴ O conceito de bloco no poder utilizado por Boito (2006, 2007) foi desenvolvido por Nicos Poulantzas e designa a unidade contraditória da burguesia organizada como classe dominante.

a política de abertura comercial e de elevação da taxa de juros introduzidas pelo governo FHC (1995-2002). A crítica a estas medidas contou também com o apoio da Central Única dos Trabalhadores (CUT), reforçando o seu impacto político. Outro fator político importante foi a própria vitória da candidatura Lula nas eleições presidenciais de 2002.

Com relação aos fatores econômicos que levaram à mudança, o autor elenca os seguintes aspectos: a ameaça de estrangulamento externo que se evidenciou na crise cambial de 1999; o crescimento do comércio internacional de matérias-primas e de recursos naturais, ocorrido após alterações feitas na política econômica do segundo governo FHC (1999-2002), sobretudo a desvalorização do real e a adoção de uma política de balança comercial superavitária; a melhora na cotação destes produtos; o declínio, na década de 2000, do fluxo de dólares dirigido aos países dependentes pelos fundos de aplicação dos países dominantes; e, por último, a grande desvalorização cambial provocada, involuntariamente, pelo temor do capital internacional diante da iminente vitória de Lula em 2002.

Com a eleição de Lula, a política externa brasileira se volta com força para o estímulo às exportações e o agronegócio torna-se o seu carro-chefe. Dentre os principais produtos agropecuários exportados pelo Brasil destacam-se: açúcar e álcool, o complexo da soja, carnes, madeiras, papel e celulose, couros, café, algodão e fibras, fumo e suco de frutas.

Uma vez no governo, Lula decidiu radicalizar na direção da correção iniciada no segundo governo FHC. Iniciou a sua política agressiva de exportação, centrada no agronegócio, nos recursos naturais e nos produtos industriais de baixa densidade tecnológica e implementou as medidas cambiais, creditícias e outras necessárias para manter essa política (BOITO, 2007: 66).

Nesta mesma direção, também está a análise feita por Filgueiras e Gonçalves (2007) da política econômica do governo Lula (2003-2010). Para os autores, após a crise cambial de 1999, o agronegócio e os segmentos exportadores do grande capital ganharam mais relevo devido à importância dessas atividades para o equilíbrio das contas externas, tendência que se reforçou no governo Lula quando representantes destes segmentos ocuparam dois ministérios importantes: o Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento e o Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior.

Ao priorizar os interesses do agronegócio, sobretudo da agroindústria canavieira, o governo Lula (2003-2010) apostou na expansão da grande propriedade e das monoculturas de exportação em detrimento das pequenas produções de alimentos da cesta básica. Com isso, a reforma agrária ficou estagnada e, como veremos no capítulo III, o desemprego no campo cresceu expressivamente ao longo da década de 2000 no setor canavieiro. Devido à disponibilidade e à facilidade de acesso ao crédito, especialmente junto ao BNDES, as usinas, principalmente da Região Centro-Sul, investiram na incorporação de novas tecnologias no processo produtivo, cuja principal expressão foi a aceleração do processo de mecanização da colheita da cana iniciado nos anos 1990.

Com relação à Usina Ester, a coordenadora da gestão da informação da empresa nos relatou que os recursos oriundos do BNDES permitiram que esta consolidasse o seu projeto de produção de energia a partir do bagaço da cana-de-açúcar, também chamado de projeto de cogeração. Através dele, a usina adquiriu uma nova caldeira, com maior capacidade de geração de energia; um centro de controle; e um novo gerador (Samantha, 05/07/2011). A nova caldeira passou a funcionar na safra de 2008 e, além de fornecer a energia utilizada na parte industrial da usina, também permitiu a produção de energia excedente, que é vendida para a Companhia Paulista de Força e Luz (CPFL) (Usina Ester, 2009). Segundo dados do BNDES, o projeto de cogeração da Usina Ester contou com um desembolso da instituição de R\$ 73.769.408,00¹⁵.

Além do projeto de cogeração, a Usina Ester também utilizou os recursos do Banco para a compra de maquinário agrícola para a expansão da mecanização da colheita da cana, obtidos através da linha de financiamento FINAME Agrícola. Quando realizamos nossa pesquisa de iniciação científica com os trabalhadores de Cosmópolis, em 2007, a Usina Ester empregava, na safra, cerca de 1.200 trabalhadores rurais, sendo que metade deste contingente era formada por trabalhadores efetivos da usina e a outra metade por trabalhadores temporários contratados através de empresas terceirizadas apenas para a fase

¹⁵ BNDES. **Contratações da área de infra-estrutura (operações diretas)**. Período: 01/01/2008 a 31/12/2008. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/bndes/bndes_pt>. Acessado em: 13 abr. 2011.

de colheita. Naquele ano, a usina possuía apenas 25% do corte mecanizado e contava com cinco máquinas colheitadeiras. Em um período de quatro anos, a relação entre corte manual e mecanizado se inverteu. Na última safra, de 2011, a usina operou com 75% do corte mecanizado, o qual foi realizado por 11 máquinas. O número de trabalhadores rurais empregados no corte manual foi reduzido para 585, sendo 450 trabalhadores efetivos e 135 safristas.

O desemprego causado pela diminuição das contratações na safra atingiu sobretudo os trabalhadores migrantes, que todos os anos deixavam suas regiões de origem para o trabalho no corte da cana no interior paulista e retornavam ao final da colheita. De acordo com os relatos dos trabalhadores entrevistados, muitos cortadores de cana migrantes que não encontraram emprego na Usina Ester nesta última safra foram para outros estados produtores de cana-de-açúcar em busca de trabalho, como Mato Grosso e Goiás. Além do desemprego, a expansão da colheita mecanizada também impactou as condições de trabalho daqueles que permaneceram empregados. Dentre os principais impactos estão: intensificação do ritmo de trabalho; queda no valor dos salários; aumento das dificuldades para a realização do trabalho e para a manutenção de conquistas trabalhistas; e afastamento dos trabalhadores da atividade sindical. Discutiremos estes aspectos de forma mais detalhada no capítulo III.

Além de atuar no plano econômico através da oferta de linhas de financiamento em condições privilegiadas, a política do governo Lula (2003-2010) para o setor sucroalcooleiro também contemplou o campo trabalhista. A partir de meados da década de 2000, em meio a um contexto favorável ao seu crescimento e expansão, este setor se tornou alvo de uma série de denúncias, veiculadas pela grande imprensa, de desrespeito aos direitos trabalhistas dos trabalhadores rurais, bem como de manter condições de trabalho análogas à escravidão. As denúncias partiram de movimentos sociais, como a Pastoral dos Migrantes e a Comissão Pastoral da Terra (CPT), entidades sindicais, promotores do Ministério Público do Trabalho (MPT) e grupos de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Em 2006, o MPT, através da Procuradoria Regional do Trabalho da 15^a Região de Campinas, instaurou um Expediente Administrativo (EA) para investigar suspeitas de mortes por exaustão de cortadores de cana empregados em usinas no interior

do Estado de São Paulo¹⁶. De 2004 a 2008, a Pastoral dos Migrantes registrou 21 casos de mortes de trabalhadores rurais com indícios de terem sido causadas pelo excesso de esforço nos canaviais (FACIOLI, 2008).

As denúncias repercutiram negativamente no cenário externo, o que levou organismos internacionais, como a União Europeia (UE), a declarar que a importação de etanol brasileiro não seria viável caso a sua produção não atendesse a condições sociais e ambientais mínimas¹⁷. Em meio a estas denúncias, o presidente Lula declarou durante um discurso, em março de 2007, que os usineiros brasileiros eram “heróis nacionais e mundiais” por investirem na produção de etanol.

Os usineiros de cana, que há dez anos eram tidos como se fossem os bandidos do agronegócio neste país, estão virando heróis nacionais e mundiais, porque todo mundo está de olho no álcool. E por quê? Porque têm políticas sérias. E têm políticas sérias porque quando a gente quer ganhar o mercado externo, nós temos que ser mais sérios, porque nós temos que garantir para eles o atendimento ao suprimento¹⁸.

A elevação dos usineiros, até então acusados de submeterem os trabalhadores rurais a precárias condições de trabalho e de desrespeitar amplamente a legislação trabalhista, à condição de “heróis nacionais” colocou na ordem do dia o debate sobre as consequências sociais e ambientais da expansão do atual modelo de produção sucroalcooleiro, o qual está organizado fundamentalmente em dois pilares: exploração da força de trabalho e de grandes porções terras, reforçando a concentração da propriedade. Pressionado pelas denúncias e pela consequente rejeição internacional do etanol, o governo inicia em 2008 a *Mesa de Diálogo para Aperfeiçoamento das Condições de Trabalho na Agricultura*, composta por representantes dos trabalhadores, do governo e do patronato, com o objetivo de conter as irregularidades praticadas pelo setor no que tange ao cumprimento das leis trabalhistas e no

¹⁶ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região de Campinas. Expediente Administrativo (EA) nº 24322/2006-08, Objeto: Meio ambiente do Trabalho no Corte da Cana-de-açúcar, Núcleo: Proteção à Saúde e Segurança do Trabalhador, Data da autuação: 11/01/2006, 15 volumes. Consultamos os volumes deste EA por ocasião da realização de nossa pesquisa de iniciação científica.

¹⁷ UE prepara barreira ao etanol. *Portal do Agronegócio*, 07 de novembro de 2008. Disponível em: <<http://www.portaldoagronegocio.com.br/conteudo.php?id=26931>>. Acessado em: 09 fev. 2012.

¹⁸ Presidente Lula chama usineiros de heróis. *Folha Online*, 20 de março de 2007. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/brasil/ult96u90477.shtml>>. Acessado em: 09 fev. 2012.

oferecimento de condições mínimas de trabalho. As discussões neste espaço tripartite culminaram, em 2009, na assinatura do acordo de livre adesão denominado *Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Cana-de-Açúcar*. O conteúdo deste acordo, bem como sua repercussão para os trabalhadores e para o movimento sindical rural, serão objetos de nossa discussão no item a seguir.

1.3.2. O Acordo de Livre Adesão como tentativa de regulamentação das condições de trabalho

Na década de 2000, as expressões “trabalho precário”, “trabalho degradante”, “condições subumanas de trabalho” e “condições de trabalho análogas à escravidão” se tornaram constantes na caracterização das relações e condições de trabalho rurais no setor sucroalcooleiro. Tais expressões remetem desde a contratação ilegal de trabalhadores, devido à ausência do registro em carteira, até as mortes ocorridas em função do excesso de esforço, o qual é estimulado por um sistema perverso que combina os baixos valores pagos pela tonelada de cana colhida, o sistema de remuneração por produção e uma força de trabalho pauperizada¹⁹. Como nos indica Silva e Martins (2006), os registros das precárias condições de vida e trabalho enfrentadas pelos trabalhadores canavieiros que emergem na cena pública a partir de 2004, apesar de historicamente conhecidas, contrastam com a aparência e o discurso modernizantes das usinas de açúcar e álcool brasileiras, principalmente daquelas localizadas no interior do Estado de São Paulo, principal alvo das denúncias.

Neste contexto, o governo Lula (2003-2010) se viu diante de um impasse: como justificar a sua política de fomento à produção sucroalcooleira, ancorada na premissa de que o Brasil possui a tecnologia mais avançada e eficiente na produção de etanol combustível, diante da realidade vivida pelos trabalhadores empregados no cultivo da cana-de-açúcar? Como resposta, o governo federal criou em 2008 um espaço de discussão

¹⁹ De um modo geral, a precariedade das condições de trabalho oferecidas pelas usinas sucroalcooleiras envolve os seguintes aspectos: ausência de registro em carteira; transporte de trabalhadores em condições inadequadas; alojamentos de trabalhadores migrantes em condições impróprias para moradia; exploração da força de trabalho através de práticas arcaicas de organização do trabalho, como o salário por produção; ausência de condições mínimas de saúde e segurança no trabalho; baixos salários; e imposição de elevadas metas de produtividade (SILVA, 1999, 2006a, 2006b, 2007; NOVAES, 2007a, 2007b).

tripartite, envolvendo empresários, trabalhadores e governo federal²⁰, denominado *Mesa de Diálogo para Aperfeiçoamento das Condições de Trabalho na Agricultura*, com o objetivo de, como o próprio nome diz, *aperfeiçoar* as condições de trabalho rurais na agroindústria canavieira. Ou seja, partiu-se do pressuposto de que as atuais condições de trabalho neste setor já são adequadas, o que diverge do diagnóstico apresentado pelos movimentos sociais, entidades sindicais, pesquisadores acadêmicos e pelo próprio MPT e MTE, sendo necessário apenas o seu aperfeiçoamento. Nesse sentido, a Mesa de Diálogo teve o “objetivo de debater e propor soluções para tornar mais humano e seguro o cultivo manual da cana-de-açúcar” (Secretaria Geral da Presidência da República, 2009).

A criação de esferas para discussão e negociação tripartites pode ser considerada uma marca do governo Lula (2003-2010). Segundo Araújo e Vêras de Oliveira (2010), estas iniciativas tiveram por objetivo envolver a sociedade, em particular o sindicalismo, na constituição de espaços de “concertação social”. Diferentemente do que ocorreu nos anos de 1990, em que o aumento da participação institucional por parte do movimento sindical se deu sob a insígnia da “parceria” com o Estado²¹, com o governo Lula ela se dá sob a referência do “diálogo social”. Os principais organismos criados nessa direção foram o Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES) e o Fórum Nacional do Trabalho (FNT).

O CDES foi criado no ato da posse do governo Lula (2003-2010) e, em seus primeiros anos de funcionamento, discutiu e se posicionou sobre as Reformas Previdenciária, Tributária, Sindical, Trabalhista e sobre questões relativas ao desenvolvimento nacional. Destas discussões, resultaram “Cartas de Concertação”. Entretanto, no final do primeiro mandato de Lula, o conselho perdeu relevância.

²⁰ Os trabalhadores foram representados pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG) e pela Federação dos Empregados Rurais Assalariados do Estado de São Paulo (FERAESP); os empresários do setor sucroalcooleiro pelo Fórum Nacional Sucrenergético e pela União da Indústria de Cana-de-Açúcar (UNICA); e o Governo Federal, pela Secretaria - Geral e Casa Civil da Presidência da República e pelos Ministérios do Trabalho e Emprego (MTE), Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA), Desenvolvimento Agrário (MDA), Educação (MEC) e Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS).

²¹ Citamos como exemplo a participação das entidades sindicais, em “parceria” com o Estado, na execução de projetos de qualificação profissional por meio da utilização dos recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) a partir da criação do Plano Nacional de Formação Profissional (PLANFOR) em 1995 (ARAÚJO e VÉRAS DE OLIVEIRA, 2010).

Analisando as relações entre o movimento sindical e os dois mandatos de Lula, Araújo e Vêras de Oliveira (2010) questionam se, de fato, a função do Conselho teria sido a de favorecer o “diálogo social” ou, inversamente, propiciar legitimidade social às opções políticas tomadas posteriormente por setores estratégicos do governo.

As características do movimento sindical no governo Lula (2003-2010) também foram analisadas por Galvão (2010), segundo a qual o sindicalismo brasileiro passou por um processo de reconfiguração desde a ascensão do PT ao governo federal provocado por diversos fatores. Dentre eles, estariam os organismos tripartites, tais como o CDES e o FNT, identificados pela autora como estratégias criadas por este governo para envolver as entidades sindicais com sua plataforma política. A discussão das Reformas nestes espaços seria, portanto, uma “tentativa de construir consensos em torno das questões mais polêmicas e de minimizar uma eventual reação dos trabalhadores às políticas a serem adotadas” (GALVÃO, 2010: 3). A posição da CUT e da Força Sindical (FS) defendidas nestes organismos descontentou parte dos sindicatos, que deram origem a novas organizações, como a Coordenação Nacional de Lutas (Conlutas), criada em 2004, e a Intersindical, criada em 2006. Outra parte fundou a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST), a qual representa os sindicatos ligados à estrutura confederativa.

Ao analisarmos o conteúdo do *Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Cana-de-Açúcar*, acordo resultante das negociações no âmbito da Mesa de Diálogo, o qual prevê um conjunto de práticas empresariais que visam “ampliar os direitos reconhecidos em lei e aperfeiçoar as condições relativas a importantes aspectos” (Secretaria Geral da Presidência da República, 2009: 5), constatamos que as regulamentações acordadas para as relações e condições de trabalho no cultivo da cana não deliberam sobre questões cruciais para os trabalhadores, tais como: o salário por produção; o intenso ritmo de trabalho no corte da cana, que tem levado os trabalhadores à morte por exaustão e provocado o aumento de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais; as elevadas metas de produtividade impostas pelas usinas; e o plano de reforma agrária para os trabalhadores migrantes nas regiões de origem.

O Compromisso Nacional está estruturado em cinco cláusulas: I) Do objeto, II) Das práticas empresariais, III) Das políticas públicas, IV) Processo de Implantação e Monitoramento, V) Condições gerais. No que diz respeito à responsabilidade das empresas,

os principais pontos acordados abrangem as seguintes medidas: os trabalhadores deverão ser contratados diretamente pelas empresas, eliminando a prática da terceirização, e com registro em carteira de trabalho; o contrato de experiência deverá ser utilizado uma única vez quando se tratar do mesmo empregado e da mesma empresa; eliminação da vinculação da remuneração dos serviços de transporte de trabalhadores, administração e fiscalização, executados pelas próprias empresas ou por terceiros, à remuneração dos trabalhadores; utilização da intermediação do Sistema Público de Emprego quando for necessária a contratação de trabalhadores migrantes; assegurar alojamentos de boa qualidade e de acordo com os requisitos da Norma Regulamentadora 31 para os trabalhadores migrantes; dispor de mecanismos de aferição da produção previamente acertados com as representações dos trabalhadores no corte manual da cana-de-açúcar, devidamente escritos e amplamente divulgados entre os trabalhadores, que permitam a estes avaliar o cálculo do salário devido; informar o preço da cana antecipadamente aos empregados e utilizar, para medição da cana cortada, compasso com ponta de ferro, na presença dos trabalhadores, respeitando as normas constantes nas convenções coletivas ou nos Acordos Coletivos de trabalho; fornecer gratuitamente Equipamento de Proteção Individual (EPI) de boa qualidade com Certificado de Aprovação (CA); garantir a realização de duas pausas coletivas por dia, sendo uma no período da manhã e outra à tarde; melhorar as condições de atendimento médico aos trabalhadores do cultivo manual da cana-de-açúcar em situações de emergência; fornecer transporte seguro e gratuito aos trabalhadores para as frentes de trabalho no campo; fornecer gratuitamente recipiente térmico – “marmitta” – que garanta condições de higiene e manutenção de temperatura dos alimentos; assegurar, nas frentes de trabalho, mesas e bancos para a realização de refeições; estabelecer, em conjunto com entidades sindicais, negociação coletiva de trabalho; assegurar acesso aos locais de trabalho de dirigentes de sindicato, federação ou confederação da respectiva base territorial, desde que estejam previamente credenciados e a empresa seja comunicada de maneira simplificada e com antecedência (Secretaria Geral da Presidência da República, 2009: 9-11).

Já com relação às políticas públicas de responsabilidade do governo federal, as principais ações acordadas foram: promoção da alfabetização e elevação da escolaridade dos trabalhadores do cultivo manual da cana-de-açúcar; promoção da qualificação e

requalificação dos trabalhadores, com vistas a sua reinserção produtiva; fortalecimento de ações e serviços sociais em regiões de emigração de trabalhadores para atividades sazonais do cultivo manual da cana-de-açúcar (Secretaria Geral da Presidência da República, 2009: 11-12).

A quase totalidade das medidas recomendadas pelo Compromisso Nacional já estão previstas na legislação trabalhista, não implicando na ampliação de direitos para estes trabalhadores. Além disso, praticamente todos os temas acordados são parte integrante de reivindicações históricas dos assalariados rurais canavieiros, como por exemplo a transparência na aferição da produção, e já constam em Acordos Coletivos de trabalho (como veremos na análise dos Acordos Coletivos dos canavieiros de Cosmópolis). Ou seja, ao invés de ampliar as garantias e debater a real causa das precárias condições de trabalho no campo – o amplo desrespeito aos direitos trabalhistas praticado pelas usinas sucroalcooleiras – o Compromisso Nacional se limitou a reafirmar aquilo que os trabalhadores e o movimento sindical têm afirmado ao longo de toda a sua história de luta. Além disso, a adesão ao Compromisso Nacional pelas empresas sucroalcooleiras tem caráter voluntário, isto é, apenas as empresas que aderirem terão o compromisso de respeitar e implementar as práticas estabelecidas e, desta forma, estarão sujeitas aos mecanismos, ainda não definidos, de verificação do cumprimento do acordo.

A representação dos trabalhadores na Mesa de Diálogo foi realizada pela Federação dos Empregados Rurais Assalariados do Estado de São Paulo (FERAESP), filiada à CUT, e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG), na época também filiada a mesma central. A presença destas entidades nas negociações tripartites e na celebração do Compromisso Nacional demonstra a adesão do sindicalismo rural à atuação no plano institucional, em detrimento de uma ação de resistência organizada junto às bases para elaborar uma política alternativa que objetive a negociação de novas demandas, bem como a aceitação da negociação dentro dos limites impostos pelo governo federal e pelo patronato, o que levou à elaboração de um acordo que apenas repôs aquilo que está na legislação e que não possui validade jurídica, já que a adesão por parte das empresas é voluntária.

Analisando os motivos que levaram o movimento sindical brasileiro, sobretudo a CUT, a apoiar o governo Lula (2003-2010), haja vista a manutenção por este governo da

política macroeconômica do governo FHC (1995-2002) e a implementação de reformas que reduziram direitos trabalhistas, Galvão (2006) aponta a criação de mecanismos de cooptação das lideranças sindicais através da sua participação no primeiro e no segundo escalão do governo e em organismo tripartites, o que confere uma aparência de democratização do processo decisório. Nesse sentido, as lideranças passaram a acreditar que os canais de discussão e negociação tripartites lhes possibilitavam maior participação nas deliberações referentes tanto à criação e mudanças de políticas públicas quanto à aplicação de verbas relacionadas a políticas já existentes, como por exemplo os recursos do FAT.

Quando questionados sobre qual a avaliação que faziam da participação do movimento sindical rural na Mesa de Diálogo e no Compromisso Nacional, tanto o presidente da FERAESP quanto o secretário de setor de assalariados(as) da CONTAG responderam com um tom de entusiasmo, indicando o avanço representado por tais processos, na medida em que abriram espaço para a participação das entidades representativas dos trabalhadores na discussão e elaboração de políticas públicas.

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. (...) qual é a nossa expectativa em participar? Criar ambientes de formulação de políticas públicas e políticas até empresariais que efetivamente melhore as condições de vida dos trabalhadores (Entrevista concedida por Élio Neves, presidente da FERAESP, a MILANO e PERA, 2009: 12).

Esse acordo, na verdade, não é um objeto jurídico. É uma adesão voluntária, um compromisso moral dos usineiros e das partes envolvidas. Mas abriu a possibilidade de discutir, por meio dessa Comissão, política pública para os trabalhadores que estão ficando desempregados em razão do fim da queima da cana. Antes não tínhamos um espaço onde debater questões como essa, que precisam envolver o governo e também os empresários (Entrevista concedida por Antonio Lucas Filho, secretário de Assalariados e Assalariadas da CONTAG, a ESTIMA, 2009: 36).

Diante do exposto, acreditamos que a análise feita por Araújo e Vêras de Oliveira (2010) e Galvão (2010) a respeito da função política do CDES e do FNT pode ser estendida à Mesa de Diálogo formada para discutir as relações de trabalho no setor canavieiro. Esta última, na medida em que não ampliou de forma substancial os direitos dos trabalhadores rurais e apenas reafirmou o conteúdo da legislação vigente, nos parece ter atuado como um

mecanismo de legitimação, através da adesão do sindicalismo rural, da política agrícola do governo Lula (2003-2010) de fomento ao agronegócio sucroalcooleiro para tornar o etanol competitivo e aceito no mercado internacional. Nesta mesma direção estiveram as críticas das lideranças do SER-Cosmópolis ao Compromisso Nacional, como aponta a fala a seguir do dirigente Paulo César:

O tom do acordo foi só de conciliação. Isso deixou a gente muito brava com o presidente da FERAESP, ele se uniu demais com a UNICA pra poder avançar nesse acordo. A UNICA, na verdade, ficou rindo, ficou rindo à toa porque isso aqui pra São Paulo não significou nada. Isso aí só vai dar status pra eles. Isso, na verdade, o governo fez pra poder mostrar lá pra fora que eles estão cuidando da questão social, pra quebrar aquela fama que tava criando lá fora de trabalho escravo, ou trabalho análogo à escravidão, que tava sendo desenvolvido aqui. Os caras precisavam mudar a imagem lá fora, mostrar que não são mais esses coronéis que estão comandando as coisas, que agora tem modernidade. E o Lula acabou virando o garoto propaganda dos usineiros lá fora. Quanto a isso, acho que ele ficou devendo, mas em muitas partes ele foi bom (Paulo César, 17/05/2011).

Nosso objetivo nesta seção e na anterior foi caracterizar os principais processos nos quais a agroindústria canavieira esteve envolvida na última década e que têm relação direta com as condições de trabalho e a organização sindical dos trabalhadores rurais. De um lado, o setor experimenta uma nova fase de crescimento, caracterizada pela expansão da produção de cana-de-açúcar, açúcar e álcool, aumento das exportações e modernização das unidades produtivas com a introdução de novas tecnologias. O contexto favorável foi viabilizado sobretudo pela prioridade dado pelo governo Lula (2003-2010) ao agronegócio brasileiro, cuja principal forma de apoio foi o aumento da concessão de crédito em condições diferenciadas através do BNDES. A face mais evidente desta fase de crescimento foi a aceleração da mecanização da colheita da cana-de-açúcar, que eliminou uma grande quantidade de empregos, principalmente nas usinas do interior paulista, e também acentuou a precariedade das condições de trabalho e as dificuldades para organização sindical dos canavieiros.

De outro lado, as denúncias de desrespeito aos direitos trabalhistas e de manutenção de condições precárias de trabalho nos canaviais tiveram seu peso minimizado pela promessa de “boas práticas” pelos empresários do setor firmada no Compromisso Nacional, que contou com a adesão do sindicalismo rural, e pela iniciativa do governo Lula (2003-

2010) de regulamentar, através da reafirmação dos regulamentos já existentes, as relações de trabalho rurais. A prosperidade que circunda o agronegócio não contemplou, portanto, os trabalhadores rurais. Além do desemprego, estes não obtiveram, apesar das supostas iniciativas do governo federal nesta direção, nenhum ganho real na melhoria de suas condições de trabalho.

Para finalizar, vale a pena citar o trabalho de Silva (2009: 39-40), que registrou os acontecimentos noticiados pela grande imprensa e investigados pelo Ministério Público envolvendo o setor sucroalcooleiro nos dias que se seguiram à assinatura do Compromisso Nacional em 2009: 1) no mesmo dia da celebração do Acordo, o Grupo José Pessoa se envolve no seu terceiro caso de flagrante de trabalho escravo em menos de dois anos: 280 pessoas (entre elas 4 adolescentes) foram libertadas na Usina Santa Cruz em Campos dos Goytacazes/RJ (notícia veiculada pela Procuradoria Regional do Trabalho); 2) um trabalhador da Usina Zanin em Araraquara/SP morre, no dia 29 de junho, supostamente por excesso de esforço (*Jornal Primeira Página*, São Carlos, 05/05/2009, B2); 3) em 30 de junho, o jornal Folha de S. Paulo publica a reportagem “BNDES é sócio de usina acusada de usar trabalho ‘escravo’” (*Folha de S. Paulo*, 30/06/2009, B10); 4) no dia 12 de julho de 2009, um trabalhador da Usina Bela Vista de Pontal (SP) morre carbonizado enquanto ateava fogo na cana (*Folha de S. Paulo*, Ribeirão, 13/07/2009); 5) no dia 20 de julho, o Grupo Móvel de Combate ao Trabalho Escravo do Ministério Público libertou 105 cortadores de cana submetidos a condições análogas a de escravos na Usina Paineiras em São Francisco de Itabapoana/RJ (*Estado de S. Paulo*, 21/07/2009).

Capítulo II

Sindicalismo e condições de trabalho dos canavieiros de Cosmópolis

2.1. Trabalho e trabalhadores do corte da cana: trajetórias e cotidianos

Como vimos no capítulo I, o desenvolvimento capitalista da agricultura brasileira que se inicia no Brasil a partir dos anos 1960 teve como consequência um duplo processo: de um lado, permitiu que as usinas sucroalcooleiras expandissem a área plantada com cana-de-açúcar, incorporassem novas tecnologias (mecanizando determinadas fases do processo produtivo) e ampliassem a escala de produção; por outro, observou-se a diminuição dos espaços físicos da pequena produção, acentuando a concentração da propriedade da terra no país, e um movimento de expropriação e expulsão dos trabalhadores do campo. Para os trabalhadores residentes nas grandes propriedades agrícolas que passaram a morar nas cidades, a alternativa encontrada foi a combinação entre o assalariamento temporário nos períodos de safra e empregos urbanos. Já para os trabalhadores pequenos produtores, que permaneceram no meio rural, uma das saídas encontradas foi a migração sazonal para áreas de *plantation*, como a região canavieira do interior do Estado de São Paulo.

Desta forma, a partir das décadas de 1970 e 1980, as regiões canavieiras do Estado de São Paulo, sobretudo a região de Ribeirão Preto, se tornaram o destino de grandes contingentes de trabalhadores migrantes, os quais eram oriundos das regiões mais pobres do país, como o Vale do Jequitinhonha, localizado no norte de Minas Gerais, e os estados da Região Nordeste²². Todos os anos estes trabalhadores se deslocam de suas regiões de origem para trabalhar na safra da cana que dura, em média, de 8 a 10 meses. Durante este período, os migrantes residem nos alojamentos coletivos das usinas ou em casas e pensões nas “cidades-dormitórios” próximas aos canaviais. Apesar do caráter temporário da migração, já que os trabalhadores voltam para seus locais de origem ao final da safra, esta se repete todos os anos ao longo de muito tempo: “(...) o caráter temporário do trabalho, sobretudo a partir do surgimento das usinas na década de 1960, na verdade define-se pela

²² Estudos sobre migração de trabalhadores rurais para o corte da cana no Estado de São Paulo podem ser encontrados nos seguintes trabalhos: Silva (1990, 1999, 2006a, 2006b); Menezes (2002); Menezes e Saturnino (2007); Alves (1991, 2007); Novaes (2007a, 2007b).

permanência do temporário, ou seja, trata-se do temporário que se repete indefinidamente” (SILVA, 2007)

O trabalho assalariado no corte da cana tem como função complementar a renda proveniente das pequenas produções dos migrantes que são, na grande maioria dos casos, camponeses com terra, pequenos parceiros, pequenos arrendatários ou meeiros, ou então ser sua principal fonte de renda, uma vez que a renda obtida com a própria produção é insuficiente. Ao analisar a migração de trabalhadores do Vale do Jequitinhonha para a safra da cana na região de Ribeirão Preto, Silva nos dá a seguinte definição: “São proprietários de uma ínfima parcela de terra, plantam para a subsistência, comercializam os excedentes, quando os possuem, nas feiras locais (...)” (SILVA, 1990: 07).

Desta forma, estamos diante de um grupo de trabalhadores que combina o trabalho no pequeno lote agrícola, próprio ou arrendado, com o assalariamento temporário, dedicando muito mais tempo a este último do que ao primeiro. De acordo com Martins (1988), as migrações temporárias têm como objetivo assegurar a permanência do pequeno mundo camponês que não consegue mais sobreviver apenas através da unidade familiar de produção. No entanto, o autor salienta que a migração temporária de camponeses deixa marcas permanentes em seu mundo de origem, na medida em que altera o arranjo das relações sociais. Um exemplo dessa alteração é o aumento da necessidade de se mobilizar mulheres e crianças como força de trabalho para o cultivo das pequenas lavouras, já que a grande maioria dos migrantes é formada por homens.

Em um estudo sobre a migração de trabalhadores rurais do Estado da Paraíba para as usinas de açúcar e álcool do Estado de São Paulo, Menezes e Saturnino (2007) afirmam que as causas da migração temporária de camponeses podem ser encontradas quando observadas as condições objetivas presentes nas regiões de origem: ausência de oportunidades de emprego e renda somados aos problemas enfrentados pelos pequenos agricultores – dificuldades de acesso à terra, impossibilidade de investimentos e os constantes períodos de seca.

Em virtude das precárias condições em que vive, o trabalhador migrante e também aquele que já deixou de migrar e estabeleceu residência nas “cidades-dormitório”, quando se assalaria no corte da cana, tem como objetivo ganhar a maior quantidade de dinheiro possível, já que, muitas vezes, o trabalho na safra é a sua principal fonte de renda, a qual irá

garantir a subsistência de sua família durante todo o ano. Esta característica da força de trabalho migrante e ex-migrante se casa perfeitamente com os objetivos perseguidos pelas usinas. Em busca da constante elevação das taxas de produtividade, as usinas encontram nestes trabalhadores o perfil desejado do cortador de cana. De acordo com estudiosos desta temática, a preferência por estes trabalhadores deve-se a sua assiduidade e eficiência no trabalho. A necessidade premente de emprego e renda faz com que se tornem mais tolerantes frente às precárias condições de trabalho existentes nos canaviais (desrespeito aos direitos trabalhistas, distorções nos valores do salário etc.), bem como sejam responsáveis pelos níveis cada vez mais elevados de produtividade no corte da cana (MENEZES e SATURNINO, 2007; NOVAES, 2007; ALVES, 2007).

Entretanto, com a aceleração do processo de mecanização da colheita da cana ocorrido na última década, observa-se uma alteração no perfil das contratações de trabalhadores rurais. A força de trabalho migrante era empregada em maior número durante a safra, período em que havia grande demanda por cortadores de cana. Com o aumento das máquinas colheitadeiras, as usinas reduziram as contratações temporárias e, conseqüentemente, passaram a empregar menos trabalhadores migrantes. Assim, passa a ser de interesse das usinas manter um quadro efetivo de trabalhadores (NOVAES, 2007), que realiza todo tipo de atividade relacionado ao cultivo da cana-de-açúcar ao longo do ano (plantio, tratos culturais e colheita, nas áreas que não puderem ser colhidas mecanicamente).

Tal situação foi por nós encontrada na Usina Ester. Em 2007, o número de trabalhadores temporários²³ era praticamente igual ao de efetivos; no entanto, nos últimos dois anos, com a aquisição de novas colheitadeiras, reduziu-se o número de trabalhadores safristas. Em 2011, a safra foi realizada com 450 trabalhadores efetivos e apenas 135 temporários. Dos 10 trabalhadores que entrevistamos, 3 eram migrantes e possuíam

²³ Apesar destes trabalhadores possuírem um contrato de trabalho por tempo determinado, como é o caso do contrato de safra, muitos deles trabalham durante o ano todo, e por vários anos seguidos, para a mesma usina. Isso ocorre porque, ao terminar a safra, os trabalhadores são recontratados pela usina para a atividade de plantio. Como nos indica Silva (1999: 86): “O contrato por safra ou tarefa encobre a relação de um trabalho permanente. É mais um elemento para a não-garantia da estabilidade do emprego. Os proprietários lançam mão deste instrumento para não assumir, na entressafra, todos os trabalhadores contratados para a safra”. Tal estratégia utilizada pelas usinas tem como objetivo a redução de custos com o pagamento de direitos trabalhistas, acentuando a precarização das condições de trabalho rurais no setor.

contrato de safra e os outros 7 eram ex-migrantes. Destes últimos, 5 eram trabalhadores efetivos da usina, com contrato de trabalho por tempo indeterminado, e 2 estavam no período do contrato de experiência.

Tabela 2 – Trabalhadores entrevistados na pesquisa de campo

Nome do Entrevistado	Sexo	Idade	Escolaridade	Estado Civil	Naturalidade	Tempo de trabalho na Usina Ester
1) Cristina	Feminino	37 anos	4ª série incompleta	Solteira	Minas Gerais	3 anos
2) Carlos	Masculino	28 anos	Fundamental incompleto	Casado	Minas Gerais	5 anos
3) Marcos	Masculino	31 anos	Fundamental incompleto	Casado	Minas Gerais	8 anos
4) Jorge	Masculino	28 anos	Fundamental incompleto	Casado	Minas Gerais	5 anos
5) João	Masculino	61 anos	Analfabeto	Casado	Minas Gerais	7 anos
6) Paulo	Masculino	40 anos	Fundamental incompleto	Casado	Alagoas	1 ano
7) Luzia	Feminino	28 anos	Ensino Médio	Casada	Minas Gerais	5 anos
8) Márcia	Feminino	26 anos	Fundamental Completo	Casada	Minas Gerais	3 anos
9) Maria	Feminino	31 anos	4ª série completa	Casada	Minas Gerais	5 anos
10) Roberto	Masculino	28 anos	Fundamental Completo	Solteiro	Minas Gerais	7 anos

As entrevistas foram realizadas aos finais de semana na residência dos trabalhadores, os quais moram em uma pequena cidade-dormitório, localizada a 21 km de Cosmópolis, chamada Engenheiro Coelho. Nesta última, residem não só os trabalhadores contratados pela Usina Ester, mas por outras usinas de cidades vizinhas. Geograficamente, o município de Engenheiro Coelho está dividido em duas partes, separadas por um rio: de um lado, estão as construções mais antigas, os prédios públicos e comerciais e as casas dos moradores nascidos no município ou na região; de outro, estão os bairros habitados pelos trabalhadores rurais, formados sobretudo com a vinda de migrantes que, posteriormente, estabeleceram residência na cidade.

Como aponta a bibliografia sobre o tema (SILVA, 2006; SILVA e MARTINS, 2006; NOVAES, 2007a, 2007b; MENEZES e SATURNINO, 2007) o perfil dos trabalhadores rurais contratados pelas usinas no Estado de São Paulo, principalmente para o corte da cana, obedecem aos seguintes critérios: homens, jovens e com pouca escolaridade. A prioridade para contratação de trabalhadores do sexo masculino e jovens ocorre devido à exigência pelas usinas de elevados níveis de produtividade, os quais estão condicionados à resistência e à força física. No caso dos trabalhadores da Usina Ester, também observamos estas características. Nossa amostra de entrevistados, como podemos ver na Tabela 2, foi composta por 4 mulheres e 6 homens, dentre os quais a maioria possuía idade entre 26 e 31 anos. Com exceção de Paulo, que nasceu no Estado de Alagoas, todos os outros trabalhadores são naturais do Estado de Minas Gerais. Quanto ao estado civil, apenas uma trabalhadora e um trabalhador eram solteiros, os outros 8 eram casados. Com relação à escolaridade, os trabalhadores entrevistados seguem a tendência observada no Estado de São Paulo, isto é, possuem poucos anos de estudo: dentre os 10 trabalhadores entrevistados, 7 não chegaram a completar o ensino fundamental, sendo que um trabalhador declarou não possuir nenhuma instrução; apenas uma trabalhadora completou o ensino médio.

Vejamos agora um pouco da trajetória profissional e de vida destes trabalhadores:

1. *Cristina* trabalhava na colheita de café no Estado de Minas Gerais, onde nasceu e morou até vir para o Estado de São Paulo em 2008, e sempre trabalhou como assalariada rural. Veio para a cidade de Engenheiro Coelho para trabalhar no corte da cana por indicação de seu irmão, que já havia trabalhado em várias safras. No primeiro ano, trabalhou na Usina Virgolino de Oliveira, localizada na cidade de Itapira, e depois se tornou empregada efetiva da Usina Ester. Dentre os principais motivos que a fizeram sair de Minas Gerais, está a falta de emprego: *“Em Minas não tem serviço pra você ganhar nada e aqui pelo menos você trabalha. É um serviço pesado, é roça, mas você ganha. Lá você trabalhava também, mas eram só quatro meses; quando acabava o café você não tinha mais serviço. Era só contrato de safra, de quatro ou cinco meses e acabou”* (14/05/2011).

2. *Carlos* é migrante e pequeno produtor no Estado de Minas Gerais, onde possui um sítio juntamente com seu pai. Os principais produtos cultivados são café, banana e também cana-de-açúcar. Carlos começou a migrar em 2002 e, além da Usina Ester, já trabalhou na Usina Virgolino de Oliveira e também em uma usina no Estado do Mato

Grosso do Sul. Desde então, trabalha no corte da cana durante a safra e, quando esta termina, retorna para o trabalho em sua pequena produção. Conheceu o trabalho no corte da cana através de seus familiares, que também migravam para o Estado de São Paulo para esta atividade: “(...) *meus tios vinham pra cá antes, os parentes vinham, então a gente acompanhava as histórias, daí a gente falava que quando a gente tivesse idade iríamos trabalhar com isso também; a hora que completasse 18 anos a gente vinha porque não pode registrar antes*” (17/04/2011). Decidiu migrar para o corte da cana devido à possibilidade de obter uma remuneração maior do que com o trabalho no sítio. Em 2011, sua esposa e seus filhos vieram com ele. Além disso, dois de seus irmãos estabeleceram residência em Engenheiro Coelho e trabalham no corte da cana também.

3. *Marcos* é trabalhador da Usina Ester desde 2004, primeiramente trabalhou com contrato de safra e depois se tornou trabalhador efetivo. No Estado de Minas Gerais, trabalhava como meeiro junto com sua família, mas, em função das dificuldades financeiras para continuar cultivando a terra, decidiu trabalhar como cortador de cana. Tomou conhecimento das vagas de trabalho no interior paulista através de moradores da cidade que já migravam sazonalmente: “*Ah, muita gente me chamava, né. Falavam pra mim: ‘Vamos pra São Paulo, que lá tem um lugar bom de ganhar dinheiro, o corte de cana é bom de ganhar dinheiro’, mas sempre dava aquele friozinho na barriga, né, um medo de vim, um medo de não dar certo. Às vezes porque a gente via acontecer muitos acidentes [acidentes de trabalho] também, daí ficava com medo, né. Só que depois eu decidi por mim mesmo que pra mim seria melhor. Aí eu vim, em 2004 eu tomei a decisão própria e vim*” (10/04/2011). Em Engenheiro Coelho, Marcos conheceu sua esposa, a qual também é trabalhadora rural da Usina Ester.

4. *Jorge* é migrante e começou a trabalhar no corte da cana em 2002. Além da Usina Ester, já trabalhou na Usina Virgolino de Oliveira e em uma usina no Estado do Mato Grosso do Sul. Em sua região de origem, Jorge e seus pais possuem uma pequena produção, na qual costumam plantar café, feijão e milho. Devido às dificuldades para garantir a subsistência da família apenas com o trabalho no pequeno sítio, o trabalhador decidiu migrar para o Estado de São Paulo em busca de outra fonte de renda. Em 2009, sua esposa passou a lhe acompanhar e também se tornou funcionária temporária da Usina Ester.

5. *João* é trabalhador efetivo da Usina Ester e chegou à cidade de Engenheiro Coelho em 1995. Primeiramente, trabalhou como cortador de cana na Usina Virgolino de Oliveira; depois, foi para a cidade de Caraguatatuba, litoral norte do Estado de São Paulo, onde passou 8 anos trabalhando como vendedor de mandioca; retornou para Engenheiro Coelho e foi contratado para trabalhar na Usina Ester, primeiro como temporário e posteriormente como efetivo. Em Minas Gerais, João trabalhava como assalariado rural em propriedades da região e resolveu migrar em função da dificuldade para encontrar emprego: *“Porque lá era muito sofrido, né; pra gente trabalhar era muito difícil. Trabalhava pingado. Um dia tem, outro dia não tem. E aqui é o seguinte: se você trabalha registrado, todos os dias o ônibus passa aí, já pega a pessoa e leva pro trabalho. Sempre tem um dinheirinho pra gente se manter”* (02/04/2011). Descobriu o trabalho no corte da cana no Estado de São Paulo por meio das informações fornecidas por amigos e parentes que já tinham migrado para esta atividade. João nos relatou que após ter saído de Minas Gerais, foi para lá novamente apenas uma única vez, por conta de uma visita que fez a seus familiares.

6. *Paulo* nasceu no Estado de Alagoas e trabalha no corte da cana há 16 anos. A primeira vez que veio para o interior paulista, trabalhou na região de Ribeirão Preto. Além do Estado de São Paulo, também já trabalhou em Mato Grosso e Minas Gerais. Veio sozinho para a cidade de Engenheiro Coelho e, primeiramente, trabalhou como temporário na Usina Ester. Na época em que o entrevistamos, havia sido recém contratado pela usina novamente por meio do contrato de experiência e, se fosse aprovado, continuaria trabalhando como efetivo. Sua esposa e suas duas filhas ficaram no Estado de Minas Gerais. O trabalhador nos relatou que saiu de Alagoas em busca de melhores condições de trabalho, sobretudo de um salário melhor.

7. *Luzia* chegou à cidade de Engenheiro Coelho ainda criança, no ano de 1989, com sua família. Seus pais possuíam uma roça de subsistência, na qual plantavam principalmente milho e feijão, no Estado de Minas Gerais, mas, devido às dificuldades financeiras para manter a pequena produção, vieram para o Estado de São Paulo trabalhar como assalariados rurais. De início, trabalharam como apanhadores de laranja e depois como cortadores de cana. Luzia trabalha na Usina Ester desde 2006, e até 2010 era

contratada por meio do contrato de safra. Em 2011, no momento da entrevista, Luzia ainda estava no contrato de experiência, ao final do qual, pretendia ser contratada como efetiva.

8. *Márcia* é migrante e trabalha como temporária na Usina Ester desde 2009. Em Minas Gerais, sua região de origem, trabalha no pequeno sítio que ela e seu marido, também funcionário temporário da Usina Ester, possuem em conjunto com os pais dele. Márcia nos contou que ficou sabendo do trabalho no corte da cana através de amigos e familiares que todos os anos migravam para o Estado de São Paulo. A trabalhadora afirmou ter atualmente muitos primos que moram na cidade de Engenheiro Coelho, sendo que alguns trabalham na Usina Ester e outros na Usina Virgolino de Oliveira.

9. *Maria* veio para o Estado de São Paulo recém nascida, com sua família. Seus pais eram trabalhadores rurais no Estado de Minas Gerais e, em busca de melhores condições de vida e trabalho, vieram para o interior paulista. Primeiramente, trabalharam em uma granja no município de Mogi-Mirim; em seguida, foram contratados pela Usina Ester para trabalhar no corte da cana e, durante alguns anos, moraram em casas no interior das fazendas da usina. Maria começou a cortar cana em 2002 na Usina Virgolino de Oliveira e há 5 anos trabalha na Usina Ester. De início, era contratada por meio do contrato de safra e posteriormente se tornou efetiva. Seu marido também é funcionário efetivo da usina.

10. *Roberto* veio para o Estado de São Paulo trabalhar no corte da cana aos 18 anos. Antes de trabalhar na Usina Ester, trabalhou em outras 3 usinas da região. Em Minas Gerais, Roberto trabalhava na pequena produção de seus pais, cultivando café, milho e feijão, entretanto os recursos provenientes da agricultura familiar não eram suficientes para mantê-la, o que o levou a migrar e se tornar assalariado rural. Como demonstra o seguinte trecho de sua entrevista: *“Uma vez eu inventei de formar uma chácara de café lá. Depois, quando eu fui somar tudo pra ver quanto ia sair, eu falei: ‘Isso não dá nada não’. Somando todos os gastos, o lucro que sobrava era uma mixaria. Se for somar o serviço que a gente trabalha, o gasto do adubo que a gente põe pra produzir, não sobra nada não. Aí eu acabei com aquele negócio e vim embora e estou pra cá até hoje”* (22/04/2011). Roberto trabalha na Usina Ester há 7 anos e, em 2009, passou de temporário para efetivo. O trabalhador nos contou que a migração para o corte da cana era uma prática muito comum na cidade onde morava em Minas Gerais, assim as crianças e os jovens cresciam ouvindo as

histórias daqueles que durante muitos anos se deslocavam para o Estado de São Paulo para trabalhar na safra e depois retornavam quando esta terminava.

Os relatos encontrados nas entrevistas demonstram que estes trabalhadores possuem trajetórias muito semelhantes, as quais, por sua vez, também se assemelham, conforme vimos na bibliografia, às histórias de vida dos milhares de trabalhadores que migram todos os anos para os canaviais paulistas, bem como daqueles que já deixaram de migrar e agora residem nas cidades-dormitórios localizadas ao redor das usinas. Os aspectos coincidentes se referem aos motivos que levaram à migração (falta de emprego e dificuldades para manter a pequena produção devido ao seu baixo retorno financeiro nas regiões de origem), à forma como obtêm informações sobre o trabalho no corte da cana antes da migração (relato de amigos e parentes) e ao trajeto percorrido quando chegam ao Estado de São Paulo.

Em Engenheiro Coelho, os trabalhadores moram em pequenas casas com, em média, três cômodos. Geralmente, os terrenos são divididos em duas ou três partes e em cada uma delas é construída uma casa. Outro tipo de habitação muito comum na cidade é a utilização de um mesmo terreno para a construção de pequenos cômodos (onde há uma pia de cozinha e espaço para colocar camas), um ao lado do outro, que são alugados para os trabalhadores rurais. Fora dos cômodos, há um ou dois banheiros de utilização coletiva. Roberto, um dos trabalhadores entrevistados, dividia um destes cômodos com um colega, que trabalhava na Usina Virgolino de Oliveira.

De acordo com as entrevistas, os preços dos aluguéis informados vão de R\$ 180,00 a R\$ 320,00. Com exceção de Marcos, João e Luzia, que possuíam casa própria, todos os outros trabalhadores moravam em casas alugadas. O pagamento do aluguel apareceu como uma das principais preocupações destes trabalhadores, pois, como ganham por produção, o valor do salário nunca é o mesmo de um mês para o outro, então os trabalhadores convivem constantemente com a incerteza de poderem ou não arcar com todas as despesas do mês.

Descreveremos agora um pouco do cotidiano dos trabalhadores da Usina Ester, tal qual nos foi relatado nas entrevistas. A jornada de trabalho dos canavieiros é de 44 horas semanais, organizada no sistema 6x1. Assim, trabalham de segunda à sexta-feira das 7h00 às 16h30, com uma 1 hora de intervalo para refeição e 30 minutos para o café, e aos sábados das 7h00 às 11h30, com 30 minutos de intervalo para refeição. Os trabalhadores se

levantam em torno das 4h00 para preparar a comida que será levada em suas marmitas para o canavial; às 5h30, já estão nos ônibus da usina que passam em determinados pontos dos bairros e seguem para a sede da empresa, onde ocorre, todos os dias, a distribuição das fazendas em que cada turma irá trabalhar. O local de trabalho é informado pelos fiscais de frente da Usina Ester aos fiscais de cada turma, os quais são responsáveis pela organização e fiscalização do trabalho nos canaviais.

Ao chegar às fazendas, o fiscal de turma indica a cada trabalhador qual será o seu eito de trabalho, isto é, o espaço onde irá plantar ou cortar a cana. Nos períodos de safra, o eito é formado por cinco ruas de cana e os trabalhadores devem começar o corte pela rua central. A Usina Ester exige que o corte seja realizado rente ao chão, pois é no pé da cana que se concentra a maior quantidade de sacarose. Outra exigência é a de que os trabalhadores limpem a cana, retirando as ponteiros e, no caso da cana crua, também a palha. Segundo o Acordo Coletivo de trabalho firmado entre o SER-Cosmópolis e a Usina Ester, o corte da cana deve ser realizado no sistema esteirado com desponte no chão. Isto significa que, após o corte da cana, os trabalhadores não precisam amontoá-la, apenas derrubá-la no chão, uma ao lado da outra, esteirando-as. Quando estiver no chão, o trabalhador corta as ponteiros e as afasta da cana cortada.

Para realizar esta última tarefa e torná-la menos desgastante, os trabalhadores de Cosmópolis desenvolveram uma ferramenta chamada *gancho*. O *gancho* é um instrumento de madeira que substitui o movimento com as pernas e os pés para afastar as ponteiros cortadas do restante da cana esteirada. Segundo Silva (2006), a invenção desta ferramenta é resultado da experiência laboral e funciona como uma estratégia de diminuição do sofrimento gerado pelo processo de trabalho. A sua utilização permite amenizar dores nos braços, nas costas, já que os trabalhadores não precisam se abaixar tanto para retirar as ponteiros cortadas da cana que será levada para a usina, e nas pernas.

O sistema esteirado evita que o trabalhador tenha um dispêndio maior de energia, pois não precisa carregar a cana para formar montes. Além disso, permite também uma maior produtividade para o trabalhador, já que ele economiza tempo não tendo que amontoar a cana. Em algumas usinas, o desponte, corte da ponta da cana, é realizado no ar, ou seja, o trabalhador segura a cana em pé e corta a ponta; o desponte no chão oferece mais segurança, pois diminui as chances do podão acertar alguma parte do corpo.

O pagamento dos trabalhadores rurais da Usina Ester é feito semanalmente. Quando estão na atividade de plantio e carpa, os trabalhadores são remunerados por dia. O valor da diária é fixado no Acordo Coletivo de trabalho e, em 2010, correspondia a R\$ 22,65. Já no corte da cana-de-açúcar, os trabalhadores recebem por produção, ou seja, o valor do salário está condicionado à quantidade e variedade de cana cortada ao longo da semana, respeitando o teto mínimo limitado pelo piso salarial, também definido em Acordo Coletivo²⁴. A medição da produção de cada trabalhador é feita diariamente. Quando este termina de cortar o eito que lhe foi designado, o fiscal mede a quantidade de metros lineares de cana cortada com um compasso de 2 metros de abertura; em seguida, entrega um comprovante ao trabalhador, conhecido como “pirulito”. Antes do início do corte, o fiscal deve informar ao trabalhador o peso estimado da cana que ele irá cortar, pois é com base neste peso que seu salário será calculado.

A aferição da produção no corte da cana é feita pelo sistema de *Quadra Fechada*, o qual foi desenvolvido pelos trabalhadores em conjunto com o SER-Cosmópolis para evitar fraudes por parte da Usina Ester no pagamento dos salários. Seu objetivo, portanto, é fazer com que os trabalhadores recebam exatamente pelo que produziram, exigindo que a usina calcule os salários a partir do real peso da tonelada de cana. A Usina Ester é a única no Brasil a utilizar este sistema e o SER-Cosmópolis o único sindicato rural que garantiu em Acordo Coletivo mecanismos para controlar a produção dos canavieiros.

De acordo com as entrevistas, os trabalhadores costumam retornar para suas casas entre 18h00 e 18h30, isso caso tenham trabalhado em fazendas próximas ao local onde moram. Ao chegarem, outra jornada se inicia: lavar as roupas impregnadas de fuligem, os instrumentos de trabalho, as marmitas de comida e preparar parte da refeição que será levada no dia seguinte. Em todos os relatos, os trabalhadores enfatizaram o grande cansaço sentido no final do dia, o que os impede de realizar outras atividades quando chegam do

²⁴ Como o salário depende da quantidade e da variedade de cana cortada por cada trabalhador, não há uma regularidade nos valores recebidos ao longo das semanas. Entretanto, apenas para se ter uma dimensão da diferença entre os salários recebidos no sistema da diária e aqueles recebidos no sistema por produção, podemos fazer uma comparação, mesmo que simplista, entre eles. Se trabalhar durante toda a semana (de segunda a sábado) no sistema da diária, o trabalhador receberá, aproximadamente, R\$ 136,00. Nas entrevistas, os homens afirmaram receber no sistema por produção, em média, de R\$ 200,00 a R\$ 400,00 por semana, ou seja, o salário pode chegar a quase 3 vezes mais do que o recebido na diária. Já as mulheres, afirmaram receber entre R\$ 150,00 e R\$ 220,00 reais por semana no sistema por produção, ou seja, o salário pode ser até 1,6 maior do que o recebido na diária.

trabalho, como por exemplo continuar os estudos. A combinação entre um baixo piso salarial, que na safra de 2010 era de R\$ 622,84, e remuneração por produção leva estes trabalhadores a um ritmo extenuante de trabalho. Os efeitos desta combinação não se restringem aos limites dos canaviais, pois continuam determinando a vida destes trabalhadores fora do horário de trabalho que, ao chegarem do corte da cana, já não possuem disposição senão para descansar e recompor as energias para o dia seguinte.

Até aqui, nosso objetivo consistiu em fornecer uma caracterização geral da trajetória de vida dos trabalhadores rurais de Cosmópolis, bem como de seu processo de trabalho. Nas próximas seções deste capítulo, discutiremos de forma mais aprofundada questões de grande relevância para o entendimento das condições de trabalho – veremos, por exemplo, que nem todas as regulamentações do processo de trabalho acordadas entre o SER-Cosmópolis e a Usina Ester são cumpridas por esta última – e de organização sindical destes trabalhadores. A primeira delas será o salário por produção ou salário por peça.

2.2. O salário por produção em debate: as reflexões de Marx sobre o *salário por peça*

O pagamento por produção, o qual consideramos como um dos principais fatores de precarização das condições de trabalho no corte da cana, foi analisado por Marx em sua obra *O Capital*²⁵ e por ele denominado *salário por peça*. Antes de discutir as especificidades e implicações desta forma específica que assume o salário, refletiremos brevemente sobre como Marx pensava a forma salário em geral, a qual, segundo o autor, não passaria da forma transformada do valor e do preço da força de trabalho nas sociedades capitalistas (MARX, 1974, 1994). Entretanto, essa transformação ocultaria o trabalho não pago realizado pelo trabalhador e apropriado pelo capitalista, daí a importância de desvendar como se determina o valor ou o preço da força de trabalho.

Como o de outra mercadoria, este valor (o da força de trabalho) se determina pela quantidade de trabalho necessário para produzi-la. A força de trabalho de um homem consiste, pura e simplesmente, na sua individualidade viva. Para poder crescer e manter-se, um homem precisa consumir uma determinada quantidade de meios de subsistência (...) o valor da força de trabalho é determinado pelo valor dos artigos de primeira necessidade exigidos para produzir, desenvolver, manter e perpetuar a força de trabalho (MARX, 1974: 87-88).

²⁵ MARX, K. **O Capital**. Crítica da economia política. Livro I, vol. II: O processo de produção do capital. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1994.

De acordo com o autor, no mercado, a compra e a venda da força de trabalho apresentam-se, aparentemente, como a compra e a venda das demais mercadorias: em troca de uma determinada soma de dinheiro, o vendedor entrega ao comprador um artigo diferente do dinheiro (MARX, 1994). Neste sentido, na superfície, a relação que se manifesta é a de que os trabalhadores, em troca de uma determinada quantia de dinheiro, o salário, vendem o seu trabalho ao capitalista. Entretanto, o que se defronta ao possuidor de dinheiro, no mercado, não é o trabalho, mas o trabalhador e o que este vende é sua força de trabalho.

O capitalista, portanto, ao comprar a força de trabalho adquire o direito de dispor dela durante um determinado período de tempo, que pode durar um dia, uma semana ou um mês. Assim, Marx (1974) nos dá o seguinte exemplo: para recompor diariamente o valor da sua força de trabalho, o qual é determinado pelos valores dos artigos de primeira necessidade exigidos para tal, um trabalhador necessita reproduzir um valor correspondente a 6 horas de trabalho; entretanto, isso não lhe tira a capacidade de trabalhar ao longo de toda a jornada de trabalho tratada com o capitalista que, no exemplo de Marx, seria de 12 horas; em troca, o trabalhador recebe, na forma de salário, o valor necessário a sua reprodução como força de trabalho, que corresponde a 6 horas de trabalho, mas sua jornada é composta de 12 horas diárias, a qual contém, portanto, 6 horas não pagas. Como afirma o autor, “(...) o capitalista põe a força de trabalho a funcionar por tempo mais longo que o necessário à reprodução de seu próprio valor” (MARX, 1994: 622).

A forma salário, forma na qual se apresentam o valor e o preço da força de trabalho em sociedades capitalistas, oculta a realidade da relação de troca existente entre compradores e vendedores da força de trabalho. Ao receber o salário como contrapartida da venda de sua força de trabalho, o trabalhador pensa estar recebendo, de fato, o equivalente à quantidade de trabalho vendida ao capitalista. A forma salário, ao intermediar a transação entre capital e trabalho, faz com que a parte de trabalho pago e a de trabalho não pago apareçam inseparavelmente confundidas (MARX, 1974). Nas palavras do autor:

A forma salário apaga, portanto, todo vestígio da divisão da jornada de trabalho em trabalho necessário e trabalho excedente, em trabalho pago e trabalho não pago. Todo trabalho aparece como trabalho pago (MARX, 1994: 622).

Para Marx, a ilusão propiciada pela forma salário, a qual faz com que o trabalho não pago apareça como pago, é o que distingue o trabalho assalariado das outras formas históricas de trabalho.

Na corvéia (*sic*) distinguem-se, no tempo e no espaço, sensível e palpavelmente, o trabalho do servo para si mesmo e seu trabalho compulsório para o senhor da terra. Na escravatura, a parte da jornada de trabalho em que o escravo apenas compensa o valor de seus próprios meios de subsistência, trabalhando na realidade para si mesmo, aparece como trabalho destinado a seu dono. Todo o seu trabalho tem a aparência de trabalho não pago. No trabalho assalariado, ao contrário, mesmo o trabalho excedente ou não remunerado parece pago. No primeiro caso, a relação de propriedade oculta o trabalho do escravo para si mesmo; no segundo, a relação monetária dissimula o trabalho gratuito do assalariado.

Compreende-se, assim, a importância decisiva da metamorfose do valor e do preço da força de trabalho em salário ou em valor e preço do próprio trabalho. Nessa forma aparente que torna invisível a verdadeira relação e ostenta o oposto dela, repousam todas as noções jurídicas do assalariado e do capitalista, todas as mistificações do modo capitalista de produção, todas as suas ilusões de liberdade, todos os embustes apologéticos da economia vulgar (MARX, 1994: 622- 623).

Através de sua reflexão, Marx nos mostra como a exploração do trabalho no modo de produção capitalista é encoberta pela forma salário. Ela confere à relação de troca entre capital e trabalho a aparência de equivalência, ocultando aos trabalhadores a parte de trabalho não pago, trabalho excedente, que é apropriada pelo capitalista. Do ponto de vista do trabalhador, portanto, todo o trabalho aparece como trabalho pago. Assim, o lucro do capitalista advém da venda da mercadoria exatamente pelo seu valor, e não abaixo dele, uma vez que uma parte da quantidade total de trabalho invertido na mercadoria representa um valor pelo qual se pagou um equivalente em salários e outra parte representa um valor pelo qual nenhum equivalente foi pago (MARX, 1974).

Sobre a atitude do capitalista, Marx afirma que o seu objetivo consiste em “(...) receber o máximo possível de trabalho pelo mínimo possível de dinheiro. Praticamente interessa-lhe apenas a diferença entre o preço da força de trabalho e o valor que cria ao funcionar” (MARX, 1994: 624). Nesse sentido, para aumentar a extração de trabalho não remunerado, o capital pode atuar no sentido de prolongar a jornada de trabalho e de elevar sua a intensidade.

Passemos agora às considerações feitas por Marx especificamente sobre o salário por peça. De acordo com o autor, o salário pode assumir formas muito variadas, dentre elas

o salário por tempo e o salário por peça. Em suas palavras: “O salário por peça não passa de uma forma a que se converte o salário por tempo, do mesmo modo que o salário por tempo é a forma a que se converte o valor ou preço da força de trabalho” (MARX, 1994: 636). Marx acrescenta ainda que o salário por peça não é uma forma nova, pois, ao lado do salário por tempo, já existia nos estatutos do trabalho ingleses e franceses do século XIV, entretanto sua aplicação só adquiriu maior amplitude no período manufatureiro propriamente dito.

Apesar da aparência de que no salário por peça o valor do tempo de trabalho é medido em função da capacidade de produção do trabalhador, essa forma de salário, de fato, não passa de uma modificação do salário por tempo. Nas palavras de Marx:

No salário por tempo, o trabalho se mede diretamente por sua duração; no salário por peça, pela quantidade de produtos em que o trabalho se materializa num dado espaço de tempo. O preço do tempo de trabalho continua determinado pela equação: valor da jornada de trabalho = valor diário da força de trabalho. Salário por peça é, portanto, apenas uma forma modificada do salário por tempo (MARX, 1994: 638-639).

Desta forma, quanto à relação existente entre trabalho pago e trabalho não pago, Marx exemplifica que, em ambas as formas de salário, tem-se a mesma situação. Assim como no salário por tempo, em que o trabalhador (no caso de uma jornada de trabalho de 12 horas diárias) trabalha 6 horas para si mesmo e 6 horas para o capitalista, no salário por peça, em cada peça, uma metade é paga e a outra não.

Em seguida, Marx se dedica a apresentar as peculiaridades do salário por peça. O primeiro aspecto levantado pelo autor é o de que, nessa forma de remuneração, a qualidade do trabalho pode ser controlada pelo próprio resultado, o qual deve possuir a qualidade média para que o salário por peça seja pago integralmente. Neste sentido, “o salário por peça pode se tornar terrível instrumento de descontos salariais e de trapaça capitalista” (MARX, 1994: 639). O salário por peça também permite ao capitalista ter uma medida precisa da intensidade do trabalho. Segundo o autor, só é considerado tempo de trabalho socialmente necessário e, portanto, trabalho pago, o tempo de trabalho que se corporifica numa quantidade de mercadorias fixada previamente pela experiência. Assim, aquele trabalhador que não atinge a capacidade média de produção e, nesse sentido, não realiza certo mínimo de trabalho durante a sua jornada, é dispensado pelo capitalista.

Desta forma, Marx (1994) observa que a forma de salário por peça, ao permitir o controle da qualidade e da intensidade do trabalho, torna em grande medida desnecessário o trabalho de inspeção. Isto significa que o padrão e o ritmo da produção desejados pelo capitalista são garantidos sem que haja a necessidade de maiores investimentos em controles externos ao processo de trabalho. Sobre o aumento da intensidade do trabalho, Marx afirma que

Dado o salário por peça, é naturalmente interesse pessoal do trabalhador empregar sua força de trabalho o mais intensivamente possível, o que facilita ao capitalista elevar o grau normal de intensidade do trabalho. É também interesse pessoal do trabalhador prolongar a jornada de trabalho, a fim de aumentar seu salário diário ou semanal (MARX, 1994: 640).

No entanto, o processo de intensificar o ritmo de trabalho com o objetivo de aumentar a remuneração tem como resultado, na verdade, uma baixa no preço do trabalho. De acordo com o autor, o salário por peça é rebaixado na mesma proporção em que aumenta o número das peças produzidas no mesmo período de tempo, já que, neste caso, tem-se a diminuição do tempo de trabalho despendido na produção de cada peça.

Outra característica do salário por peça é que ele pode estar na base de um sistema hierarquicamente organizado de exploração e opressão, que facilita o surgimento de intermediários entre o capitalista e o trabalhador assalariado, cujo ganho provém da diferença entre o preço do trabalho pago pelo capitalista e a parte desse preço que eles realmente entregam ao trabalhador. Ou seja, a subcontratação favorecida pelo salário por peça aumenta a exploração sobre o trabalhador, na medida em que a remuneração do intermediário é deduzida do montante destinado ao pagamento da força de trabalho.

Com relação ao valor dos salários, Marx afirma que, no regime de salário por tempo, prevalece, na grande maioria dos casos, salário igual para as mesmas funções. Já no salário por peça, no qual o preço do tempo de trabalho é medido por determinada quantidade de produto, o salário diário ou semanal varia de acordo com as diferenças individuais dos trabalhadores. Tais diferenças estão relacionadas à habilidade, força, energia e persistência de cada trabalhador. Logo, várias situações são possíveis: em um mesmo espaço de tempo, um trabalhador pode produzir o mínimo, outro a média e um

terceiro mais do que a média. Segundo Marx, este aspecto tem como consequência o estímulo à rivalidade entre os trabalhadores.

(...) a maior margem de ação proporcionada pelo salário por peça influi no sentido de desenvolver, de um lado, a individualidades dos trabalhadores e com ela o sentimento de liberdade, a independência e o autocontrole, e, de outro, a concorrência e a emulação entre eles (MARX, 1994: 641).

No final de sua reflexão sobre o salário por peça, Marx conclui que, por todas as peculiaridades que essa forma de remuneração apresenta (controle da qualidade e da intensidade do trabalho pelo capitalista, estímulo à intensificação do trabalho e do prolongamento da jornada pelo trabalhador, favorecimento da subcontratação do trabalho assalariado e desenvolvimento da concorrência entre os trabalhadores), “(...) é a forma de salário mais adequada ao modo capitalista de produção” (MARX, 1994: 642).

De que maneira esta reflexão teórica feita por Marx a respeito da forma salário e do salário por peça nos ajuda a compreender a remuneração, e as suas consequências sobre as condições de trabalho, dos trabalhadores canavieiros, que são objeto de nosso estudo? A partir dos dados reunidos na pesquisa de campo – através das entrevistas com os agentes envolvidos (trabalhadores, lideranças sindicais e representantes do corpo gerencial da Usina Ester) e da observação do processo de trabalho no corte da cana – e na leitura da bibliografia especializada sobre o tema, podemos afirmar que o salário por produção praticado no setor canavieiro reúne todas as características e peculiaridades descritas por Marx no século XIX. Este aspecto já foi apontado por vários autores que se dedicaram ao estudo do trabalho no corte manual da cana-de-açúcar, dentre eles Alves (1991, 2007, 2006, 2008), Novaes (2007), Silva (1999, 2006, 2007), Tavares e Lima (2009).

Silva (1999), em seu estudo sobre os trabalhadores rurais temporários da região de Ribeirão Preto na década de 1990, descreveu, a partir de Marx, da seguinte maneira o salário por produção praticado pelas usinas sucroalcooleiras:

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: 86).

Através das considerações de Marx (1994), podemos compreender, portanto, as consequências desta forma de salário para o processo de trabalho como um todo. Desta maneira, partimos da ideia de que as implicações do salário por peça atuam como o principal fator da precarização das condições de trabalho nos canaviais, precarização esta que se acentuou ao longo das últimas décadas, devido ao aumento da produtividade do trabalho no corte manual da cana em função da intensificação do ritmo de trabalho. De acordo com Alves (2006), na década de 1950, a produção de cada trabalhador no corte manual da cana era de 3 toneladas de cana por dia; na década de 1980, este número avança para 6 toneladas; do final da década de 1990 em diante, a produtividade de um cortador de cana atingiu a quantidade de 12 toneladas de cana diárias. Segundo Silva (2006), a partir de 2004, a média de cana cortada por cada trabalhador durante um dia já estaria em 15 toneladas.

Veremos adiante que, diferentemente de outros setores da economia capitalista (indústria, comércio, outros setores da agricultura), em que o trabalhador tem ao menos a chance de contar quantas mercadorias produziu ou quantas unidades de determinado produto agrícola colheu, no setor canavieiro, o salário por peça cumpre uma função específica: impedir que os trabalhadores possuam controle de sua produção. Se a existência da possibilidade de receber um salário maior ao aumentar a sua produtividade já estimula o trabalhador a intensificar seu ritmo de trabalho ou prolongar sua jornada, como salientou Marx (1994), quando este mesmo trabalhador não tem o controle de quanto está produzindo, seu interesse em produzir o máximo possível dentro de suas capacidades físicas é reforçado ainda mais. Receoso de que ainda não produziu o suficiente para garantir a sua reprodução, o trabalhador chega ao limite de sua resistência para garantir uma remuneração satisfatória.

2.2.1. Implicações do salário por produção para o conjunto das condições de trabalho no corte da cana

Cabe agora demonstrarmos como as peculiaridades analisadas por Marx (1994) a respeito do salário por peça se apresentam no trabalho do corte da cana em geral e no nosso estudo de caso dos trabalhadores de Cosmópolis em particular. O regime de salário por peça está na base, como observou o autor, de um sistema hierarquizado de exploração e

opressão do trabalhador, que favorece o surgimento de intermediários entre este e o comprador de sua força de trabalho. No caso da agricultura canavieira, e de outras culturas agrícolas de exportação, como a laranja, a existência de intermediários sempre foi uma constante. É possível afirmar que a totalidade dos estudos acerca do trabalhador “volante”, “temporário” e “boia-fria” no Brasil relataram a presença do intermediário de força de trabalho. Ao longo do tempo, o nome dado ao intermediário foi se alterando, mas a sua função continuou a mesma.

Desde a década de 1960, quando se expande o assalariamento temporário na agricultura brasileira, até início dos anos 1980, os intermediários eram chamados de “gatos” e sua função estava ligada à posse do caminhão ou ônibus que transportava os trabalhadores, sendo que, em muitos casos, o “gato” acumulava as funções de agenciador e feitor, cujas atividades compreendiam as tarefas de intermediar a compra e a venda da força de trabalho, conduzir o caminhão ou ônibus e fiscalizar o trabalho (SILVA, 1999). A informalidade das contratações foi a grande marca do período em que atuaram os “gatos”. Os trabalhadores arregimentados não possuíam vínculo empregatício nem com o “gato” nem com as usinas e ficavam à margem dos direitos trabalhistas básicos.

A partir da década de 1980, os “gatos” se transformaram em empresas agenciadoras de força de trabalho. A contratação informal dos trabalhadores continuou a ser largamente praticada no Estado de São Paulo, situação que só se altera em meados da década de 2000 por meio da intervenção do Ministério Público do Trabalho. A presença do intermediário implica, como afirmou Marx (1994), na redução da remuneração do trabalhador, uma vez que a renda do primeiro é deduzida de seu salário. Assim, os trabalhadores terceirizados ou subcontratados estão, necessariamente, em condição pior de trabalho do que aqueles contratados diretamente pela empresa principal.

De acordo com Silva (1999), o intermediário da relação de compra e venda da força de trabalho se apropria de parte do trabalho necessário ao trabalhador. Este seria, portanto, “o pulo do gato”.

(...) a forma salário esconde a divisão entre trabalho necessário e trabalho excedente, de tal sorte que o salário assume a feição de corresponder ao trabalho durante toda a jornada e não trabalho necessário, correspondente a apenas uma parte da jornada. A invisibilidade do trabalho excedente acaba sendo maior sob o salário por peça, que além de conter os princípios de igualdade, contém também

os de justiça. Aqueles que trabalham mais, recebem mais (...). No que tange ao gato, (...) ele se apropria de parte do ganho dos trabalhadores, dos seus salários, logo, de parte de seu trabalho necessário, uma vez que o excedente é apropriado pelo capitalista (SILVA, 1999: 108).

Assim como na grande maioria das usinas do interior do Estado de São Paulo, a Usina Ester também contratava trabalhadores para o corte da cana através dos “gatos”, os quais também se transformaram em empresas agenciadoras de mão de obra a partir de meados da década de 1980. Em 2007, quando realizamos nossa primeira pesquisa de campo juntos aos trabalhadores de Cosmópolis, a Usina Ester possuía em torno de 1.200 trabalhadores rurais contratados no período da safra; metade deste contingente era formada por trabalhadores permanentes e contratada diretamente pela usina e que, fora do período da safra, desempenhavam as funções de plantio e tratos culturais; a outra metade era contratada por meio de empresas terceirizadas e apenas para o período da colheita da cana.

Em tese, grande parte dos trabalhadores contratados em caráter temporário para fazer a safra era reabsorvida no final da mesma. Após o seu término, estes trabalhadores faziam um novo contrato, também como terceirizados, para trabalhar nas atividades de plantio e tratos culturais. Este contrato é comumente chamado pelos trabalhadores de “contratinho”, pois tem uma duração menor do que a do contrato de safra. Naquele momento, a usina contratava estes trabalhadores por meio de quatro empresas terceirizadas. Em 2005, o MPT assinou um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com as usinas do Estado de São Paulo determinando o fim da prática da terceirização da força de trabalho empregada no corte manual da cana tendo em vista o grande número de irregularidades trabalhistas cometidas pelas empreiteiras e o fato de que o corte da cana é entendido como uma atividade fim da usinas, o que impossibilita a terceirização. Em cumprimento ao TAC, desde 2009, não há mais cortadores de cana terceirizados na Usina Ester. Mesmo durante o período da safra, os trabalhadores são contratados diretamente pela empresa. Em nossa pesquisa de campo recente, verificamos que uma das empresas que antes agenciava cortadores de cana para usina trabalha atualmente com o agenciamento de motoristas que fazem o transporte da cana colhida até a unidade industrial da usina.

Segundo a coordenadora da gestão da informação da Usina Ester, a terceirização dos trabalhadores rurais trazia muitas vantagens para a empresa: em primeiro lugar, os

empreiteiros tinham condições, pelo fato de terem maior contato com os trabalhadores, de selecionar os cortadores de cana mais produtivos, os quais, pela proximidade com o empreiteiro, eram mais suscetíveis às exigências por aumento na produtividade feitas pelos fiscais de turma; em segundo lugar, esta prática isentava a usina de arcar com os custos referentes aos direitos trabalhistas do funcionário, bem como com os prejuízos gerados pelas faltas injustificadas, ausências pela apresentação de atestados médicos, afastamentos por motivo de saúde ou acidente de trabalho e suspensões; em terceiro lugar, a coordenadora afirma que não era possível exigir tanto em termos de produtividade dos trabalhadores efetivos da usina, já que havia uma maior pressão sindical para que isso não acontecesse com relação a estes funcionários, entre os quais está a maioria dos trabalhadores canavieiros sindicalizados. Grande parte dos trabalhadores terceirizados era formada por migrantes, cuja sindicalização é dificultada pelo caráter temporário dos contratos.

P. Por quais motivos a usina optava pela terceirização do corte manual da cana?

S. Então, o que era vantajoso, do ponto de vista de empresa, era o seguinte: cada turma tinha o turmeiro que era responsável, então ele supervisionava esse trabalho. Aí a gente pagava pro turmeiro, digamos assim, um valor por tonelada, quer dizer, ele recebia por produção. Então, conseqüentemente, ele tinha um fiscal de turma muito mais atuante, né, que realmente supervisionava. E, muito mais do que isso, antes, ele já ia atrás das melhores pessoas, que ele sabia que rendiam bastante. Então esse é um ponto. A gente pegava os gráficos aí com as informações e, enquanto a turma dos terceiros colhia, em média, 12 toneladas homem/dia, a nossa colhia 8,9 toneladas homem/dia. E outro ponto é que nosso custo é muito alto pra manter o funcionário próprio. Por quê? Porque a gente arca com todas as ineficiências: o absenteísmo, atestados, faltas, suspensões. A gente continua tendo esse custo. A gente tem cesta básica, tem todos os custos fixos inerentes ao funcionário. Se ele produzir ou não, a gente tem aquele custo fixo. Então isso só é diluído quando o funcionário rende bem. Então, quando é funcionário da usina, a gente tem uma certa pressão sindical que a gente não pode então ficar exigindo muito do funcionário. Então, por isso, era importante a terceirização pra usina. [grifos nossos]

P. Então, pela proximidade com os trabalhadores e a escolha dos mais produtivos, o turmeiro conseguia exigir maior produtividade do trabalhador terceirizado?

S. Sim, esse era o motivo principal (Samantha, 05/07/2011).

Como podemos ver, ao terceirizar a contratação da força de trabalho, a Usina Ester possuía como únicos objetivos a redução dos custos de produção e o aumento da produtividade do trabalho. Ao trabalhador, além de receber um salário menor, era negado o acesso a direitos trabalhistas e sociais, pois, como nos informou Samantha, a terceirização, de fato, precarizava as condições de trabalho no corte de cana. Dentre as irregularidades praticadas pelas empresas terceirizadas contratadas pela Usina Ester, estavam: alojamentos sem condições mínimas de moradia; ônibus de transporte de trabalhadores sem documentação e sem licença para a realização desta atividade; não recolhimento de FGTS para os trabalhadores. A funcionária ainda ressaltou que as rescisões contratuais dos trabalhadores terceirizados só puderam ser realizadas porque a usina reteve parte do pagamento devido às empresas de terceirização, fazendo com que houvesse recursos disponíveis para tal.

P. Você me disse que, em 2005, a Usina Ester assinou um TAC pelo fim da terceirização com o MPT. Por que o MPT fez essa exigência?

S. Na minha visão, eu não sei te falar com mais propriedade porque eu não participei tanto desse TAC, foi por conta das condições de trabalho, condições de segurança e saúde dos trabalhadores. Naquela época, estava começando a implantação da NR31²⁶, tinha aquele *boom* do etanol e tudo mais, daí muitas usinas foram autuadas. Então, na minha opinião, foi mais uma pressão da mídia, da propaganda que o Lula estava fazendo do etanol, que aí contradizia com as condições de trabalho dos rurais. Realmente, quando o funcionário é da empresa, a gente tem mais condições de verificar moradia e tudo mais. No caso, quando é terceiro, a gente paga lá o valor que está acordado no contrato, no sindicato inclusive, porque mesmo sendo terceirizado entra dentro do Acordo Coletivo. Então, eu acho que foi esse motivo. Imagino eu que seja isso. E também, por ser uma atividade fim, isso não pode ser terceirizado. [grifos nossos]

P. E a Usina Ester, de fato, chegou a ter problemas com as empresas terceirizadas?

S. Tivemos problemas de alojamentos, que estavam em condições precárias; tivemos problemas com documentação de ônibus, falta de licença do DR. Problemas mais voltados a essa parte de segurança. Como a usina retia 30% do pagamento, pra entregar no final para o turmeiro para ele poder fazer a rescisão, a gente não teve tanto problema quanto a pagamento de funcionário, de direitos dos funcionários. Mas eu lembro que comentaram comigo, que antes de eu entrar na usina, já tivemos problema nesse sentido também: o não recolhimento de FGTS, por exemplo (Samantha, 05/07/2011). [grifos nossos]

²⁶ Norma Regulamentadora 31 - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura, de 03 de março de 2005. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 04 de março de 2005.

Dentre os trabalhadores entrevistados, 8 deles afirmaram que eram contratados por empreiteiros no período em que a Usina Ester terceirizava a contratação de cortadores de cana. Os trabalhadores Paulo e Cristina, que afirmaram sempre terem sido contratados diretamente pela Usina Ester, começaram a trabalhar na empresa no momento em que esta não praticava mais a terceirização. Como podemos ver no relato da coordenadora da Usina Ester, os trabalhadores terceirizados não gozavam das mesmas condições de trabalho daqueles contratados diretamente pela usina, uma vez que os empreiteiros descumpriam os direitos trabalhistas e também, como nos foi relatado pelas lideranças do SER-Cosmópolis, as cláusulas do Acordo Coletivo de trabalho. Portanto, impunha-se a estes trabalhadores não apenas um rebaixamento de seus salários, mas também de suas condições de trabalho como um todo. Entretanto, no que tange a percepção dos trabalhadores quanto à qualidade do emprego como terceirizado e como empregado direto da usina, a questão salarial aparece como a mais recorrente.

P. Existe alguma diferença em ser contratado pelo “gato” e diretamente pela Usina Ester?

C. É, existe. Talvez porque pros gato (*sic*) eles davam seguro²⁷, né? E pela usina não dá. Só que o pagamento da usina é sempre melhor do que dos gatos. Porque pros gato (*sic*) pagava, por exemplo (...). Uma semana eles pagavam você bem, na outra não pagavam muito bem. Pela usina é sempre melhor.

P. O preço da cana pago pelo “gato” era diferente daquele pago pela usina?

C. Era diferente, era diferente. O gato tinha que tirar o lucro dele (Carlos, 17/04/2011).

P. Há diferença em ser contratado pelo “gato” e pela Usina Ester?

R. Pra falar disso aí é meio complicado. Sei lá, eu acho que era melhor por um lado porque você pegava o seguro²⁸, o “gato” dava seguro. E hoje você não pega seguro pela usina. Eu acho que o gato é melhor por causa disso, nem que ele fizesse uns “rastreados” lá, mas no final dava o seguro para os trabalhadores.

²⁷ O trabalhador se refere ao seguro desemprego. De acordo com a Lei 9.601/98, que regulamenta o contrato de trabalho por prazo determinado, os trabalhadores contratados nesta modalidade têm direito ao seguro desemprego quando o contrato é rompido antes da data pré-fixada pelo empregador e o trabalhador já tenha recebido pelo menos 6 meses de salário. No caso dos trabalhadores safristas diretamente empregados pela Usina Ester, dificilmente os contratos eram rompidos antes do prazo estipulado, pois, após o término da colheita da cana, os trabalhadores são alocados em outras atividades, como plantio e limpeza de terreno.

²⁸ Idem nota anterior.

P. O que é “rastrear”?

R. Rastrear que eu falo é porque ele passava a mão em um bocado da grana dos trabalhadores. Isso que eu falo. Com certeza ele tira dos trabalhadores um pouco (Roberto, 22/04/2011).

A partir do relato destes dois trabalhadores, podemos observar duas situações distintas. Na fala de Carlos, percebemos que há maior clareza com relação ao fato de que o intermediário se apropria de parte do salário dos trabalhadores: “*O gato tinha que tirar o lucro dele*” (Carlos, 17/04/2011). Já na fala de Roberto, notamos que há um tom de suposição acerca do fato de que o intermediário, ao pagar um salário menor do que o da usina, estaria “roubando” os trabalhadores. O trabalhador parece não estar certo de que, a cada salário pago, o intermediário se apropria de uma parte e de que esta é a forma pela qual ele obtém sua renda, ele apenas elabora uma hipótese para os salários menores e parece não estar certo de que esta hipótese seria a “regra”. Esta segunda situação foi a mais observada entre os trabalhadores entrevistados: apesar de não saberem ao certo o que ocorre e nem por que ocorre, eles têm uma nítida percepção de que os salários pagos pelo “gato” são menores do que aqueles pago pela Usina Ester.

Outro aspecto ressaltado por Marx (1994) sobre o salário por peça é que, nesta modalidade de remuneração, a qualidade do trabalho é controlada pelo próprio resultado. Caso a produção não atinja a qualidade média, o capitalista pode promover descontos salariais ou realizar algum outro tipo de trapaça. No corte da cana, os trabalhadores são remunerados pela quantidade de cana cortada diariamente e, no caso dos trabalhadores da Usina Ester, recebem o salário semanalmente. Entretanto, além de cortar a cana, os trabalhadores devem executar uma série de outras tarefas para que a matéria-prima seja entregue com a qualidade desejada pela usina. Ou seja, para que o trabalhador não seja alvo de nenhum tipo de punição (econômica ou não), deve cumprir determinadas exigências impostas pela empresa e controlada pelos fiscais de turma.

Primeiramente, como já dissemos, a cana deve ser cortada rente ao chão, pois é na parte debaixo que se concentra o maior teor de sacarose da planta, entretanto o corte não pode atingir a raiz para não prejudicar a rebrota. Após o corte, o trabalhador deve realizar a retirada de sua ponta, a qual é descartada por não apresentar teor de sacarose suficiente para o seu aproveitamento. No caso da cana crua, o trabalhador deve deixar a cana limpa,

tirando toda palha com o podão. Em seguida, a cana cortada deve ser carregada até o monte central (modalidade exigida na Usina Ester apenas para o corte de cana para plantio) ou então ser esteirada na leira central²⁹. A necessidade de cumprir todas essas exigências traz, segundo Alves (2008), prejuízos ao trabalhador: em primeiro lugar, o tempo gasto com a sua execução diminui a produtividade do trabalho e, conseqüentemente, o salário; em segundo lugar, como as usinas só remuneram os trabalhadores em função do montante de cana cortado, as atividades adicionais ao corte (corte da ponta, retirada da palha, formação de monte ou esteiramento da cana) não são pagas ao trabalhador. Esta seria, portanto, a primeira trapaça exercida pelos usineiros.

Ainda segundo Alves (2008), para garantir que os trabalhadores atinjam a qualidade média exigida e as atividades prescritas sejam realizadas, as usinas se valem de um elemento de coerção extraeconômico: supervisores que têm como instrumento a coação dos trabalhadores por meio da ameaça de aplicação de multas, suspensões e advertências verbais ou escritas etc. Este aspecto também foi enfatizado por Silva (1999), em suas palavras:

O controle e a disciplina no ato do trabalho são exercidos por um pessoal especializado: fiscais, feitores, encarregados. Estes controlam os níveis de produtividade, qualidade do corte, a medição da cana cortada, o registro da quantidade cortada por trabalhador (SILVA, 1999: 202).

Na Usina Ester, a estrutura de cargos e funções referente à parte agrícola e, em específico, à colheita da cana obedece à seguinte hierarquia: 1) diretoria agrícola; 2) área de colheita, cujo responsável é o coordenador de plantio e colheita; 3) coordenadores gerais, que controlam a operacionalização da colheita manual e mecânica, inclusive a atividade de carregamento da cana; 4) fiscais de frente, responsáveis por informar o preço da cana e as fazendas onde será realizado o corte manual para os fiscais de turma; 5) fiscais de turma, responsáveis pela fiscalização do trabalho no corte manual e medição da produção dos trabalhadores; 6) auxiliares de fiscal de turma, responsáveis por dirigir o ônibus que

²⁹ No corte da cana, o espaço de trabalho é chamado de eito. Cada eito é composto por cinco ruas (fileiras) de cana. A primeira rua a ser cortada é a central, pois é no espaço onde ela fica, a leira, que a cana das demais ruas serão amontoadas ou esteiradas.

transporta os trabalhadores; 7) turma de cortadores de cana com, em média, 45 trabalhadores.

Assim, a fiscalização imediata da qualidade do trabalho realizado pelos cortadores de cana é feita pelos fiscais de turma. Segundo os trabalhadores entrevistados, o não cumprimento das instruções passadas pelo fiscal (corte rente ao chão, corte da ponta, formação de montes ou esteiramento da cana) quanto ao tratamento da cana a ser repassada para a usina, ou seja, a entrega da matéria-prima fora do padrão de qualidade exigido, implica na aplicação de punições pelo fiscal. A punição mais temida é o que os trabalhadores chamam de “gancho”, suspensão por três dias.

P. O fiscal faz alguma exigência com relação à forma como trabalho deve ser realizado?

C. Ó, quando alguém lá da usina vê que a quadra que a turma pegou tá ficando um pouco alta, aí vamos supor, desperdiça a cana, aí larga ponta verde, o fiscal explica dentro do ônibus pra turma toda. Já quando vai assim descer, ele já fala: “Fulano reclamou, na turma de vocês, que o serviço não tá bom, vamos tratar de melhorar aí. Aí ele fala no geral, com todo mundo (Cristina, 14/05/2011).

C. Dependendo do serviço. Por exemplo, se você é (...) sabe se comportar no serviço, faz o serviço bom, aí ele nem mexe no seu eito. Ele solta você lá, você trabalha o dia todo, aí você só deixa o número pra ele medir o quanto você cortou e marcar depois. Agora, por exemplo, se você não comportar muito bem, deixar toco alto, larga ponta verde, leira suja, aí ele vai pegar no pé (Carlos, 17/04/2011).

L. O fiscal só quer assim, que você corte o toco rente do chão, que você tire a ponta bem tirada, só isso. E que você não fique se enrolando muito que é pra você ganhar, né. Que nem, na diária mesmo, eles têm que ficar no pé porque a gente enrola bastante. Aí, se o fiscal de frente lá da usina – é um mandando no outro, né, é tudo pau mandado – chega lá e vê que nós não está (*sic*) trabalhando, o que eles vão fazer? Vão pegar o fiscal da gente, que trabalha na minha turma, entendeu? É um dando “pregada” no outro, aí tem que trabalhar (Luzia, 02/04/2011).

P. O que significa “levar um gancho”? Por que isso acontece?

M. É levar uma suspensão, é se o fiscal falar alguma coisa pra você e você não obedecer, né? Ou se você sempre está respondendo pra ele. Fez um serviço errado e ele te diz “Ó, fulano (...)”. Vamos supor: eu cortei o eito de cana, deixei o toco alto, deixei mal feito o eito, né? Daí o fiscal vem e fala “Maria, vai lá e repassa seu eito” e eu respondo “Ah, eu não vou!” e começo a teimar com ele. Aí ele tem direito de dar um gancho em você (Maria, 14/05/2011).

M. O gancho, ele é assim: você erra, você errou, o fiscal fala “Você deixou um toco alto, então é advertência”. Aí o fiscal fala “Conserta seu eito”. Você teimou e não consertou, ele chega e te dá outra advertência. Aí você tem duas advertências. Aí ele vai chegar em você e vai falar “Você recebeu duas

advertências, dá próxima vez é um gancho”. Da terceira vez é um gancho. Daí um gancho você fica três dias em casa, perde a semana. Você recebe uma diária, só a diária do dia que você foi trabalhar. O resto da semana você perde. Você perde inclusive o domingo remunerado (Marcos, 10/04/2011).

P. Advertência, né? Vamos supor se você tá trabalhando e faz um serviço porco, aí o fiscal manda você abaixar os tocos, aí ele dá advertência, né? Às vezes se você brigou, fez alguma coisa, fez alguma coisa de errado, aí dá advertência, aí manda você parar. E advertência é assim, manda você parar, você assinar um papel e manda você pra usina (Paulo, 30/04/2011).

As falas dos trabalhadores demonstram, portanto, que as exigências feitas pelos fiscais de turma se concentram nos atos de “não deixar toco alto”, ou seja, cortar a cana rente ao chão, e “não deixar ponta verde”, isto é, tirar a ponta da cana. Observamos também a presença, nestes depoimentos, da descrição do conflito entre fiscal e trabalhador quando este último é advertido e ameaçado de ser suspenso. Nem sempre o trabalhador parece concordar com a reclamação do fiscal, ou então se dispor a consertar o suposto erro. Durante as entrevistas, a totalidade dos trabalhadores afirmou que as tarefas de tirar a ponta e a palha da cana, bem como cortar a cana rente ao chão são atividades muito desagradáveis de serem realizadas. O trabalho no corte da cana se resume a um conjunto de movimentos repetitivos (golpes com o podão, curvatura do corpo, carregamento de peso, caminhada) que exigem um grande dispêndio de energia pelo trabalhador. Assim, depois de certa quantidade de horas de trabalho, o trabalhador se sente exausto e, segundo os entrevistados, deixa de realizar com tanta precisão as tarefas exigidas. Por exemplo, para evitar ou não piorar as dores na coluna, o trabalhador não se abaixa tanto para cortar a cana, “deixando toco alto”. Devido ao cansaço, quase sempre há a tentativa de negociar com o fiscal para que todo o eito não tenha que ser repassado.

É neste contexto que a atuação do fiscal no sentido de coagir os trabalhadores se torna útil para os objetivos da usina. Com medo de serem punidos com a suspensão de três dias, os trabalhadores vão até o limite de suas forças para atender às exigências impostas pela empresa. De acordo com Silva (1999), o objetivo das usinas consiste em produzir a figura do “bom cortador” de cana e, para isso, “(...) os trabalhadores são submetidos a uma dura disciplina, cujos resultados são o aumento dos níveis de produtividade” (SILVA, 1999: 202).

O aumento da produtividade, no salário por peça, também é conseguido através da intensificação do ritmo de trabalho e do prolongamento da jornada pelos trabalhadores. Apesar dos trabalhadores afirmarem que são raras as situações em que a Usina Ester solicita a realização de horas-extras, o aumento do tempo de trabalho se dá através da utilização do período destinado às pausas para descanso e refeição para cortar cana.

Quando indagados sobre o ritmo de trabalho, os trabalhadores entrevistados destacaram o cansaço físico gerado pela execução de uma grande quantidade de movimentos repetitivos ao longo de todo o dia – atividade que deve ser feita com muita rapidez e agilidade para que se possa atingir a maior produtividade possível – e as adversidades do ambiente de trabalho, como o calor intenso, o desconforto causado pela fuligem da cana e as irritações na pele devido ao contato com a palha da cana. Dentre as estratégias utilizadas para elevar a produtividade está, portanto, conforme os relatos, a utilização dos horários destinados à refeição e ao descanso para trabalhar.

P. Os trabalhadores costumam fazer as pausas permitidas para o almoço e para o descanso?

C. Muitos têm hora que não fazem parada. Às vezes, tem uns que comem até antes do horário, ou come (*sic*) depois, outros come (*sic*) no horário certo. Pode parar; quando você cansa, você senta, você para. Quando você não aguenta mais, você não vai. Porque eu sou assim: enquanto eu tô aguentando, eu tô indo; quando eu não aguento também, eu paro um pouco. Porque a gente não aguenta pegar o serviço e ir direto sem parar. Eu já acostumei com a rotina de trabalho daquele jeito ali. Não é um serviço muito pesado, mas tem hora que a gente cansa, porque você anda muito e movimenta muito as pernas e braço. Abaixa e levanta a coluna, abaixa e levanta toda hora. Aí depende também das forças nas pernas, né, pra andar, porque tem hora que nós anda (*sic*) demais até chegar no lugar que vamos cortar a cana (Cristina, 14/05/2011).

L. Muito difícil as pessoas pararem, mas a gente tem que parar né, principalmente com esse sol, a gente não aguenta. O coração dispara, você começa a passar mal, tem gente que dá câibra. Tem gente que vem dura da roça (Luzia, 02/04/2011).

R. É, tinha gente que passava direto, não comia. Comia só de manhã e já passava direto. Tem gente que corta cana demais também (Roberto, 22/04/2011).

J. Tem uns que fazem, outros não faz (*sic*), mas o certo mesmo que tá dito é uma hora, né? Eles param uns 15, 20 minutos a hora que está almoçando, depois voltam cortar cana porque tem uns que é (*sic*) fominha, louco pra trabalhar, nossa mãe! Outros nem almoça (*sic*), vêm com a marmitta aberta na estrada pra comer, é uma ganância danada. Eu não faço isso. Eu sempre trabalho mais ou menos aquele “batidão”, né? Chega às 10h00, o estômago já está querendo aquele pouco de comida, porque se você vai e bebe água demais, o estômago não quer comer mais e boa. Daí você almoça naquele horário certo, daí beleza, vai trabalhar um

pouco. É por conta da pessoa parar quando você está trabalhando de empreita, aí você para a hora que você quer. Se estiver com o corpo bom, você bate; se não estiver, você fica à vontade (João, 02/04/2011).

Como podemos ver, por mais que os trabalhadores entrevistados declarem não ter esta prática, a utilização dos horários destinados às refeições e ao descanso parece ser um comportamento frequente entre outros trabalhadores da turma. Para ter mais tempo de trabalho, os cortadores de cana se alimentam durante o trajeto até os canaviais. De acordo com Novaes (2007), a alimentação desregrada e pobre em calorias e nutrientes, neste caso devido ao baixo poder aquisitivo dos trabalhadores, associada a um grande dispêndio de energia é uma das principais causas das câibras que afetam amplamente os canavieiros. Além das câibras, o ritmo intenso de trabalho também tem como resultado uma série de doenças ocupacionais que, na grande maioria das vezes, impossibilita estes trabalhadores de continuar no mercado de trabalho mesmo ainda em idade produtiva (SILVA, 2007). Ao final do dia, quando aumenta o cansaço físico, os trabalhadores perdem a precisão dos movimentos e as chances de ocorrerem acidentes também aumentam.

Neste modelo, o trabalhador aparece como sendo o principal responsável pelo salário que recebe. Se trabalhar mais e, conseqüentemente, produzir mais, o salário será maior. Não é difícil imaginar as conseqüências nefastas deste esquema para os trabalhadores. Como já indicamos, o MPT, a partir de dados fornecidos principalmente pela Pastoral dos Migrantes, investiga as causas de mortes de cortadores de cana no interior paulista, as quais vêm ocorrendo desde 2004, sob suspeita de terem sido causadas pelo excesso de trabalho. De fato, quando observamos as elevadas taxas de produtividade dos cortadores de cana, constatamos que estes trabalham até o limite de sua resistência física, almejando o aumento da produção e, por conseqüência, do salário. Desta forma, o salário por produção reforça ainda mais a exploração do trabalhador pelo capital, uma vez que, por meio desta específica forma de remuneração, a produtividade da força de trabalho aumenta sem a necessidade de técnicas elaboradas e custosas de gestão e organização do trabalho.

P. Você já passou mal durante o trabalho no corte da cana devido ao excesso de esforço?

R. Eu já passei na Usina Virgolino, né, faz tempo isso. Não vou dizer que eu não passei não porque eu já passei. Mas eu acho que é desgaste demais do serviço, de tanto trabalhar. Me deu uns cansaços. Dá câibra. Mas hoje é difícil dar câibra em

mim porque quando eu vejo que eu estou enfraquecendo eu já paro. Eu paro porque hoje eu não trabalho mais fora do limite não. Eu vi que não compensa a gente trabalhar mais. A gente se mata pra ganhar alguma coisa aí e não ganha quase nada. Se mata e no final gasta tudo com remédio e tudo mais. Se for ver, não compensa trabalhar demais hoje (Roberto, 22/04/2011).

M. Eu nunca passei, mas na nossa turma mesmo chegou um rapaz a desmaiar. Deu câibra nele e de repente ele caiu, começou a virar o olho. Cataram ele, ligaram lá pra usina, a ambulância veio e levou ele pro médico (Maria, 14/05/2011).

M. Já, demais. Eu já vim deitado no assoalho do ônibus e o povo colocando sal na minha boca. Chega aqui, vai pro postinho e toma soro. No outro dia, tem que estar pronto a mesma coisa. Se você fica em casa, você leva falta. Se você tiver que tirar R\$ 300,00 na semana, você custa tirar R\$ 15,00 reais. Eles descontam o dobro da sua semana. Passou mal, você tem que ir trabalhar morrendo, nem que você chegue lá na roça e corte 10 metros de cana, mas você tem que estar lá. Eu tenho um colega meu que cortou o dedo com o podão. Tem outro que cortou o pé, cortou dois dedos do pé. É comum, o tempo todo. Tem muitos acidentes que acontecem e é fatal, não tem jeito (Marcos, 10/04/2011).

A ininterruptão do trabalho pelos cortadores de cana nos intervalos para alimentação e descanso também está relacionada à competição entre os trabalhadores, estimulada pelo salário por produção.

P: Os trabalhadores da sua turma costumam cortar muita cana?

M. Tem gente que corta bastante. Tem gente que corta muito porque, na nossa turma mesmo, tem uns (*sic*) par deles que já tirou 400 e pouco reais por semana. Mas quem corta bem mesmo são os homens, né? Mas também tem vez que passa o horário de almoço pra poder cortar. Já come já assim de manhã, na hora que tá indo no ônibus, né? Já come antes. Porque não tem como, né? Vamos supor, se você para o “horarinho” do almoço, para pra fazer aquele horário, pra depois voltar a cortar, não tem jeito. Então, você já almoça já de manhã.

P. Por que não tem jeito?

M. Pelo ganho, né? Pra ver se ganha um pouquinho a mais.

P. Como você costuma fazer?

M. Eu só almoço também, acabei de almoçar, tomo meu café, tenho o costume de fumar também, fumo o cigarro e já viro de novo, cortando. Não espero dar uma hora não. Não espero porque, sei lá, atrasa muito a gente, né, o horário de almoço. Você vai ficar ali parado, descansando, sabendo que você tem mais cana pra cortar? Enquanto você para pra descansar, os outros que não pararam vêm e cortam o seu eito.

P. O que acontece se outra pessoa cortar o seu eito?

M. Aí acabou. Aí você vai igualar aquele canudo que você tem, se for cana em pé, iguala aquilo lá e vai procurar outro eito.

P. E se a turma terminar a cana que ela tem pra cortar e você ainda não tiver terminado o seu eito?

M. Cada um pega um pedaço seu e vai embora. Até dois metros, se der pra tirar, entra todo mundo pro meio cortando. É minha filha, é complicado! (Maria, 14/05/2011).

No salário por peça, como observou Marx (1994), a remuneração para trabalhadores de uma mesma função é variável, pois depende de suas características individuais, como habilidade, resistência física e persistência. Como consequência, o salário por peça diferencia e hierarquiza os trabalhadores, na medida em que o mais produtivo é tido como o mais forte, o mais resistente, o mais capaz. No que tange ao trabalho no corte da cana, tem-se um agravante: a busca incessante das usinas pelos trabalhadores mais produtivos (SILVA, 1999, 2007; NOVAES, 2007; ALVES, 2007, 2008). Em um contexto de desemprego como o atual, causado pelo aumento da mecanização da colheita da cana-de-açúcar, a rivalidade entre os trabalhadores se acirra ainda mais, já que o que está em jogo é a manutenção do emprego.

No trecho da entrevista com Maria, observamos outro elemento que estimula a competição entre os trabalhadores e que diz respeito à forma como o trabalho está organizado nos canaviais. Para distribuir os locais de trabalho, os eitos, entre os trabalhadores no início do dia, o fiscal segue a “escala de eito”. Cada turma possui uma escala e ela é feita de acordo com a produtividade de cada trabalhador. Desta forma, como nos relataram os entrevistados, os trabalhadores que cortam mais cana, os “bons de podão”, recebem os primeiros eitos e iniciam antes o seu trabalho. À medida que já cortaram uma determinada quantidade de cana e “abriram” o canavial, os demais eitos são distribuídos entre os trabalhadores restantes. Os que iniciam antes, ao terminar o primeiro eito, começam um novo e assim por diante.

O medo de Maria de interromper o trabalho durante o horário do almoço, ou seja, durante aquela uma hora a que tem direito, é causado pela possibilidade de, ao retornar ao trabalho, já não ter mais cana para cortar, pois aqueles trabalhadores que não fazem as pausas acabam cortando os eitos que ainda estão de pé. A mesma situação acontece, no final do dia, com aqueles trabalhadores com um ritmo menos intenso de trabalho: quando chega perto do horário de irem embora do canavial, os trabalhadores que já terminaram o

seu eito passam a cortar o eito daquele trabalhador que ainda não terminou. Ao organizar o trabalho desta maneira, a Usina Ester possui uma dupla vantagem: por um lado, consegue chegar mais rapidamente ao seu objetivo de ter a cana colhida no menor intervalo de tempo possível; e, por outro, reforça a individualização e divisão entre os trabalhadores, dificultando a formação entre eles de laços de solidariedade e confiança. Isso tem implicação direta no processo de formação e fortalecimento de uma identidade coletiva entre os trabalhadores canavieiros e atua como um fator de desmobilização sindical.

O descontentamento referente à “escala de eito” apareceu na fala de todas as mulheres entrevistadas, bem como no relato de João, o trabalhador mais velho. Diferentemente dos demais entrevistados, este grupo de trabalhadores não se enquadra no perfil dos mais produtivos e mais procurados pelas usinas: homens jovens e muito resistentes quanto à força física. De acordo com Samantha, coordenadora da Usina Ester, as mulheres só são contratadas devido à pressão sindical para que isso aconteça (Samantha, 05/07/2011).

P. Na sua turma, cada um faz um horário diferente de almoço ou vocês almoçam todos juntos?

M. Às vezes todo mundo para, né? Às vezes eles inventam um horário lá, aí tem que parar. Mas muitas vezes as pessoas não obedecem, então, bagunça tudo de novo. Então, é cada qual com seu horário.

P. Tem pessoas que utilizam o horário do almoço para trabalhar?

M. Tem. Ano passado a gente ficou quase um mês parando porque tinha que cumprir o horário do almoço, aí depois a turma não obedeceu mais, não continuou não. Agora vamos ver esse ano, se eles vão deixar igual era antes. Porque daí fica ruim, né? Porque quando a gente volta do almoço, o eito da gente os outros já cortaram, aí é prejuízo pra gente.

P. Se alguém já cortou seu eito, vocês têm que pegar outro?

M. Às vezes você acaba pegando um ruim, você tava em um bom e depois pega um ruim³⁰ (Márcia, 22/04/2011).

³⁰ Pegar um “eito bom” ou um “eito ruim” diz respeito à variedade de cana que está sendo cortada. Cada variedade possui um grau de dificuldade diferente para ser cortada. Quanto maior for este grau, menor é a produtividade do trabalhador e, conseqüentemente, menor a sua remuneração naquele dia.

Ao falar sobre a competição entre os trabalhadores de sua turma, João, de 61 anos, afirmou que sua produtividade é muito pequena e, em função disso, ele prefere trabalhar perto das mulheres para não ficar por último.

P. Você acha que há competição entre os cortadores de cana com relação a quem corta mais?

J. Ah, tem muitos que cortam mais, vixe nossa! Tem uma escala, né, aquele que é bom, o melhor, vai pegando primeiro. Quando a pessoa é mais fraca, vai ficando por último. E eu gosto porque tem vez que você pega um eitozinho até bom, fico no meio da mulherada lá, que às vezes não faz quase nada, então eu fico no meio. O dia passa, a gente fica conversando e nem vê.

P. As mulheres cortam menos do que os homens?

J. É, cortam menos. Não, até tem umas boas. Tem duas lá que nossa, cortam bem pra caramba! Agora, tem muitas fracas, né, que não corta quase nada, igual eu, vai ficando por último. Só que quando você pega o oito lá, os outros já vai (*sic*) longe, os primeiros (João, 02/04/2011).

Através das situações descritas nas falas de Maria, Márcia e João, podemos perceber como o salário por peça incita a concorrência entre os trabalhadores. Assim, a falta de cana para cortar porque sua parte foi cortada por outro trabalhador mais rápido não é entendida pelos trabalhadores como um resultado da forma como a Usina Ester organiza o trabalho no campo, isto é, através da combinação entre: baixos salários, remuneração por produção e ocupação de uma força de trabalho pauperizada. A ausência de cana para cortar e, com isso, a impossibilidade de se conseguir uma boa remuneração naquele dia de trabalho, é atribuída às características individuais dos trabalhadores, fazendo com que cada trabalhador se coloque em um determinado degrau da hierarquia, que vai do mais forte, o mais produtivo, ao mais fraco, com pouca produção. Desta forma, o coletivo de trabalhadores é dividido, sendo que cada grupo possui interesses distintos. De um lado, tem-se os mais ágeis e mais resistentes, os quais fazem suas refeições durante o trajeto até o canavial e nunca param para descansar. De outro, estão os menos habilidosos, que não conseguem continuar o trabalho sem fazer suas refeições.

De acordo com Silva (1999, 2007), uma das formas utilizadas pelas usinas para intensificar ainda mais o trabalho é a imposição da *média*, ou seja, de uma quantidade mínima de cana que os trabalhadores devem cortar por dia para se manterem empregados. Para a autora, a constante elevação da *média* tem sido o aspecto definidor do aumento da

produtividade do trabalho no corte manual da cana a partir da década de 1990, quando o corte mecanizado passou a ser adotado de forma crescente e os trabalhadores tiveram que disputar espaço com as máquinas. Segundo Alves (2007), a partir da década de 2000, as usinas passaram a exigir um mínimo de 10 toneladas de cana cortada por dia para manter o contrato de trabalho. Caso contrário, os trabalhadores são dispensados no final do contrato de experiência.

No caso que estamos analisando, as informações obtidas junto aos diferentes agentes (trabalhadores, lideranças sindicais e empregador) não apontaram para a prática da *média* pela Usina Ester. De acordo com os trabalhadores, o fiscal de turma não faz nenhuma exigência para que eles cortem uma quantidade mínima ao longo do dia. Entretanto, a empresa lança mão de outros mecanismos para contratar os trabalhadores com maior produção. Assim, para selecionar os mais produtivos logo no início da safra, a Usina Ester contrata os trabalhadores, primeiramente, pelo contrato de experiência. Esta prática começou a ser usada nos últimos quatro anos e, na época de sua implantação, a presidente do SER-Cosmópolis nos relatou que mesmo aqueles trabalhadores que já haviam trabalhado em muitas safras para a Usina Ester, como “permanentemente temporários”, estavam sendo contratados pelo período de experiência. Ou seja, a adoção deste tipo de modalidade contratual teve, de fato, o intuito de selecionar os trabalhadores mais produtivos, já que, mesmo os já experientes, deveriam passar por este processo. Essa informação nos foi confirmada, de forma velada, pela coordenadora da Usina Ester.

P. Quais critérios a Usina Ester analisa durante o contrato de experiência dos cortadores de cana?

S. O principal é o absenteísmo mesmo: funcionário que não falta, que não se afasta por qualquer motivo, que não traz muito atestado. O principal é isso e, em segundo plano, é o rendimento. Se não corta nada, se fica enrolando, aí realmente não serve pra trabalhar (Samantha, 05/07/2011). [grifos nossos]

Após a análise de como as peculiaridades do salário por peça, elencadas por Marx (1994), se expressam concretamente no salário por produção praticado na atividade canavieira, refletiremos sobre algo que é particular a este setor no que tange a esta forma de remuneração: o não controle pelos trabalhadores de sua própria produção. A necessidade de controlar a sua produção a fim de evitar perdas nos salários é uma reivindicação histórica

dos cortadores de cana. Tal demanda sempre se constituiu como um ponto de conflito entre patrões e empregados no setor canavieiro, sendo as greves de assalariados rurais na década de 1980³¹, no interior paulista, as expressões mais exemplares deste conflito.

O pagamento por produção praticado na cana é completamente diferente do pagamento por produção efetuado em outros setores de produção, tais como indústria, comércio e serviços. A diferença fundamental é que nos demais setores onde ainda prevalece o pagamento por produção ou pagamento por “peça”, o preço pago pela “peça” é previamente conhecido pelos trabalhadores antes do início do trabalho. Na cana, o preço pago pela quantidade de cana cortada só é conhecido pelos trabalhadores depois que o trabalho é executado. Em geral, os trabalhadores só sabem quanto ganharam num determinado dia quando recebem o holerite do mês, ou da quinzena, ou da semana, e neste vem descrito a quantidade de metros cortados e o valor do metro cortado naquele dia. O pagamento por produção efetuado na cana foi cientificamente desenvolvido para que o trabalhador não saiba previamente quanto produziu e não possa controlar o seu pagamento e o seu processo de trabalho (ALVES, 2008: 36)

Com relação à contabilização da produção, o processo se dá da seguinte maneira: terminado o dia de trabalho, os trabalhadores deixam os canaviais e entram em cena os fiscais de turma das usinas responsáveis por medirem a quantidade de metros de cana cortada por cada trabalhador. Após a medição, toda a cana cortada é levada em caminhões para a balança da usina, onde é feita sua pesagem e estabelecido o seu rendimento, isto é, quantas toneladas ou quilos de cana estão contidos em um metro linear. De posse do rendimento da cana por metro, é possível saber quantas toneladas de cana cada trabalhador cortou; o número de toneladas é multiplicado pelo preço da tonelada, encontrando-se assim o valor que será pago ao trabalhador.

O primeiro aspecto a ser ressaltado deste processo de contabilização da produção dos cortadores de cana refere-se ao peso da cana, no qual serão baseados os valores pagos aos trabalhadores. Como descreve o trecho de Alves (2008), os cortadores de cana iniciam seu dia de trabalho sem saber o quanto receberão por ele, pois o salário depende do peso da cana e este, por sua vez, só é calculado na usina. Nos Acordos Coletivos de trabalho³² firmados entre o SER-Cosmópolis e a Usina Ester, o peso estimado da cana deve ser

³¹ Sobre as greves, ver Alves (2006), Coletti (1998).

³² Referimo-nos aos Acordos Coletivos assinados a partir de 1º de maio de 1999, momento em que ficou estabelecido o sistema de *Quadra Fechada* como forma de aferição da produção dos trabalhadores.

informado aos trabalhadores logo no início das atividades, antes do corte começar. Esta tarefa é desempenhada pelo fiscal de turma e os critérios utilizados para se chegar a este peso estimado nem sempre são objetivos, como veremos no trecho a seguir da entrevista com Samantha, coordenadora da Usina Ester.

P. Para chegar ao peso estimado, a Usina Ester faz uma análise prévia da quadra de cana?

S. Sim. Como que funciona, a gente tem o banco de dados histórico de todas as fazendas e quadras da usina, então a gente tem uma estimativa baseada no que já aconteceu nos anos anteriores e baseado na experiência aí dos fiscais, do próprio Adílson [coordenador de plantio e colheita da Usina Ester] que conhece muito cana, o Milton, que cuida de variedades. Então, eles fazem uma estimativa até mesmo pra gente poder fazer um orçamento e planejar nossa produção, né? Então, a gente tem que saber quanto de produtividade vai ter em cada fazenda. E o fiscal, baseado também nisso, e visualmente, porque antes de distribuir o eito, ele dá uma rodada, ele olha e avalia quanto que ele acha que vai dar (Samantha, 05/07/2011). [grifos nossos]

De acordo com a explicação de Samantha, a definição do peso estimado é feita por uma combinação entre as estatísticas da Usina Ester, a respeito do peso da cana daquela quadra ou talhão nos anos anteriores, e a experiência do fiscal que, ao olhar a quadra, teria condições de estimar um peso para aquela cana. Ou seja, logo no início do trabalho, os cortadores de cana já são submetidos a regras que escapam ao seu controle, pois não possuem nem o acesso ao banco de dados da empresa nem podem interferir na subjetividade do fiscal que analisa a cana. Assim, além de não terem controle sobre os determinantes do peso estimado, estes trabalhadores raramente são informados sobre esse peso antes de começar o trabalho, isto é, trabalham sem saber qual será o valor pago por este trabalho.

P. Quando vocês ficam sabendo o peso da cana que irão cortar no dia?

R. Tem que ficar sabendo na hora do almoço, tem que ficar sabendo no dia. Mas tem vez que nós sabe (sic) na hora do almoço, tem vez que não sabe (sic) não. Esse negócio já deu muita confusão sobre isso aí, porque a gente vai nas reuniões (...). Que nem eu e um outro lá que vai nas reuniões, a gente fala assim: “O negócio é o seguinte: lá foi falado que o peso da cana é pra ser dado até o horário do almoço e não estão dando, agora fica como? Nós não vamos trabalhar sem saber peso de cana aqui não”. Então, já deu muita confusão sobre isso aí. Aí eles inventaram, dizendo que a quadra de cana é grande, que não sei o quê. Se eles passam um peso e não é aquele, depois vem a diferença. Se o peso passar daquele que eles pagaram, aí vem a diferença no final do mês. Na verdade, eles dizem que

pagam, que vem aquela diferença, mas se pagam mesmo eu não sei. Diz que paga, vem uma “diferencinha” lá no final do mês, mas eu não sei se eles põem tudo certo. Eu não sei, eles fazem um negócio lá e dizem que estão pagando, mas eu não sei (Roberto, 22/04/2011). [grifos nossos]

M. Ah, não tem horário certo não. Tem horas que a gente vem embora até sem saber do peso. Aí, quando a gente recebe o holerite, a gente fica sabendo o peso (Márcia, 22/04/2011). [grifos nossos]

J. Ué, não sei. Tem uma medição deles lá, que eles falam que tiram o “campeão” [mecanismo utilizado para encontrar o peso da tonelada de cana de uma quadra] pra poder mandar a metragem lá no meio das roças, acho que aquele meio que tem a cana mais pesada. Diz que eles vão lá e tiram esse “campeão”, não sei como que é, e pesa ele, aí depois mandam pra pessoa ficar sabendo, mas no dia seguinte, porque a Carlita [presidente do SER-Cosmópolis] foi lá com nós (*sic*) – hoje acho que ela não está resolvendo nada porque ela não foi mais na usina – e ela falou assim: “Ó, enquanto eles não dá (*sic*) o peso da cana, vocês não vai (*sic*) cortar cana nenhuma porque quando vocês vão pegar na cana pra cortar, vocês têm que pegar ciente do que vocês estão fazendo, de quanto vocês vão ganhar, o peso tudo certinho”. Aí belezinha, né, continuou dando o peso da cana. Você pegou o eito, a cana é tanto quilos: 30, 40 ou 50 kg. Mas não sei, de uns dias pra cá desapareceu a mulher [Carlita], tem dia que eles cortam a cana e nem sabe (*sic*). À tardezinha que eles vão falar: “A cana foi tanto”. Mas você não pode dar o preço da cana depois dela cortada, você corta sem saber, daí a turma fica meio “murecida” (João, 02/04/2011). [grifos nossos]

J. É, tem vezes que passam o peso da cana e tem vezes que não passam também, não. Não é sempre não (Jorge, 17/04/2011).

C. Esse ano que eu estou achando até estranho, que ninguém tá sabendo de peso de cana. Vem no papel. Ano retrasado, quando a gente ia trabalhar lá, quando a gente ia cortar a cana, já sabia do peso, falava o peso primeiro. Não sei se os outros já estão sabendo e eu mesmo às vezes não pergunto. Às vezes eu só fico sabendo do peso depois que a gente já cortou a cana. Agora, se os outros sabem, eu também não sei, às vezes eu que não pergunto. É muito difícil nós saber (*sic*) peso de cana. Nosso pessoal não pergunta, vai chegando, vai cortando, sem saber o peso também. A gente só sabe mesmo no fim da semana. Pela cana que você corta e pela quantidade da cana que você cortou, mais ou menos sabe. Agora o preço da tonelada, eu mesmo não sei. Eu não entendo desse negócio de tonelada de cana. Já tenho 3 safras e eu não sei o que é tonelada de cana. Como que é que dá uma tonelada de cana, eu não sei isso. Porque depende também do peso da cana pra dar as toneladas, né? Eu não sei fazer esse cálculo (Cristina, 14/05/2011). [grifos nossos]

Selecionamos estes trechos para demonstrar a falta de conhecimento dos trabalhadores com relação ao peso da cana. Este dado apareceu em todas as entrevistas. Utilizamos a expressão “peso da cana” por ser a forma utilizada pelos trabalhadores, mas, na verdade, a informação que lhes deveria ser passada pelo fiscal de turma é o rendimento da cana por metro linear. O cálculo dos salários é feito a partir da conversão da tonelada de cana em metros lineares, unidade na qual se mede a produção dos trabalhadores no

canavial. Assim, uma quadra ou talhão de cana, antes de ser pesado, é medido em metros lineares. Após a pesagem, encontra-se a quantidade de cana existente em 1 metro. Por exemplo, ao dizer que uma cana pesa 40 kg, isto significa que 1 metro linear de cana pesa 40 kg. Logo, é o rendimento da cana por metro que interessa aos trabalhadores. A falta desta informação é mais um elemento que, no regime de salário por peça, contribui para a intensificação do trabalho. Sem saber o rendimento da cana, o trabalhador acaba se esforçando ainda mais, isto é, procura cortar a maior quantidade de metros possíveis, pois, se o rendimento da cana por metro for baixo, ele poderá compensá-lo através do aumento de metros cortados.

Falaremos agora do segundo aspecto do processo de contabilização da produção dos trabalhadores canavieiros. Como vimos, sabendo ou não o rendimento da cana por metro, os trabalhadores iniciam o corte e, ao final do dia, terão sua produção aferida pelo fiscal de turma. A medição da quantidade de metros cortados por cada um é feita por meio de um compasso de dois metros de abertura. Assim, terminado o dia de trabalho, ou então à medida que os trabalhadores terminam seus eitos, o fiscal inicia a contagem. Mas será que os trabalhadores participam deste processo?

P. Vocês ficam juntos com o fiscal na hora de medir o eito que vocês cortaram?

C. Às vezes fica (sic), sempre que ele passa a gente tá perto. Mas a gente não fica contando, porque às vezes a gente ainda tá cortando sabe? Às vezes, ainda não está no horário de embora e você ainda quer trabalhar mais, aí com um pedaço de barro a gente pega e põe o número da gente e passa pra ele, aí depois ele pega e mede. Daí você está em outro eito e o fiscal vem falar quanto você cortou no anterior. Então às vezes a gente pergunta (Cristina, 15/05/2011). [grifos nossos]

C. Não. Não costuma acompanhar não. Ele só mede e depois de tarde ele fala pra gente: “Ó, deu tanto”. Aí tem vez também que você pode (...). Se você cortou e ele não passou medindo, cada um tem um número, daí você larga o número lá e ele vai e mede. Sabe que o eito é seu, aí vai embora. Anota e vai embora (Carlos, 17/04/2011). [grifos nossos]

J. Não, nós só corta (sic), coloca o número no papel e sai, daí ele passa e mede (Jorge, 17/04/2011).

L. Não, a gente vai acabando de cortar e abrindo a quadra, daí o fiscal vai medindo, a gente não espera não. Conforme você acaba de cortar as três ruas, o fiscal já passa medindo. Cada pessoa tem um número (Luzia, 02/04/2011).

M. Vamos supor, a gente cortou aquele eito, daí a gente deixa o nosso número lá ou o nome. Aí depois o fiscal vai passando e vai medindo. Aí, de tarde, a gente

vai e pergunta quanto deu tal eito, quantos eitos foram. Aí ele vai e fala a metragem. Inclusive pro outro fiscal que a gente tinha nós perguntava (*sic*) mais, esse aí que está agora é difícil nós perguntar (*sic*) porque ele é meio estúpido, né? O turmeiro também é, então a gente evita um pouco de perguntar pra não escutar reclamação, né? (Maria, 14/05/2011). [grifos nossos]

R. A gente não acompanha nada, ele vai pra lá sozinho. Não dá pra terminar um eito e ficar atrás do fiscal, tem que continuar trabalhando. Aí a confiança é do fiscal, né, nós deixa (*sic*) pela confiança dele (Roberto, 22/04/2011). [grifos nossos]

Seja porque já deixaram o canavial, seja porque terminaram de cortar a cana de um determinado eito e foram para outro, os trabalhadores não acompanham a medição de sua produção pelo fiscal de turma. Todos os trabalhadores entrevistados relataram que não há condições de fazer este acompanhamento e a única forma de saber o quanto cortaram é perguntado ao fiscal no final do dia ou esperando o comprovante que chega no dia seguinte, o chamado “pirulito”. Encontramos aqui, portanto, mais um fator que reforça a falta de objetividade do processo de aferição da produção dos cortadores de cana, o que provoca conflitos entre trabalhadores e fiscais nos locais de trabalho.

P. Você, ou algum colega da sua turma, já discordou da metragem informada pelo fiscal depois que ele mediu a cana que você cortou?

C. Eu nunca duvidei, mas tem gente que duvida, mas eu sei lá, eu nunca duvidei nada não. Se você duvidar, ele tem que medir de novo. Igual quando a gente vai na reunião, eles já falam assim: "Se duvidar, ele vai e volta a medir na sua presença". E a gente vai junto acompanhando ele medir a cana. Porque é obrigação dele, né? Se você duvidou, ele é obrigado a voltar e medir de novo (Cristina, 14/05/2011).

M. Costuma discordar sim, tem vez que sim. Quando a gente não concorda, a gente reclama, né, aí vai entrar em acordo pra ver o que eles podem fazer (Márcia, 22/04/2011).

M. Já, pra mim já até veio falta. Eu fui falar para o fiscal: “Ô fulano, mas eu trabalhei naquele dia. Eu trabalhei tal dia assim, assim, por que veio falta?”, daí ele respondeu: “Ah, deixa eu dar uma olhada no caderno”. Olhou no caderno, eu tinha ido aquele dia e falou: “Ah, vou tentar ajeitar”. Aí foi indo, até que ele ajeitou o dia. Quando eu levei atestado também, foi a mesa coisa. Veio falta, aí foi arrumar, ficou naquele enrola, desci lá na usina, foram e arrumaram. A gente sempre tem que estar conferindo porque se deixar por eles, eles ficam falando que vão arrumar, que vão arrumar e nisso só vai enrolando a gente (Maria, 14/05/2011). [grifos nossos]

R. Tem uns fiscal (*sic*) lá que Deus o livre! Tem uns fiscal (*sic*) lá que não rende não. Tem um fiscal lá na usina mesmo que todo mundo reclama dele. Só que nós desvia (*sic*) de todo jeito pra ele não cair na turma nossa. Ninguém dá certo com

ele. É metragem que não rende, ele é “embaçado”. Que ele tira metragem da gente é certeza. Isso aí é certeza que ele faz isso aí. Eu tenho muita raiva dele porque ele se acha muito certo, mas no final ele é errado. Só que nós nunca falamos nada sobre isso aí. Se um dia ele “embaçar”, nós vai (*sic*) ter que falar sobre isso aí. Por enquanto nós deixa quieto, assim mesmo, pra evitar confusão. O fiscal é meio “embaçadinho”, mas na nossa turma eu acho que ele não volta mais não (Roberto, 22/04/2011). [grifos nossos]

Percebemos através destas falas que nem sempre os trabalhadores se sentem seguros quanto à metragem informada pelo fiscal, na medida em que não estiveram presentes no momento de sua realização. Na situação descrita por Maria, por exemplo, a não conferência pela trabalhadora do holerite, implicaria no desconto de um dia de trabalho, uma vez que o fiscal havia marcado falta para a mesma. Cada turma é composta, em média, por 45 trabalhadores e apenas um fiscal para realizar a medição da produção de todos. Isso aumenta a possibilidade de erro deste procedimento: seja pelo fato do fiscal, devido à falta de controle dos trabalhadores, intencionalmente marcar uma metragem menor; seja pela dificuldade, em função do grande volume, de realizar com precisão e rapidez todas as medições necessárias. Vejamos agora a situação descrita por João.

P. Vocês acompanham a medição pelo fiscal do eito que vocês cortaram?

J. Não, nós estamos trabalhando ainda. Agora, se tem alguém que tiver dúvida, mede duas vezes. Você faz um eito de 200, 300 metros e, vamos supor, você corta cana há muito tempo e sabe quanto dá o eito, daí o fiscal mede e não dá aquilo. Aí, o cara vai lá e fala: “Poxa meu, tá errado”. Daí o fiscal vai lá medir de novo. Se tiver alguma dúvida, manda medir, aí mede de novo, daí não perde. Mas “vixe” nossa, erro é um atrás do outro! Tem demais menina, nossa!

P. Por que acontecem esses erros?

J. O fiscal erra no medir lá. Eu mesmo fiz dois eitos outro dia e um cara lá também. O meu eito deu 118 metros e o do cara lá 118 metros. Nós estávamos em 45 pessoas, cortando uma cana boa, o fiscal não deu conta de medir. Você deixa lá o “numerozinho” seu pra ele medir e depois marcar nesse número. Mas se você não perguntar quanto deu cada eito, você perdeu. Daí eu perguntei: “E os meus eitos lá deu quanto? Quanta metragem deu?”, o fiscal respondeu: “Deu 400 e pouco metros”. “Mas tem um eito lá, será que você mediu? Acho que dava uns cento e poucos metros”. “Ah moço, no caderno não tá aqui a metragem sua, eu vou marcar pelo outro porque você tava acompanhando o outro e o outro deu a mesma metragem”. Daí eu disse “Meu Deus”, já ia meus 15 paus [reais] embora”.

P. Então, quando fiscal não consegue medir o eito de todo mundo ele faz uma aproximação?

J. É porque ele tá apressado ali, medindo muito rápido, né, então ele faz uma base: se você tirou um eito aqui e o outro tirou um eito do lado, às vezes ele

marca o do cara e esquece de marcar o seu, então ele marca o seu com base na metragem do eito do cara. Já aconteceu isso várias vezes (João, 02/04/2011).

Neste caso, João afirmou que a turma estava cortando uma cana “boa”, ou seja, uma cana que pode ser cortada com mais facilidade, o que eleva a produtividade dos trabalhadores. Em uma cana como essa, os trabalhadores costumam cortar muitos metros, fazendo com que a quantidade de eitos que o fiscal tem que medir aumente bastante. Na situação descrita, o fiscal se esqueceu de anotar em seu caderno a metragem de um dos eitos cortados por João, mas, como tinha anotado a metragem do trabalhador que cortou ao seu lado, supôs que os dois haviam cortado uma quantidade parecida de metros lineares e marcou a mesma metragem para os dois. Entretanto, se João não tivesse chamado a atenção do fiscal para isso, não teria a metragem de um de seus eitos anotada e, conseqüentemente, não receberia por aquele trabalho. Além disso, a metragem anotada não foi precisa, podendo ter sido menor do que a realmente realizada por João.

Após a medição da metragem de cana cortada por cada trabalhador, o fiscal informa estes dados para a Usina Ester, a qual, com base no rendimento da cana (quantidade de toneladas ou quilos de cana por metro) daquela quadra ou talhão, calcula os salários. Como já mencionado, o rendimento da cana é encontrado por meio da medição, em metros lineares, de uma determinada quantidade de cana e da pesagem desta quantidade, procedimentos que são realizados na sede da usina e, mais uma vez, longe do controle dos trabalhadores. Estes cálculos fogem ao domínio dos cortadores de cana, os quais, em sua grande maioria, apresentam um baixo grau de escolaridade. Assim, o peso da cana é definido, exclusivamente, pela empresa. Atualmente, os salários são definidos pela conversão da tonelada de cana em metro linear, critério que só passou a ser utilizado a partir das lutas travadas pelos trabalhadores para controlar sua produção. Com exceção do sistema de *Quadra Fechada*, que apenas a Usina Ester utiliza, as outras etapas do processo de trabalho são as mesmas em praticamente todas as usinas do interior paulista.

Em 1986, os trabalhadores assalariados do corte da cana do Estado de São Paulo deflagraram uma greve que teve início nas cidades de Leme e Araras e se espalhou para outras regiões canavieiras do estado. A principal reivindicação dos trabalhadores era o pagamento por metro de cana cortado e não mais por tonelada como vinha sendo feito até então. Esta reivindicação previa que o preço do metro linear, de acordo com a variedade da

cana, fosse estabelecido no Acordo Coletivo de trabalho. Desta forma, no final do dia, os trabalhadores receberiam um comprovante, o “pirulito”, no qual estariam especificados a quantidade de metros cortada e o valor do metro para aquela variedade de cana. O valor do salário seria facilmente encontrado ao multiplicar a quantidade de metros cortada pelo valor do metro (ALVES, 2006).

Os empresários do setor não aceitaram esta proposta, argumentando que era impossível adotar o pagamento por metro, uma vez que a unidade de medida utilizada em todas as fases do processo produtivo da cana era a tonelada. Na verdade, segundo Alves (2006), as usinas queriam impedir que os trabalhadores adquirissem o controle sobre o pagamento, pois, caso isto ocorresse, os patrões perderiam o principal meio de pressão para aumentar a produtividade do trabalho. Ao saber quanto ganharam até um determinado momento, os trabalhadores poderiam diminuir o ritmo de trabalho ao atingirem um determinado valor. A greve de 1986 só chegou ao fim quando foi estabelecido o acordo de que o pagamento dos trabalhadores seria feito a partir da tonelada de cana convertida em metro linear e de que esta conversão poderia ser fiscalizada pelos trabalhadores.

A pesagem da cana e a conversão da tonelada em metro linear seriam realizadas através do sistema de *Campeão*, o qual consiste nas seguintes etapas: antes do início do corte de uma quadra ou talhão, um caminhão da usina, chamado de “campeão”, é carregado com a cana colhida e medida, em metros lineares, de três pontos diferentes (amostras) da quadra; o caminhão leva a cana para a balança da usina; após a pesagem desta cana é realizada a conversão da tonelada de cana em metro linear, encontrando a paridade x metros = x toneladas. A partir do preço da tonelada, estabelecido no Acordo Coletivo de trabalho, encontra-se o valor do metro linear que servirá de base para o pagamento dos trabalhadores. O valor encontrado para as amostras é utilizado em toda a quadra. O problema deste sistema é que, em muitas usinas, costuma-se escolher os pontos da quadra onde a cana é mais fraca, e, portanto, com menor peso. Isto é feito para baixar o preço do metro de cana e, assim, pagar menos aos trabalhadores.

Segundo o acordo realizado na greve de 1986, todas as fases deste procedimento, inclusive a escolha dos pontos que serviriam como amostras da quadra, poderiam ser acompanhadas e fiscalizadas pelos trabalhadores. Entretanto, este sistema nunca funcionou, pois o trabalhador que se dispusesse a acompanhá-lo perderia praticamente meio-dia de

trabalho, fazendo com que sua remuneração ficasse muito defasada. Além disso, havia o receio por parte dos trabalhadores de sofrerem algum tipo de perseguição ou punição ilegal pelas usinas, fiscais de turma e “gatos” (ALVES, 2006).

Na cidade de Cosmópolis, a aferição da produção dos trabalhadores também era realizada através do sistema de *Campeão* antes da implantação do sistema de *Quadra Fechada*. Este último foi implantado na cidade em 1998. Neste ano, foi realizada uma paralisação por uma turma que estava descontente com o peso da cana informado pela Usina Ester, já que este estava muito baixo segundo a constatação dos trabalhadores. Para resolver o impasse, um trabalhador sugeriu que fosse carregada e pesada a cana de toda a quadra em que estava trabalhando aquela turma para confirmar se o peso das amostras era o mesmo peso da cana de toda a quadra. Após a pesagem, verificou-se que o peso da cana era maior do que o peso apresentado pelo *Campeão*. A partir deste momento, instalou-se o sistema de *Quadra Fechada* (Carlita da Costa, 21/08/2011; Paulo César, 17/05/2011).

O seu funcionamento se dá da seguinte forma: após os trabalhadores cortarem a cana de toda uma quadra (ou talhão), a qual, antes de ser cortada, é medida para se saber quantos metros lineares de cana existem nela, a cana é colocada no caminhão e levada para a balança da usina; depois de ser realizada a pesagem, encontra-se o número de toneladas de cana por metro linear existente naquela quadra através da divisão do peso da cana pela quantidade de metros lineares da quadra; após encontrar a relação tonelada/metro ou kg/metro, insere-se nela o valor do preço da tonelada, o qual já foi definido no Acordo Coletivo de trabalho, para se descobrir o preço do metro linear de cana.

A diferença entre o sistema de *Campeão* e o de *Quadra Fechada* é que, no primeiro, o preço do metro é definido a partir do peso de três amostras da quadra de cana e, no segundo, o preço é estipulado a partir do peso da cana de toda a quadra. Além de pesar toda a cana da quadra, evitando que sejam pesados apenas os pontos em que a cana tem um baixo peso, o sistema também inclui a presença de fiscais do SER-Cosmópolis na balança da Usina Ester para garantir que o peso da cana informado por esta seja de fato o peso real. Segundo Carlita e Paulo César, com este novo sistema, o salário dos trabalhadores chegou a ter um aumento de 30%. Além disso, ficou comprovado que trabalhadores que cortavam entre 10 e 15 toneladas de cana por dia estavam, na verdade, cortando entre 20 e 25 toneladas.

O SER-Cosmópolis instalou na balança da Usina Ester um microcomputador com um programa específico que permite controlar toda a cana que entra nos caminhões e o seu respectivo peso. A usina é obrigada a fornecer ao sindicato o seu mapa agrônômico, no qual deve constar: o mapa das quadras de cada fazenda que a empresa possui, os metros lineares de cana de cada quadra e a estimativa da quantidade de toneladas de cana contida nestes metros. Toda semana é fixado nos ônibus que transportam os trabalhadores um relatório, que também vai para o sindicato, com o nome das quadras cortadas por aquela turma, o peso da cana em cada quadra, a quantidade de metros lineares da quadra e o valor real e o valor estimado³³ do rendimento da cana por metro (kg/metro). Este relatório serve para que o trabalhador possa compará-lo com o seu holerite e conferir se ele recebeu, de fato, os valores reais. A Usina Ester é a única usina do Estado de São Paulo e do Brasil que utiliza este modelo nestes moldes.

Ao mesmo tempo em que o sistema de *Quadra Fechada* confere maior objetividade ao processo de aferição da produção, dificultando que os trabalhadores sejam lesados no momento em que são remunerados pelo trabalho realizado, ele ainda não permite a estes uma autonomia efetiva no controle do processo de trabalho, uma vez que continuam a conviver com a insegurança de não saber previamente o valor que irão receber por um dia de trabalho e de receberem uma remuneração sujeita a grandes variações na medida em que depende do seu desempenho físico em cada dia. Além disso, todo o processo de controle é centralizado pelo sindicato, processo este que envolve o conhecimento e o manuseio de recursos de informática e de matemática inacessíveis a trabalhadores com pouca escolaridade, como é o caso da grande maioria dos empregados no cultivo manual da cana-de-açúcar.

A introdução de mecanismos para o controle da produção nos canaviais, tal como o *Quadra Fechada*, que permitem evitar as fraudes cometidas pelas usinas nos salários dos trabalhadores, não elimina as peculiaridades do salário por produção, analisadas a partir da contribuição de Marx (1994), que precarizam a condições de trabalho no corte da cana. A

³³ Como no sistema de *Quadra Fechada* utiliza-se a cana de toda a quadra para se estabelecer o valor do kg/m e, então, o preço do metro linear, este último só pode ser definido após os trabalhadores terminarem de cortar toda a cana. Desta forma, no início do dia de trabalho, o fiscal de turma deve passar aos trabalhadores um valor estimado do peso da cana, como descrevemos anteriormente. Caso o peso real seja maior, paga-se a diferença ao trabalhador; caso seja menor, continua valendo o peso estimado.

força de trabalho empregada nos canaviais paulistas é composta majoritariamente por trabalhadores migrantes e ex-migrantes das regiões mais pobres do país, que vivem em condições de acentuada pobreza. Assim, ao chegar para o trabalho no corte da cana, o trabalhador se vê diante de um impasse: de um lado, está a necessidade de renda e, de outro, o baixo valor pago pela tonelada de cana cortada. Tal impasse é resolvido pelo salário por produção, o qual encarna, à primeira vista, uma equação muito simples de ser resolvida: apesar do pouco que se paga pela tonelada cortada de cana, o trabalho nos canaviais é remunerado pela produção individual de cada trabalhador, ou seja, para aumentar o salário basta apenas aumentar a sua produção. Concluímos, portanto, que as consequências do salário por peça para o conjunto das condições de trabalho no corte da cana continuam a existir mesmo que os trabalhadores adquiram algum grau de controle de sua produção.

2.3. Histórico de formação e perfil político-ideológico das lideranças do Sindicato de Empregados Rurais de Cosmópolis (SER-Cosmópolis)

A ação coletiva e as condições de trabalho dos assalariados rurais canavieiros foram tema de muitas pesquisas ao longo das décadas de 1970 e 1980. O interesse pelo estudo destes trabalhadores estava relacionado, por um lado, ao processo de grande expansão do assalariamento temporário na agricultura brasileira a partir dos anos 1960 e, por outro, ao período de grande intensidade de lutas destes trabalhadores por melhoria em suas condições de trabalho a partir de meados dos anos 1980, cujo marco de referência é o movimento grevista de Guariba, realizado no ano de 1984 pelos canavieiros da região de Ribeirão Preto.

A causa imediata da greve foi a mudança do sistema de corte de cana de cinco para sete ruas. Ao invés de receberem cinco fileiras de cana para cortar, os trabalhadores passariam a receber sete, devendo amontoar a cana cortada na rua central. O sistema de sete ruas apresentava muitas vantagens para os usineiros: uma delas era a diminuição da quantidade de impurezas e terra carregadas juntamente com a cana cortada, pois esta seria amontoadada manualmente e não pela carregadeira que, através do seu rastelo, tem que empurrar a cana até formar um monte, carregando juntamente com esta uma grande quantidade de terra; outra vantagem era a economia de combustível da ordem de 40%, já

que o trânsito de carregadeiras seria diminuído (ALVES, 1991). Entretanto, para os trabalhadores, a mudança para o sistema de sete ruas implicava em um aumento no dispêndio de energia e na dificuldade para a realização das tarefas prescritas, já que teriam que percorrer um espaço maior para amontoar a cana na rua central e carregar um peso também maior, correspondente a um volume de cana não mais de cinco, mas de sete ruas.

No dia 14 de maio de 1984, começaram a ocorrer paralisações em algumas frentes de trabalho, que logo se expandiram para o conjunto de trabalhadores rurais do corte da cana da região. Estes últimos queimaram canaviais, saquearam um supermercado e destruíram o escritório e veículos da SABESP. Para conter o movimento e impedir que ele se alastrasse para outras localidades, foi assinado o *Acordo de Guariba*, que previa a volta do sistema de cinco ruas, um aumento salarial e outras reivindicações. A principal característica deste movimento grevista foi o fato de ter sido realizado por fora do movimento sindical oficial rural e organizado exclusivamente por iniciativa dos cortadores de cana, independentemente dos Sindicatos de Trabalhadores Rurais (STRs) e de seus dirigentes (COLETTI, 1998). A principal consequência deste movimento foi o questionamento da prática sindical dos STRs e da Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de São Paulo (FETAESP), os quais eram criticados por não terem um trabalho efetivo junto às bases e um comprometimento com as lutas dos assalariados rurais temporários da região.

Após a greve, formou-se o Sindicato de Trabalhadores Rurais de Guariba (STR - Guariba), que se filiou à CUT, se tornando o primeiro STR do Estado de São Paulo a entrar para a central. Naquele momento, a CUT representava as lideranças mais combativas e agressivas do sindicalismo brasileiro e se opunha ao peleguismo – entendido como a prática de agir de acordo com os interesses estatais e patronais – que caracterizava as ações do sindicalismo oficial rural naquele momento. É neste contexto de inserção no meio rural das lideranças ligadas à CUT e de questionamento da atuação política das entidades ligadas ao sindicalismo oficial (STRs e FETAESP) que irão surgir, tempo depois, na região de Ribeirão Preto, os Sindicatos de Empregados Rurais (SER) e a Federação dos Empregados Rurais Assalariados do Estado de São Paulo (FERAESP) (COLETTI, 1998).

A partir de 1989, após a Constituição de 1988 estabelecer que não era mais necessário o reconhecimento do Ministério do Trabalho para a fundação de sindicatos, são

criadas estas novas entidades sindicais. Os SERs surgiram a partir da mudança de estatuto dos antigos STRs ou então do desmembramento destes. As justificativas apresentadas para a criação destas entidades é motivo de discussão entre a literatura sobre o tema. Antes de apresentar as diferentes interpretações, é necessário explicar a questão do enquadramento sindical amplo presente no meio rural. A partir da Portaria nº 71 de 2 de fevereiro de 1965 do Ministério Público do Trabalho e Previdência Social, determinou-se a existência de apenas um único sindicato de trabalhadores rurais por base territorial. Em 15 de abril de 1971, o Decreto-Lei nº 1.116 definiu como “trabalhador rural” tanto os assalariados rurais como os pequenos produtores, os quais seriam representados pelos STRs.

Nos anos 1980, o debate sobre o enquadramento sindical é retomado, no entanto, mais do que discutir sobre a sua eficácia, o que estava em jogo naquele momento era a crise do modelo sindical da CONTAG, caracterizada tanto pela emergência de uma outra concepção sindical quanto pelos questionamentos em torno dos próprios limites que a ação sindical estabelecera pra si (MEDEIROS, 1990). Neste contexto, as lideranças do sindicalismo rural, apoiadas pela CUT, propuseram a formação de sindicatos exclusivos para os assalariados rurais, alegando existir um conflito de interesses entre assalariados e pequenos produtores no interior dos STRs. Segundo estas lideranças, estes últimos eram comandados por pequenos produtores, os quais, em determinados períodos do ano, assalariavam trabalhadores rurais, o que tornava conflitante a representação destas duas categorias por uma mesma entidade sindical.

Além disso, outra justificativa alegada é a de que os SERs possibilitariam a ampliação da representação sindical para além dos assalariados rurais manuais, contemplando todos os trabalhadores assalariados do setor rural: motoristas, tratoristas e operadores de máquinas (colheitadeiras mecânicas, por exemplo). Estas categorias passaram a ser concebidas como essenciais para o fortalecimento da ação sindical no setor canavieiro em virtude da tendência à mecanização da colheita da cana-de-açúcar pelas usinas da região de Ribeirão Preto. A mecanização afetava o poder de barganha dos trabalhadores rurais manuais, já que, com a introdução de máquinas, somente uma greve de cortadores de cana não seria mais suficiente para paralisar as atividades das usinas.

As razões para a criação das novas entidades sindicais foram analisadas por dois autores estudiosos da temática do sindicalismo rural na região de Ribeirão Preto. De acordo

com Alves (1991), a criação das novas entidades sindicais foi de fato importante para eliminar o conflito de interesses no interior dos sindicatos oficiais, uma vez que, nos sindicatos dirigidos por pequenos produtores, as reivindicações e lutas dos assalariados não eram levadas adiante e esbarravam na própria estrutura sindical. Assim sendo, a criação de sindicatos específicos teria por objetivo permitir o avanço e a organização independente de cada categoria.

Diferentemente de Alves (1991), Coletti (1998) não considera pertinente o argumento da eliminação do conflito de interesses como justificativa para a criação das novas entidades sindicais. Para este autor, quando os SERs foram criados, os pequenos produtores já não faziam parte das diretorias dos STRs e nem mesmo de seus quadros de associados. Na prática, estes sindicatos já eram ocupados apenas pelos trabalhadores assalariados. A criação das novas entidades sindicais teria sido, portanto, uma manobra política das lideranças mais progressistas e comprometidas com as lutas dos trabalhadores para fugir da órbita da FETAESP e de sua prática sindical prudente.

No que se refere ao questionamento da prática sindical contaguiana, este se deu principalmente em relação ao seu aspecto legalista. A CONTAG foi fundada em dezembro de 1963 a partir da reunião de 22 federações. De acordo com Stein (2008), a primeira diretoria da confederação tinha como objetivo completar o reconhecimento das federações ainda não reconhecidas, lutar pela regulamentação do Estatuto do Trabalhador Rural (ETR) e lutar pela reforma agrária. Desta forma, a luta pela terra e pelos direitos trabalhistas, reunidos no ETR, se tornaram as principais bandeiras de luta da entidade. Além disso, outra frente importante de atuação foi a sua política de capacitação de dirigentes de base, que se caracterizou pelo oferecimento de cursos de formação sindical. Com isso, a CONTAG se firmou como direção absoluta do sindicalismo rural no Brasil na década de 1970.

No entanto, a estruturação da CONTAG e da ampla rede de sindicatos que a compõem se deram em um contexto desfavorável a uma ação sindical de contestação e crítica, o que levou à constituição de um padrão de ação marcado por certa prudência e pelo respeito aos limites dados pela lei. Ao mesmo tempo em que a legislação, por meio do ETR, reconhecia o conflito social agrário e definia formas de encaminhamento deste conflito, ela também instituíu limites bastante rígidos para a ação sindical no encaminhamento destes conflitos, cuja transgressão e questionamento resultavam em

grande repressão. A partir deste contexto, iniciou-se, portanto, uma tradição que encaminhava os conflitos no campo através da denúncia e da cobrança de providências para o cumprimento dos direitos previstos na lei. Nesta direção, a prudência sindical e o legalismo se tornaram duas faces desse padrão de ação sindical (FAVARETO, 2006).

A ação dos STRs e das FETAGs deve ser compreendida, portanto, dentro deste quadro mais amplo do projeto sindical desenvolvido pela CONTAG ao longo da década de 1970, que articulava as diferentes instâncias da representação sindical em uma estrutura verticalizada e rígida. A prática legalista da confederação e das entidades sindicais a ela associadas poderia ser justificada, de acordo com alguns autores, como uma tática adotada pela confederação em um período de repressão política, momento em que as lideranças sindicais agiam de forma cautelosa para não entrarem em conflito com os interesses do Estado. Entretanto, já na década de 1980, a CONTAG continuou a ter como característica central de sua ação a prudência legalista (COLETTI, 1998; RICCI, 1999). Mesmo após o fim do período ditatorial militar, a confederação continuou levando adiante o seu projeto de defesa dos direitos já garantidos, da unidade de ação entre STRs, FETAGs e CONTAG, da hierarquização sindical e de formação de dirigentes sindicais prudentes (RICCI, 1999).

Segundo Boito (1991), durante o período de estabilidade do regime militar (1968-1978), a grande maioria das diretorias dos sindicatos oficiais era governista e a principal e praticamente única atividade dos milhares de sindicatos oficiais foi a implantação e expansão de grandes e dispendiosos serviços assistenciais, sendo a atividade reivindicativa inexistente neste período. No caso do sindicalismo rural, durante os anos 1970, o assistencialismo pode ser considerado uma variável expressiva no processo de não conversão dos sindicatos oficiais rurais em espaços efetivos de mobilização e luta dos trabalhadores. Em 1963, foi criado, juntamente com o ETR, o Fundo de Assistência e Previdência do Trabalhador Rural (FUNRURAL), que passou a funcionar de fato somente a partir de 1971, com a passagem do seu controle para os sindicatos rurais. O fundo tinha como objetivo instituir alguns benefícios previdenciários aos trabalhadores rurais como aposentadoria por velhice e por invalidez, auxílio-doença, assistência médica e odontológica, pensão por morte, auxílio-funeral etc. (COLETTI, 1998).

Em função dos convênios estabelecidos entre os sindicatos e o FUNRURAL, os primeiros foram transformados em verdadeiros postos de saúde e agências de

encaminhamento de aposentadorias e pensões a serviço do governo federal. Tais convênios foram um dos principais motivos do grande aumento do número de sindicatos rurais durante o período de maior repressão do regime militar, ou seja, a década de 1970 (COLETTI, 1998). Segundo dados fornecidos por Ricci (1999), entre os anos de 1971 e 1980 foram fundados cerca de 43% do total de sindicatos rurais existentes no país.

No final da década de 1970 e início dos anos 1980, a partir da alteração na conjuntura política brasileira com a crise da ditadura militar, há o fortalecimento de novas orientações político-ideológicas no interior do movimento sindical, expresso no ressurgimento das greves de massa no período de 1978-1980 e na criação da CUT em 1983. Como afirma Boito (2005), as greves de massa revelaram o isolamento no qual se encontravam a quase totalidade dos sindicatos oficiais do país. A grande maioria das diretorias dos sindicatos oficiais era ocupada por dirigentes pelegos e o número de associados era muito pequeno, assim o movimento grevista que eclode em 1978 se organiza fora dos sindicatos oficiais. É neste contexto que emerge no meio sindical a corrente denominada *novo sindicalismo*, cujas origens estão na liderança metalúrgica de São Bernardo, a qual foi responsável pela criação de um movimento sindical alternativo ao sindicato oficial naquele momento.

Apesar do núcleo original e dirigente do *novo sindicalismo*, a direção sindical metalúrgica de São Bernardo, não ter colocado em prática uma luta aberta contra a estrutura sindical, sua política criava condições que poderiam colocar em risco o sindicato de Estado. No que tange à representação dos trabalhadores rurais dentro da CUT, a confrontação à estrutura sindical oficial se deu a partir da criação do Departamento Nacional de Trabalhadores Rurais (DNTR) em 1988, por ocasião do 3º Congresso da central. A criação de departamentos para os diversos segmentos de trabalhadores visava à formação de uma organização horizontal de representação dentro da central, a qual se contrapunha à estrutura sindical verticalizada composta por sindicatos, federações e confederação. Com relação aos trabalhadores rurais, como aponta Favareto (2006: 35), no plano do discurso, a negação da estrutura sindical se dava pelas propostas de diferenciação e regionalização: “diferenciação de organizações específicas de representação de assalariados e pequenos agricultores e regionalização da base dos sindicatos, então organizados por município”. Na prática, tais

propostas pretendiam acabar com o enquadramento sindical e a delimitação territorial imposta por lei.

No entanto, a partir da década de 1990, ao lado da institucionalização de seu sindicalismo, a CUT também começou a viver contradições, como a sua acomodação à estrutura sindical fortemente criticada até então. Segundo Galvão (2003), impulsionada pelas mudanças da Constituição de 1988, que eliminou alguns mecanismos que permitiam o controle e a intervenção do Estado nos assuntos internos dos sindicatos oficiais, a CUT passou a conceber a ideia de disputar a direção de entidades que compunham a estrutura sindical oficial como uma tática para viabilizar o seu projeto de mudar a estrutura “por dentro”. Hoje, a CUT é parte integrante da estrutura sindical oficial e sua opção de crescimento, portanto, passou a ser a eleição de correntes cutistas nos sindicatos controlados por rivais para, então, incorporá-los a sua estrutura interna (BOITO, 2005).

Como um exemplo desta tática, no caso do sindicalismo rural, tem-se a eleição de lideranças da CUT para a direção da CONTAG por ocasião do V Congresso da última em 1991. Tal política confirma as contradições existentes entre discurso e prática no âmbito da CUT, pois, ao mesmo tempo em que a FERAESP representaria um avanço na proposta de central de construção de novas estruturas de representação sindical – diferenciadas segundo a forma de inserção dos trabalhadores no campo (assalariados, pequenos produtores etc) – e, portanto, reforçaria o projeto de oposição ao modelo de ação sindical das federações e confederações oficiais, a conquista da CONTAG fortaleceria a CUT no interior da estrutura sindical corporativa e, conseqüentemente, a sua direção do sindicalismo rural (FERRANTE e BARONE, 1994). Dando seqüência à estratégia escolhida, a CUT filia a CONTAG em 1995. Esta última permanece filiada à central até 2009 quando realiza, em março, o seu 10º Congresso Nacional, que votou pela independência da CONTAG frente a qualquer central sindical. Esta proposta foi sugerida pelos dirigentes da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), criada em 2008, tendo em vista o fato de a CONTAG possuir atualmente federações e sindicatos filiados tanto à CUT quanto à CTB.

Em Cosmópolis, a entidade sindical que representa a categoria de assalariados rurais faz parte desta geração de sindicatos que foram criados após o movimento grevista de Guariba. Intitulado como Sindicato de Empregados Rurais de Cosmópolis, Artur Nogueira, Paulínia e Campinas, ele foi fundado em 10 de dezembro de 1986 e legalizado, a partir da

Constituição de 1988, em 12 de fevereiro de 1989. As lideranças que fundaram o SER-Cosmópolis e que até hoje estão em sua direção foram formadas no bojo dos movimentos grevistas de assalariados rurais da década de 1980 e participaram da formação da FERAESP, da qual Carlita da Costa³⁴, além de atual e única presidente do SER-Cosmópolis até o momento, foi diretora regional, deixando o cargo no ano de 2011 por possuir, segundo seu depoimento, uma concepção de prática sindical distinta daquela praticada por Élio Neves, presidente da federação (Carlita, 21/08/2011).

Além dos canavieiros, também compõem a base do sindicato os apanhadores de laranja e os trabalhadores da chamada “lavoura diversificada” (amendoim, tomate, café, milho, flores e etc.). Desta forma, o sindicato faz uma negociação separada para cada um destes setores. No caso da lavoura diversificada, os trabalhadores estão espalhados pelas diversas propriedades rurais da região de Campinas, geralmente sítios de pequeno a médio porte. O cultivo de flores é o ramo que conta com o maior número de trabalhadores dentro deste setor.

Como nos relatou Carlita durante sua entrevista, a formação do SER-Cosmópolis foi uma iniciativa do Partido dos Trabalhadores (PT) de Cosmópolis, que se aproximou dos trabalhadores rurais durante a greve que estes realizaram em 1986, a qual tinha como objetivo principal resistir à tentativa de implantação, pela Usina Ester, do sistema de corte de cana em sete ruas. Naquele momento, Carlita participava ativamente do movimento grevista e foi escolhida pelos trabalhadores para presidir o sindicato em formação.

P. Como você entrou para o sindicato?

C. (...) em 16 de janeiro de 1983, eu entrei na Usina Ester cortando cana. Entrei na entressafra e lá eu fiquei até julho de 1986 quando nós fizemos a primeira greve. Aí, nós fizemos a primeira greve e não teve jeito, eu já acabei liderando. Já acho até que era plano de Deus. Aí fui tocando. Em dezembro de 1986, nós fundamos o sindicato, mas não conseguimos legalizar ele até 1989. Até 1989 nós

³⁴ Carlita da Costa nasceu em 1959 em Santa Rita do Sapucaí no Estado de Minas Gerais, onde morava em um sítio no qual seus pais trabalhavam como meeiros no cultivo do café. Aos 9 anos, Carlita veio para a cidade de Santos, no Estado de São Paulo, e trabalhou 9 meses como babá. Depois deste período, voltou para Minas Gerais e, aos 13 anos, veio com a família para trabalhar em um sítio, também no regime de meação, na cidade de Paulínia, localizada na região de Campinas. Em 1983, Carlita começou a trabalhar como cortadora de cana na Usina Ester e exerceu essa função até 1986, quando se tornou presidente do Sindicato de Empregados Rurais de Cosmópolis e entrou para o movimento sindical (cf. entrevista concedida à autora em 21/08/2011). Para uma análise mais aprofundada do perfil dos dirigentes sindicais rurais paulistas, ver Stein (1997).

ficamos enfrentando, né; documentação lá, não conseguíamos o registro. Aí saiu a nova Constituição em 5 de outubro de 1988. Aí, dentro da nova Constituição, nós fizemos um novo registro do sindicato. Fevereiro de 1989 nós fizemos uma nova fundação e fizemos todo o processo legal. Agora estou com 52 anos e já faz 25 anos que estou aqui. Metade da minha vida foi aqui. Agora, o que eu acho interessante é assim: o que é o machismo! Nós fizemos uma assembleia lá no meio do canavial. Como a gente se organizava? Na hora do almoço. E era tudo muito difícil pra gente fazer, era uma marcação cerrada da usina e a usina tinha direção muito arcaica. O fiscal tinha ordem pra vigiar nós (*sic*). O que a gente combinava? Na hora do almoço, todo mundo catava a marmita e ia almoçar junto pra poder conversar e eu não sei por que, mas eu já estava lá conversando, eu quem (*sic*) liderava. Acho que foi um processo muito forte e natural. Aí o Tercílio de Lima, que era o homem mais velho da nossa turma e um cara que os mais jovens respeitavam pra caramba, falou: “Quem vai ser o presidente do sindicato?”. Olha, a mentalidade que nós mulheres formamos: eu, na minha visão e de tantos outros, o presidente tinha que ser um homem, pelo fato de ser o presidente. Aí o Tercílio disse assim: “Não pode ser um homem, tem que ser uma pessoa honesta, tem que ser alguém que não tenha medo e tem que ser alguém que enfrenta a usina e, o principal, que não vai se vender”. O Tercílio classificou essas coisas: não ter medo, enfrentar e não se vender. E ele disse: “A única pessoa daqui que eu tenho certeza que nós podemos colocar e que vai ser desse jeito é a Carlita”. Eu, nossa, falei assim: “Que é isso Tercílio, você está doido? Eu sou uma mulher”. Aí ele falou assim: “E onde já falaram pra você que mulher não pode?”. Às vezes eu vejo na rua e lembro das frases dele. E ele também dizia que o tesoureiro também tinha que ser uma pessoa honesta. Então, foi puxando o perfil de uma pessoa que enfrentaria, uma pessoa que não se vende, uma pessoa honesta. Então, essas coisas me fazem sempre responder ao que ele... Então Ellen, cada vez que uma pessoa tenta me cooptar, tenta me subornar, eu lembro do que ele disse: tem que ser uma pessoa que enfrenta, que seja honesta e que não se venda, você entendeu? (Carlita, 21/08/2011).

Ainda segundo Carlita, o sindicato já não possui mais nenhum vínculo com o PT, o qual esteve presente apenas no momento de sua criação. A mesma situação ocorre com a CUT que, no período de fundação do sindicato, ofereceu um grande respaldo à entidade, mas, atualmente, para a sindicalista, a central “está muito fragilizada no campo e não faz um investimento nos trabalhadores rurais” (Carlita, 21/08/2007). Apesar da distância atual do SER-Cosmópolis em relação a estas entidades, tanto Carlita como seu braço direito na direção do sindicato, Paulo César de Lima³⁵, permanecem filiados ao PT, assim como o

³⁵ Paulo César de Lima nasceu em 1961 em Saltinho, na época distrito da cidade de Piracicaba, onde seu pai trabalhava na produção de asfalto. Ainda criança, Paulo César voltou com a família para a cidade de origem da mesma, chamada Taquaral, localizada na região de Bebedouro. Em Taquaral, seus pais trabalhavam como meeiros e cultivavam tomate, algodão, amendoim etc. Desde criança, Paulo César trabalhava com os pais na lavoura e, mais tarde, começou a trabalhar na colheita da laranja. Começou a participar do movimento sindical em meados da década de 1980, momento em que despontavam as greves de assalariados rurais naquela região, e no ano de 1987 fez parte da direção do STR-Bebedouro. Neste período, Paulo César conheceu Carlita, com quem é atualmente casado, e veio para Cosmópolis (Paulo César, 17/05/2011). Desde então, Carlita e Paulo César são as principais lideranças do SER-Cosmópolis e são responsáveis pela

sindicato permanece filiado à CUT. Em outro momento, voltaremos a este tema, procurando caracterizar essa situação como um dos impactos da estrutura sindical corporativa na atuação dos sindicatos de base.

Assim como Carlita, Paulo César também se aproximou do movimento sindical na década de 1980. Entretanto, antes de se integrar o SER-Cosmópolis, o dirigente já havia atuado, como presidente, no Sindicato de Trabalhadores Rurais de Bebedouro, cidade localizada na região de Ribeirão Preto, tendo participado das greves ocorridas naquele período e que marcaram de forma decisiva o sindicalismo rural paulista.

P. Como você entrou para o movimento sindical?

P. Olha, foi, na realidade, no ano de 1984, 1985. Houve grandes lutas dos colhedores de laranja, dos cortadores de cana. Eu fazia parte dos colhedores de laranja nessa época e estava naquela greve. Nós estávamos liderando a greve, daí fui me envolvendo. Tivemos dificuldades com o sindicato local, com a negociação. Tinha problema, o sindicato não tinha aquela característica de luta, era um sindicato mais voltado para o assistencialismo e foi isso que... A dificuldade deles na direção do nosso movimento foi que surgiu essa questão de nós formarmos um grupo e dirigir ali, foi isso. Em 84 fizemos esse grupo de oposição e em 87 nós tomamos a direção do sindicato lá em Bebedouro.

P. Como você entrou no sindicato de Cosmópolis?

P. Ah, aí já é uma história mais longa. Ao longo desse tempo, acho que foi em 88, 87. Em 88, eu já conhecia a Carlita. A gente foi em uma reunião lá no nosso sindicato, aquele tempo nós fazíamos parte da CUT. A CUT tinha uma organização vertical, que chamava departamento, e nosso sindicato fazia parte. Nós éramos filiados à CUT e a gente se conheceu, e viemos trabalhar, trabalhamos juntos esse tempo todo nas greves, nas lutas, nas ocupações de terras. Aí, tipo isso, 89 fundamos a FERAESP, fiz parte da direção e ela também, e viemos trabalhando. Aí tivemos divergências com a direção da Federação, aí chegou uma época... Na verdade, a gente teve um envolvimento pessoal, eu e ela, aí chegou uma época que a gente disse: “Ah, não dá mais pra eu ficar aqui e ela ficar lá”. Então, como aqui era um polo que estava mais isolado do que lá, então eu vim pra cá, ficamos nós dois pra cá. Foi aí que eu deixei o sindicato lá e vim pra cá.

P. Quando você chegou a Cosmópolis o sindicato já estava fundado?

P. Tava, o sindicato aqui foi fundado em... Ah, não lembro a data que eles fundaram, mas o sindicato foi fundado, eu lembro que já era fundado. O sindicato aqui, na verdade, veio ganhar a legalidade, carta sindical foi em... Se eu não me

definição dos rumos da ação sindical do mesmo. Atualmente, Paulo César possui um cargo administrativo na entidade e sua função consiste em analisar os relatórios enviados pela Usina Ester referente ao peso da cana das quadras ou talhões cortados pelos trabalhadores rurais. De um modo geral, Paulo César fiscaliza o funcionamento do sistema de *Quadra Fechada*.

engano, foi junto com o nosso, junto com a questão da transformação, da reconfiguração, de trabalhador passou a ser empregado. Não lembro bem o ano, mas acabou sendo realizado na mesma época. E quando eu vim pro sindicato, aqui já era (...). Já existia, só que era assim, tava assim um pouco... Porque demorou pra ser legalizado, então não tinha tanta estrutura. Pagava aluguel numa sede lá embaixo, não tinha condição, não tinha nada, não estava estruturado na verdade. Foi aí que agente pegou firme e estruturamos, tem sede própria. Já faz alguns anos tem condição melhor pra poder realizar o trabalho, tanto é que aqui teve um trabalho que é inédito nessa questão da cana no Brasil. Acho que a aproximação da direção do sindicato com os trabalhadores sempre foi muito grande, representou sempre muito bem (Paulo César, 17/05/2011).

No que se refere ao perfil político-ideológico das lideranças que estão à frente do SER-Cosmópolis, é possível dizer que estas partem da concepção de que existem diferenças estruturais de classe e que tais diferenças definem interesses opostos entre trabalhadores e patronato. Assim, nos discursos destas lideranças, costumam ser empregados com frequência os termos “patrão”, “classe” e “luta de classes”. Entretanto, o reconhecimento de diferenças estruturais entre as classes não leva estas lideranças a uma prática sindical classista que alie à luta cotidiana por melhores condições de trabalho, uma luta política mais ampla que objetive a realização dos interesses de classe dos trabalhadores.

P. Em algum momento, o sindicato trabalhou com a perspectiva socialista de transformação social?

P. A gente, na verdade, não enquanto sindicato, mas eu já tive essa participação em organizações que defendem, que defendia e lutava por isso e eu acho que foi isso que me trouxe pro sindicato. Só que dentro do sindicato, na verdade, a gente chegou a trabalhar com essa perspectiva, sempre trabalhando com essa perspectiva, nunca trabalhamos com a questão de juntar o povo por um aumento de 5%, 10%, 20%, que a gente sabe que isso nunca ia resolver os problemas. Mas a gente ficava meio perdido; aliás, acho que toda esquerda brasileira ficou perdida depois da queda do muro de Berlim, da queda do socialismo científico, do fracasso de certas experiências. Acho que isso fez perder um pouco o referencial, deixou nós (*sic*) de esquerda meio sem rumo. Sem saber se era esse mesmo o caminho ou se não era. Sem saber onde iríamos encontrar força pra essa luta. Perdeu um pouco os referenciais. Eu acho que aí o pessoal começou a trabalhar mais a questão das eleições; as maiores lideranças que tinha e tem, pelo menos que não estavam na clandestinidade, é candidato a alguma coisa em algum lugar ou ocupou um posto no governo. Acho que teve uma debandada de todas as pessoas que defendem isso. Tem grupos ainda, a gente tem esse conhecimento, mas hoje não é mais tão forte quanto já foi. E isso fez com que, assim, a direção dos sindicatos acabasse ficando meramente reformista. Tanto é que acabaram aquelas grandes lutas, juntadas de massa que tinha, as greves gerais, aquelas “grevonas” grandes que a gente já fez. Na verdade era uma preparação, um preparamento pro enfrentamento. Essas greves no meio rural sempre foram bem

mais difíceis, então sempre foi mais um enfrentamento mesmo com um poderio econômico muito forte, tinha polícia manipulada por eles, o governo manipulado por eles, esse caras mandam em tudo. Então, mas eu acho que o movimento sindical perdeu o pouco que tinha que trabalhava essa questão, perdeu um pouco. Não se fala mais tanto nisso, não se fala mais tanto, mas também... Não se faz mais, não se faz mais. Eu acho que, se você me perguntar: “Você não defende mais isso?”. Não tem como eu não defender, mas na prática hoje não se faz mais (Paulo César, 17/05/2011).

Assim, apesar de identificarem a superação do modo capitalista de produção como a única alternativa de fato capaz de eliminar a exploração do trabalho, tais lideranças não acreditam que este ainda seja um objetivo potencialmente realizável, tendo em vista os vários golpes sofridos pela esquerda socialista com o fim da União Soviética e a queda do muro de Berlim. Desta forma, mesmo reconhecendo a importância desta demanda para as classes trabalhadoras, não haveria razões para canalizar esforços na luta por um objetivo que dificilmente se concretizaria. Na visão destes dirigentes, portanto, a função atual dos sindicatos consiste em garantir aos trabalhadores melhorias imediatas em suas condições de vida e trabalho, isto é, lutar por reivindicações que de fato tenham algum efeito sensível a curto e médio prazo para os trabalhadores.

Tal postura leva as lideranças do SER-Cosmópolis a optarem quase que com exclusividade pela estratégia da negociação ao invés de ações de resistência que mobilizem o coletivo dos trabalhadores. Constatamos, através da observação de situações em que havia conflito entre os interesses dos trabalhadores e os da Usina Ester, que os dirigentes sindicais apostam na perspectiva de que através de negociações sucessivas, maiores são as chances de serem estabelecidos acordos vantajosos com o patronato, ao contrário do que aconteceria caso houvesse uma “radicalização” nas ações dos trabalhadores.

P. De que maneira o sindicato costuma pressionar a usina para o atendimento das reivindicações dos trabalhadores?

C. Existe um canal de comunicação e negociação aberto com a direção dessa usina [Usina Ester] que tem dado certo. A gente já faz isso há uns cinco anos. Mas, quando a usina endurece em uma negociação, nós damos prazo para ela e ela não tem chegado ao extremo de levar à greve, mas, se for preciso, essa é nossa arma, né? Então temos que usar (Carlita, 21/05/2007).

Como aponta a fala da sindicalista, a greve é vista como o último recurso a ser escolhido pelo sindicato para encaminhar a luta reivindicativa dos trabalhadores. De acordo

com os dados da pesquisa de campo, a inexistência de uma atuação sindical de enfrentamento e as constantes concessões aos interesses patronais, parece implicar em acordos com poucos benefícios aos trabalhadores e na tolerância de práticas adotadas pela Usina Ester que precarizam as condições de trabalho. Tal situação pode ser exemplificada pelo baixo grau de regulamentação das relações de trabalho no corte manual da cana – expresso por Acordos Coletivos cujo conteúdo se restringe, basicamente, à garantia de condições mínimas de trabalho – e pela aceitação da terceirização e da precarização do trabalho causada pelo salário por produção.

Ao longo de nosso trabalho de observação da atividade sindical destas lideranças, de coleta de seus depoimentos e do registro de suas falas cotidianas, constatamos que o perfil sindical de tais dirigentes deve ser compreendido levando-se em consideração seus aspectos contraditórios, cujo efeito mais aparente e marcante consiste no distanciamento entre discurso e prática destas lideranças. Como já observamos, as lideranças que estão à frente do SER-Cosmópolis reconhecem a existência de interesses antagônicos entre capital e trabalho, concepção esta que os leva a se posicionar criticamente diante de temas e situações que impliquem em perdas de direitos para os trabalhadores. Isto significa, por exemplo, que produzem um discurso contrário às políticas neoliberais colocadas em prática durante o governo FHC (1995-2002) e as propostas de caráter neoliberal do governo Lula (2003-2010), sobretudo aquelas referentes à flexibilização dos direitos trabalhistas; às políticas de financiamento e incentivo à expansão do agronegócio em detrimento da pequena propriedade produtora de alimentos da cesta básica; bem como às iniciativas do governo Lula de promover a conciliação de interesses entre trabalhadores e capitalistas através dos fóruns de discussão tripartites e do Acordo de livre adesão, firmado entre sindicalistas, governo federal e empregadores, no setor sucroalcooleiro.

Sobre este último aspecto, a posição das lideranças do SER-Cosmópolis é de que o processo de expansão da atividade canavieira e seus impactos sobre as relações de trabalho no campo, no que tange à posição dos trabalhadores frente a este contexto, deveriam ser discutidos somente no interior das organizações sindicais, com o objetivo de elaborar uma estratégia de atuação própria dos trabalhadores.

(...) ultimamente, não se reúne organizações dos trabalhadores pra pensar a política que nós vamos estar traçando. Reúne o que? Governo, trabalhadores e patrões. As chamadas tripartites da vida só ferrou. Porque eu acho sim que a gente devia sentar pra discutir a questão do etanol, expansão da cana-de-açúcar e o avanço da agroindústria canavieira, mas discutir com quem? Federação, central, partido político de esquerda e todos os braços de apoio: Ministério Público, Ministério do Trabalho, universidades. Aí sim, aí nós faríamos um fórum de debate, traçaríamos uma política e iríamos pra cima. Agora, não sentar federação, governo, CONTAG; não sentar trabalhador, governo e patrão. Não funciona, não dá, eu não concordo (Carlita, 21/08/2011)

Soma-se a isso o discurso de defesa de reivindicações mais amplas dos trabalhadores do campo, como a reforma agrária, a ampliação de direitos para os assalariados rurais do corte da cana (por exemplo, a instituição de benefício previdenciário para os trabalhadores que, depois de vários anos trabalhando no corte cana, já não conseguem desenvolver nenhuma atividade produtiva devido aos danos causados ao corpo pela atividade repetitiva), melhorias no campo da educação, saúde e moradia para os trabalhadores e até mesmo a defesa genérica do fim do salário por produção na agricultura canavieira.

Entretanto, a prática do SER-Cosmópolis, sobretudo ao longo dos anos 2000, parece não ter levado em conta em sua ação cotidiana tais reivindicações de caráter mais amplo e ofensivo. Apesar de comporem o ideário de luta mais geral destes dirigentes, estas demandas não figuram entre aquelas debatidas com os trabalhadores e apresentadas durante os períodos de maior atividade sindical, isto é, o período de data-base. Nestes momentos, o foco se concentra apenas em reivindicações mais imediatas relativas ao salário e, sobretudo, ao processo de trabalho.

2.4. Estrutura interna e formas de atuação do SER-Cosmópolis

Conforme explicitamos na introdução desta dissertação, nosso objetivo consiste em analisar a atuação do SER-Cosmópolis ao longo da década de 2000, procurando lançar luz para as mudanças em sua forma de atuação e em seu projeto sindical a partir do final deste período, tendo em vista a mudança na correlação de forças entre capital e trabalho com a aceleração do processo de mecanização da colheita da cana-de-açúcar pela Usina Ester. O aumento no número de máquinas implicou na ampliação da autonomia da empresa com relação ao corte manual da cana, o qual, até 2007, representava 75% da colheita. Desta

forma, entendemos que os sindicatos, em particular, e o movimento sindical, em geral, não podem ser compreendidos como estáticos. Ao contrário, suas ações e estratégias de atuação podem se alterar ao longo do tempo e podem passar por diferentes fases. As mudanças em sua forma de agir e se relacionar com os diferentes agentes envolvidos no campo das relações de trabalho (Estado, partidos políticos, patronato, entidades sindicais de cúpula, base à qual representa) são resultado de um conjunto de fatores, externos e internos à ação sindical, que se condicionam mutuamente.

No caso do sindicalismo brasileiro, as transformações em suas formas de ação a partir dos anos 1990 devem ser pensadas levando-se em consideração tanto as mudanças ocorridas no mercado de trabalho com a reestruturação produtiva e a implementação das políticas neoliberais, que implicaram em dificuldades objetivas para a ação sindical (grande aumento do desemprego e da informalidade e precarização das condições de trabalho), como os resultados das opções táticas feitas pelas lideranças sindicais frente a este contexto. Nesse sentido, como argumenta Galvão (2003: 110), diante de conjunturas em que o sindicalismo enfrenta grandes dificuldades e “(...) assume uma postura defensiva, ele pode resistir, lutando pela manutenção de direitos e conquistas ameaçados pela política neoliberal, mas também pode recuar, aceitando as medidas implementadas pelo governo e pelo patronato e aderindo à ideologia dominante”.

Levando em consideração, portanto, a conjuntura econômica, política e ideológica na qual o SER-Cosmópolis atuou na última década, pretendemos refletir sobre sua ação a partir de duas dimensões: sua estrutura, que abrange a forma como está internamente organizado (fontes de financiamento, tipo de diretoria, relação entre lideranças e base, com partidos políticos e organismos sindicais de cúpula); e sua prática sindical, que reúne o conjunto de táticas e estratégias utilizadas para encaminhar a luta reivindicativa dos trabalhadores.

O Sindicato de Empregados Rurais de Cosmópolis possui uma base territorial composta por quatro municípios: Artur Nogueira, Campinas, Cosmópolis e Paulínia. A grande maioria dos empregados rurais de sua base está distribuída entre três grandes setores: cana-de-açúcar, laranja e lavoura diversificada (flores, algodão, café, milho etc.) Não conseguimos uma informação precisa sobre a quantidade de trabalhadores que compõem a base do SER, nem da porcentagem de filiados. Segundo as estimativas da

presidente da entidade, a base seria composta por cerca de 4.000 trabalhadores. No final da década de 1990 e início da década seguinte, os trabalhadores da cana-de-açúcar eram maioria dentro da categoria, entretanto, com o aumento da mecanização, os assalariados rurais da laranja e da lavoura diversificada assumiram esta posição. Na safra de 2011, o setor canavieiro contou com cerca de 585 trabalhadores canavieiros (Carlita, 21/08/2011).

A entidade funciona em sistema presidencial e possui uma diretoria composta por 16 diretores, os quais são eleitos pela categoria. Os diretores são oriundos dos diferentes setores nos quais a categoria está distribuída. Assim, 4 diretores são trabalhadores canavieiros. O trabalho administrativo do sindicato é realizado por duas funcionárias: uma auxiliar administrativa e uma técnica em contabilidade. O único serviço prestado aos trabalhadores da base é o de assessoria jurídica, o qual é realizado por um estudante de direito e um por um advogado que comparece em sua sede de duas a três vezes por semana. O dirigente Paulo César é responsável pela conferência dos relatórios, enviados pela Usina Ester, do sistema de *Quadra Fechada*, os quais contêm os dados das quadras de cana colhidas. A operacionalização deste sistema também conta com a presença de um funcionário do sindicato na balança da usina, o qual é responsável por registrar a entrada de caminhões carregados com cana-de-açúcar e o seu respectivo peso. Na sede do SER-Cosmópolis, também há uma funcionária responsável pela limpeza.

Quanto à composição do quadro de funcionários do SER-Cosmópolis, faz-se necessário ressaltar um dado importante: com exceção da técnica de contabilidade, contratada no início de 2011, todos os outros funcionários que elencamos acima possuem alguma relação de parentesco com Carlita, presidente da entidade. Mais adiante, neste capítulo, discutiremos mais a fundo essa questão e veremos que a prática de utilizar o sindicato como um meio de vida por seus dirigentes é um comportamento estimulado pela estrutura sindical brasileira, a qual garante a manutenção financeira dos sindicatos oficiais através das contribuições compulsórias. Também mostraremos que este é um fator que gera desconfiança dos trabalhadores em relação à entidade e contribui para que estes se afastem da atividade sindical³⁶.

³⁶ A direção e administração de sindicatos rurais por famílias foram também analisadas por John Cunha Comerford em seu livro *Como uma família: sociabilidade, territórios de parentesco e sindicalismo rural*, no qual o autor descreve as complexas redes de trabalhadores conectados por laços de parentesco, vizinhança,

O SER-Cosmópolis se mantém por meio da arrecadação de todas as contribuições garantidas por lei. Os trabalhadores sindicalizados contribuem com uma mensalidade referente a 2% do salário, já os não sindicalizados pagam a contribuição confederativa, a qual corresponde ao mesmo percentual do salário que a mensalidade. Portanto, todos os trabalhadores contribuem com 2% de seu salário. A contribuição assistencial é recolhida de todos os trabalhadores, sindicalizados ou não. Nossas considerações a partir daqui farão menção à atuação do sindicato junto aos canavieiros, os quais são nosso objeto de estudo neste trabalho. A presidente Carlita afirmou não possuir um controle do número de filiados de sua base e, portanto, não soube nos informar a porcentagem de trabalhadores canavieiros em seu quadro de associados. De acordo com a dirigente, estes números não possuem grande importância, já que, como todos os trabalhadores contribuem para manter o sindicato, todos são considerados como sócios. Mesmo assim, a dirigente ressaltou que são muito poucos os trabalhadores da cana-de-açúcar não filiados ao sindicato (Carlita, 21/08/2011). A coordenadora da gestão da informação da Usina Ester também destacou em sua entrevista que a inserção do sindicato é grande entre os trabalhadores rurais em termos de sindicalização, fazendo com que os fiscais da usina perdessem “um pouco a capacidade de liderança sobre eles [trabalhadores rurais] por conta da influência tão forte que o sindicato tem em cima dos cortadores de cana” (Samantha, 05/07/2011).

Em sua trajetória, que se inicia em 1986 com a sua fundação, o SER-Cosmópolis possui três momentos de maior acirramento de conflitos com a Usina Ester: as greves de 1986 e 1989, e a paralisação de uma das frentes de trabalho em 1998, a qual resultou na implantação do sistema de *Quadra Fechada*. As duas greves realizadas na década de 1980 ocorreram no bojo dos movimentos grevistas de assalariados rurais iniciados na região de Ribeirão Preto a partir da greve de Guariba em 1984. Estes movimentos favoreceram o surgimento de greves e reivindicações em muitas cidades do interior do Estado de São

amizade, compadrio e pertencimento religioso, que estiveram na base da formação de sindicatos de trabalhadores rurais na Zona da Mata mineira entre meados da década de 1980 e fins dos anos 1990 (Comerford, 2003).

Paulo, envolvendo principalmente os trabalhadores das grandes monoculturas, como a cana-de-açúcar e a laranja.

A primeira greve dos canavieiros de Cosmópolis ocorreu em julho de 1986 e tinha como objetivo impedir a mudança no sistema de corte da cana de 5 para 7 ruas, imposta pela Usina Ester³⁷. Além disso, os trabalhadores também reivindicavam a melhoria de suas condições de trabalho. A greve teve a duração de 9 dias e conseguiu manter o corte da cana em 5 ruas. Entretanto, a principal conquista do movimento foi o estreitamento dos vínculos entre os trabalhadores e a formação de uma identidade coletiva a partir da convergência dos interesses em torno da necessidade de uma organização que continuasse representando os trabalhadores após aquele momento de acirramentos dos conflitos com a usina. Assim, seis meses após o fim da greve, em dezembro de 1986, e auxiliados por lideranças do PT de Cosmópolis, os trabalhadores canavieiros fundaram o SER-Cosmópolis.

A greve de 1986 foi porque eles [Usina Ester] queriam que a gente cortasse 7 ruas de cana. A gente não podia nem beber água de meia em meia hora, só podia beber água quando varava [terminava] a rua de cana, e a gente também queria poder de esconder da chuva. A greve aconteceu por uma série de coisas que tinham que ser colocadas em ordem e durou 9 dias (21/07/2007).

Em 1989, ano em que o SER-Cosmópolis foi legalmente reconhecido, os trabalhadores organizaram uma nova greve, a mais longa de sua história com a duração de 21 dias. Naquele momento, o movimento foi deflagrado para manter o pagamento semanal dos trabalhadores canavieiros, que a Usina Ester queria alterar para mensal. Segundo Carlita, naquele momento, os trabalhadores preferiam o pagamento semanal devido aos altos índices de inflação, que aumentavam a cada dia. Em entrevista concedida por Paulo César no ano de 1989, momento em que o dirigente era presidente do SER-Bebedouro, este afirmou que as greves de Cosmópolis e de Piracicaba também foram resultado da discussão junto aos trabalhadores rurais da necessidade de se consolidar a organização sindical dos

³⁷ Na seção anterior, discutimos as implicações que a mudança para o sistema de 7 ruas têm para os trabalhadores, sendo que esta também foi a causa imediata da greve de Guariba.

assalariados rurais, a qual passava pelo processo de institucionalização dos recém fundados Sindicatos de Empregados Rurais (SER) ³⁸.

A segunda metade da década de 1980 foi marcada, portanto, pela intensidade de lutas sindicais dos trabalhadores canavieiros de Cosmópolis, que culminou na realização de movimentos grevistas e na própria fundação de seu sindicato, acompanhando as lutas de assalariados rurais que também ocorriam no restante do Estado de São Paulo. As duas greves descritas possuíam um caráter defensivo, na medida em que visavam manter garantias relativas ao processo de trabalho. Mas, como dissemos, o saldo principal deste período foi o fortalecimento da atividade sindical destes trabalhadores que não possuíam um histórico de organização anterior a este período na cidade.

Um novo momento de forte tensão entre os trabalhadores e a Usina Ester só viria a ocorrer no final da década de 1990 com o questionamento pelos trabalhadores do baixo peso da cana apresentado pela usina para o cálculo dos salários. Na safra de 1998, os trabalhadores de uma turma de corte de cana não concordaram com o peso informado pela Usina Ester relativo à cana da quadra em que estavam trabalhando, peso este que havia sido calculado a partir da pesagem de amostras de cana de pontos diferentes daquela quadra. Os trabalhadores sugeriram, então, que fosse pesada e medida a cana de toda a quadra para conferir o peso da cana. O resultado da pesagem confirmou a suspeita dos trabalhadores de que a usina havia pesado determinados pontos da quadra de cana onde esta era mais fraca, ou seja, com menos peso do que a cana do restante da quadra. A partir do ano seguinte, o SER-Cosmópolis garantiu no Acordo Coletivo que a produção dos cortadores de cana fosse aferida pelo sistema de *Quadra Fechada* e que seria assegurado ao sindicato o direito de acesso aos instrumentos necessários para operacionalização deste sistema: mapa agrônomo da Usina Ester com a relação de todas as suas fazendas e quadras com a respectiva metragem de cana plantada; relatórios das quadras de cana cortadas por cada turma de trabalhadores, informando a metragem de cada uma, o peso estimado e o peso real da cana e o valor pago pelo metro linear cortado; controle pelo sindicato, que possui um

³⁸ Entrevista de Paulo César de Lima concedida a Francisco José da Costa Alves, Leonilde Medeiros, Luciano Padrão e Luis Antônio da Silva em agosto de 1989 e publicada em **Cadernos do CEDI – 20**. “Sindicalismo no campo – entrevistas”, p.50, jan., 1990.

funcionário na balança da usina, da entrada dos caminhões carregados com cana e da sua respectiva pesagem.

No começo, a usina apostou que a gente não sabia fazer nada. Eles até aceitaram lá na roça para acabar com a paralisação, só que o que eles não sabiam é que nós iríamos desenvolver algo que (...). Eu lembro assim, nós fazíamos tudo na mão, aí a gente falou: “Vamos colocar um computador na balança? Vamos criar um programa? Mas como a gente vai colocar um computador na balança?”. A reivindicação que saiu no Acordo era a que o sindicato estaria fiscalizando na balança de pesagem, com quatro pessoas e com os equipamentos que se fizesse necessário (*sic*). Então, a gente não falou que era um computador, mas que era uma calculadora e, como a gente tava fazendo as contas tudo na mão, eles [Usina Ester] acharam que ia ficar daquele jeito. Aí, garantimos no Acordo que na balança ia ser colocado um equipamento nosso, que se fizesse necessário. Aí, quando nós comunicamos que ia ser colocado um computador na balança, eles quase morreram. Eles tomaram um susto sabe e falaram: “Um computador? Mas isto não está garantido”. E eu disse que estava e peguei a cláusula do Acordo que dizia que para a implantação do sistema poderiam ser utilizados todos os equipamentos que se fizessem necessários. Aí o diretor da usina falou: “Carlita, olha, posso considerar que você é muito esperta, porque dessa vez você me pegou”. Daí eu falei: “Não, eu só disse pra você que a gente necessitava de continuar a nossa fiscalização e é claro que a gente não ia ficar no papel”. E ele respondeu: “É, mas você me pegou porque eu não iria permitir um computador”. Eu falei: “Só que agora você não tira mais” (Carlita, 21/05/2007).

Os trabalhadores não chegaram a fazer uma greve, apenas a frente de trabalho envolvida no caso paralisou suas atividades pelo período de um dia. Como veremos na sessão seguinte, o sistema *Quadra Fechada* não questiona a forma como os trabalhadores são remunerados e, com isso, não impede a precarização das condições de trabalho causada pelo pagamento por produção. Entretanto, o SER-Cosmópolis, contrastando com o restante das entidades sindicais rurais do Estado de São Paulo, foi o único a avançar na questão do controle da produção no corte da cana. Por mais que esta reivindicação não tenha alterado as bases do principal instrumento para exploração da força de trabalho rural nos canaviais, a sua conquista contribuiu para uma maior regulamentação das relações de trabalho no corte da cana, na medida em que diminuiu as brechas para as trapaças do capital no pagamento dos salários, bem como reduziu a sua margem de lucro, já que os trabalhadores passaram a receber pelo peso real da cana e pela quantidade de cana que, de fato, cortaram. Neste sentido, trabalhadores e sindicato contribuíram para complexificar os termos do debate acerca do controle da produção, uma vez que garantiram uma forma de organização do trabalho alternativa e mais favorável aos trabalhadores em relação àquela imposta pelo

patronato. A fala a seguir do coordenador de plantio e colheita da Usina Ester atesta que o sistema anterior de aferição da produção no corte da cana causava prejuízo aos trabalhadores.

Antigamente a gente usava um sistema chamado *Campeão*: depois da cana cortada, escolhia-se uma leira [determinada rua de cana], carregava uma viagem de cana, pesava a cana, dividia o peso da cana pela metragem da quadra e achava o “campeão”, ou seja, o peso da cana por metro linear. Por exemplo: carregava o caminhão com 300 m de cana, pesava e achava o valor de 18 toneladas ou 18.000 kg, dividia 18 toneladas por 300 m e chegava-se no valor de 60 kg/metro. Então, era pago dessa forma. Só que tinha muita reclamação porque dentro de uma quadra de cana, existem pontos em que a cana é mais forte e pontos em que a cana é mais fraca. Então, às vezes, a usina saía perdendo e, às vezes, o próprio trabalhador saía perdendo. Então, foi feita uma reunião entre usina e sindicato e chegou-se na quadra fechada. Agora o sindicato tem um computador que fica na balança da usina acompanhando cada viagem de cana que entra e o seu peso. Semanalmente, a usina envia um relatório para o sindicato constando todas as quadras de cana que foram cortadas e o peso. Mas mesmo assim o sindicato faz o acompanhamento na balança. Até hoje sempre bateu os valores, nunca aconteceu de a usina fornecer no relatório um peso e na balança ter sido outro (Adílson, 31/05/2007). [grifos nossos]

Diante do exposto, podemos dizer que no período que vai de meados da década de 1980 ao final da década de 1990 estão inseridas as ações de maior envergadura do sindicalismo canavieiro de Cosmópolis em termos de envolvimento e participação direta dos trabalhadores da base. Na década de 2000, como mostramos em pesquisa anterior (CORRÊA, 2008), a atuação do SER-Cosmópolis caminhou no sentido de uma prática que por um lado priorizou a negociação de reivindicações para a melhoria das condições de trabalho e, por outro, fez concessões ao patronato ao não incluir em sua pauta de reivindicações a recusa da terceirização e do salário por produção. A aceitação da terceirização determinou de forma significativa a prática do SER-Cosmópolis. Em nossa primeira pesquisa, em 2007, todos os trabalhadores temporários contratados para a safra eram terceirizados, ou seja, em torno de 600 trabalhadores. Naquele momento, a principal atividade exercida pelas lideranças da entidade estava voltada para a fiscalização do cumprimento dos direitos trabalhistas e das cláusulas do Acordo Coletivo pelas empresas terceirizadas.

No referido ano, Carlita nos afirmou que quando a terceirização é fiscalizada pelo sindicato, não traz prejuízos para o trabalhador, como era o caso dos trabalhadores

canavieiros de sua base. A presidente alegou que só permitia a contratação de cortadores de cana terceirizados pela Usina Ester por meio de empresas certificadas pelo sindicato (21/05/2007). De fato, durante nosso trabalho de observação da rotina do SER-Cosmópolis e da atuação de seus dirigentes, constatamos que a fiscalização das frentes de trabalho terceirizadas era a sua atividade predominante. Diariamente, os donos das chamadas “empreiteiras” eram convocados por Carlita para comparecer à sede do sindicato e fornecer explicações relativas ao não cumprimento dos direitos trabalhistas. Presenciamos inúmeras situações como estas, a maioria delas motivadas por denúncias feitas pelos próprios trabalhadores. Dentre as principais irregularidades praticadas estavam: não pagamento de verbas rescisórias; transporte de trabalhadores fora das especificações de segurança; alojamentos em condições precárias e sem condições mínimas de higiene; atraso no pagamento dos salários; imposição de punições injustificadas aos trabalhadores etc.

Além disso, a presidente Carlita também argumentou que a fiscalização permanente do sindicato se fazia necessária apenas nas frentes de trabalho terceirizadas, uma vez que a Usina Ester não apresentava problemas no cumprimento da legislação e do Acordo Coletivo no caso dos trabalhadores por ela diretamente contratados (21/05/2007). Desta forma, a face principal da prática sindical do SER-Cosmópolis na década de 2000 foi a sua atuação como fiscal das leis trabalhistas. Entretanto, mesmo que os trabalhadores terceirizados tenham seus direitos assegurados, devido à ação fiscalizadora seja da entidade sindical que os representa, seja do Ministério do Trabalho, ainda ocupam uma posição inferior no mercado de trabalho em relação aos trabalhadores diretamente contratados por receberem salários menores para o desempenho da mesma função que estes últimos. Os trabalhadores terceirizados também eram pagos por meio do sistema de *Quadra Fechada*, entretanto o valor pago pela tonelada de cana era menor do que aquele pago pela Usina Ester.

Soma-se a isso o fato de que, ao assumir que as empresas terceirizadas devem ser constantemente fiscalizadas, os dirigentes do SER-Cosmópolis também assumem, portanto, que a terceirização precariza as condições e relações de trabalho. A terceirização da força de trabalho, uma das principais dimensões do processo de reestruturação produtiva no Brasil a partir dos anos 1990, pela Usina Ester não enfrentou uma oposição sistemática do SER. Pelo contrário, este último buscou alternativas para se adaptar à situação imposta pelo

patronato em detrimento da elaboração de um discurso que evidenciasse os efeitos desta prática sobre as condições de trabalho e, desta forma, o conflito de interesses que opõe capital e trabalho nesta questão. Quando questionado sobre o ritmo de implantação da colheita mecanizada pela Usina Ester, Paulo César mencionou que o fim da terceirização no corte da cana acordado entre o MPT e as usinas do Estado de São Paulo favoreceu a introdução de novas máquinas.

Antes, a gente controlava mais isso, mas nessa última década aqui, a gente não controlou não. Antes, eles não se importavam muito em mecanizar porque eles tinham mão de obra terceirizada, o grande problema deles era de buscar mão de obra, de trazer, essa questão toda. Mas como eles tinham mão de obra terceirizada (...). Eles tinham os terceiros que faziam 60%, até 70% do corte da usina. Então, eles mantinham no corpo deles, na verdade, só aqueles trabalhadores que eles iam precisar pro ano inteiro; teve época que eles fizeram isso. A gente já bateu nessa questão da terceirização, de tirar os terceiros, já teve várias lutas do sindicato contra a terceirização. Acabaram ficando, aí trabalhando, as empresas que o sindicato permitia que trabalhasse (sic), aquelas que iam cumprir com todos os direitos dos trabalhadores. A gente nunca fez, nesse aspecto, acordo com as terceiras, sempre fez acordo com a usina. E as terceiras sempre tiveram que cumprir o acordo que foi feito com a usina. Na realidade, quando a gente conseguiu organizar isso, que parou de dar trabalho, aí veio a fiscalização e o procurador fez esse TAC de acabar com a terceirização. Na verdade, acabou foi com a categoria, na medida em que não existe uma fiscalização nesse sentido pra controlar a mecanização (Paulo César, 17/05/2011). [grifos nossos].

A fala de Paulo César confirma, portanto, que o SER-Cosmópolis se preocupou em definir quais as empresas que poderiam ser contratadas pela Usina Ester para fazer o corte da cana, deixando de lado o debate sobre o fato de que a existência da terceirização, por si só, já precariza as condições de trabalho. Até fins da década de 2000, a fiscalização das frentes de trabalho e a busca pelo cumprimento dos direitos trabalhistas demonstram o caráter defensivo da prática sindical do SER. Quanto a sua atividade reivindicativa, esta foi marcada pela negociação em torno da obtenção de melhorias nas cláusulas já presentes no Acordo Coletivo e, no caso do ano de 2003, da incorporação de novas demandas, como o acréscimo da cláusula que permite a Usina Ester a instituição da PLR³⁹. Até o final de nossa pesquisa de campo, em agosto de 2011, o último Acordo Coletivo firmado entre o sindicato e a usina havia sido o de 2010, o qual é composto por 34 cláusulas. A análise dos

³⁹ No Acordo Coletivo firmado entre o SER-Cosmópolis e a Usina Ester no ano de 2003, a Participação nos Lucros e Resultados (PLR) aparece como Programa de Participação nos Resultados (PPR).

Acordos Coletivos dos trabalhadores canavieiros de Cosmópolis demonstrou que as relações de trabalho rurais neste setor são pouco regulamentadas, uma vez que abrangem praticamente direitos básicos.

Dentre os principais itens que compõem o Acordo de 2010 estão: 1) duas pausas remuneradas de 10 minutos cada de segunda à sexta-feira e uma pausa remunerada de 10 minutos aos sábados; 2) corte da cana-de-açúcar pelo sistema esteirado com desponte no chão; 3) diferentes preços para a tonelada da cana-de-açúcar cortada conforme o grau de dificuldade para a realização do corte⁴⁰; 3) salário *in-itinere*, correspondente ao valor de 01 hora extraordinária por dia (valor do salário hora acrescido de 50%) para os trabalhadores não residentes na propriedade do empregador; 4) aferição da produção pelo sistema de *Quadra Fechada* e comunicação pela empresa aos trabalhadores do peso provisório (estimado), considerado mínimo e sujeito a alteração – acréscimo – após o resultado da pesagem da cana de toda a quadra, do metro linear de cana no início do corte da quadra; 5) fornecimento pela empresa do comprovante de produção ao trabalhador, constando o nome da empresa e do empregado, o número da quadra e a quantidade de cana cortada; 6) fornecimento pela empresa ao sindicato do Mapa das Quadras (divisão agrônômica), da relação de turmas e dos relatórios de produção das quadras; 7) concessão de cesta básica, a qual deve corresponder ao valor de R\$ 50,00 e conter o produtos definidos no Acordo; 8) estabelecimentos de critérios mínimos nos quais devem se enquadrar os alojamentos de trabalhadores concedidos pela empresa; 9) preferência para a contratação de trabalhadores empregados na safra anterior e residentes no município sede da empresa; 10) proibição da contratação de trabalhadores rurais por meio de cooperativas de mão de obra; 11) pagamentos de 8 salários a título de auxílio funeral em caso de falecimento do empregado a seus beneficiários; 12) estabilidade provisória para as trabalhadoras gestantes; 13) obrigatoriedade dos veículos de transporte de empregados rurais satisfazerem as condições de segurança e comodidade sem ônus para o empregado; 14) oferecimento aos trabalhadores nos locais de trabalho de barracas removíveis para fins sanitários, abrigo

⁴⁰ A cláusula nº 5 do Acordo Coletivo de 2010 estabelece o preço para sete tipos diferentes de cana-de-açúcar: cana queimada esteirada de 18 meses, cana queimada esteirada outros cortes, cana crua esteirada para moagem outros cortes, cana crua amontoada para plantio outros cortes, cana crua esteirada para moagem de 18 meses, cana bisada (cana que sobrou de uma safra para outra), cana deitada/caída.

contra chuvas e outras intempéries e água potável; 15) manutenção pelo empregador de convênios médicos e com farmácia para prestação de assistência a seus empregados, garantindo desconto de 50% na compra de medicamentos tanto para o empregado como para seus dependentes legais; 16) permissão para que a empresa institua um Programa de Participação nos Resultados (PPR); 17) garantia de acesso pelos representantes do sindicato à balança de pesagem de cana da empresa para a anotação de toda a cana pesada.

No que tange aos reajustes salariais, com exceção dos aumentos reais obtidos nos anos de 2006 e 2007, a década de 2000 se caracterizou pela reposição da inflação, como demonstra a Tabela 3.

Tabela 3 – Reajustes salariais acordados entre o SER-Cosmópolis e a Usina Ester no período 2000-2010

Ano do Reajuste (mês de maio)	Percentual de Reajuste (%)	INPC (%)	% de Aumento Real
2000	6,00	5,34	0,66
2001	8,00	7,73	0,27
2002	9,55	9,03	0,52
2003	20,0	20,44	- 0,44
2004	5,60	4,99	0,61
2005	7,00	6,93	0,07
2006	10,0	2,75	7,25
2007	11,8	3,57	8,23
2008	7,00	6,64	0,36
2009	5,83	5,45	0,38
2010	7,00	5,31	1,69

Fonte: Acordos Coletivos de Trabalho (2000-2010) e INPC-IBGE⁴¹.

⁴¹ IBGE. *INPC* – Séries Históricas. Disponível em: < <http://www.ibge.gov.br>>. Acessado em: 11 mai. 2011.

Discutiremos agora como se dá a relação entre as lideranças do SER-Cosmópolis e os trabalhadores canavieiros no processo de organização sindical. Assim como uma grande parte dos sindicatos brasileiros, a mobilização dos trabalhadores e o seu envolvimento efetivo em atividades sindicais se limitam aos períodos de data-base, os quais se caracterizam pela realização de assembleias e discussão da pauta de reivindicações. Ao longo da década de 2000, como já observamos, o sindicato não organizou nenhuma greve. De acordo com Carlita, a negociação é sempre o primeiro instrumento utilizado pelo sindicato nos períodos de campanha, a opção pela greve só ocorre quando a Usina Ester não se dispõe a negociar as demandas apresentadas pelo sindicato. Esta estratégia é avaliada como bem sucedida pela sindicalista, uma vez que, desde as greves dos anos 1980, o recurso à ação grevista não havia sido mais necessário (21/05/2007). A prioridade dada à negociação pelo SER-Cosmópolis em detrimento de ações de resistência foi confirmada também pelo coordenador de plantio e colheita da Usina Ester.

Nós tivemos conflitos no passado. Dos anos 80 aos anos 90, nós enfrentamos greves. Mas dos anos 90 pra cá, tivemos algumas mudanças. Hoje, o relacionamento é bom. A gente faz tipo uma parceria: senta, negocia e conversa. Quando a gente precisa de alguma coisa, a gente procura o sindicato, o jogo é aberto, não tem nada escondido. A gente procura o sindicato, expõe o que a gente está precisando e o sindicato entende. Quando o sindicato procura a usina e expõe suas necessidades, o que a usina puder atender, ela atende (Adílson, 31/05/2007). [grifos nossos]

Nesse sentido, as reivindicações negociadas, a maioria delas referentes à melhoria de garantias já asseguradas em Acordo Coletivo, se enquadravam dentro dos limites impostos pelo patronato e não atingiram os principais elementos de precarização das condições de trabalho, como a terceirização e o salário por produção. Diante deste contexto, a participação dos trabalhadores na vida sindical praticamente se limitou aos períodos de data-base. Nestes períodos, o trabalho de mobilização dos trabalhadores é realizado majoritariamente por Carlita e Paulo César, mas também conta com a organização dos trabalhadores criada dentro da empresa. A organização por local de trabalho foi uma das principais bandeiras levantadas pelas lideranças sindicais envolvidas com a criação de sindicatos específicos para assalariados rurais. Como já discutimos, tais lideranças se inseriam no projeto sindical da CUT dos anos 1980, que questionava a estrutura sindical

brasileira devido, entre outros motivos, ao fato de ela se colocar como um obstáculo ao enraizamento da atividade sindical na base por favorecer a presença de uma estrutura verticalizada e hierarquizada no interior dos sindicatos, que afastava os dirigentes sindicais do conjunto dos trabalhadores. Assim, Paulo César, em entrevista realizada no final da década de 1980, descreveu da seguinte forma as diferenças entre a estrutura interna dos STRs e dos SERs:

A estrutura velha trazia como poder máximo a assembléia (*sic*) e, depois da assembléia (*sic*), a diretoria, que se constituía basicamente de um presidente, um secretário e um tesoureiro. Estes eram, depois da assembléia (*sic*), o poder máximo do Sindicato. Diziam todas as coisas que deveriam ser feitas. Tinha também o Conselho Fiscal, que era eleito juntamente com a diretoria, com pessoas da confiança do tesoureiro, do presidente, que trabalhava isso numa hegemonia total. Agora, com essa nova estrutura, o órgão máximo do Sindicato continua sendo a assembléia (*sic*) geral, mas ela traz um novo elemento: depois da assembléia (*sic*), vem o Conselho de Representantes, formado pelos titulares das seções sindicais. Quanto mais seções sindicais o Sindicato criar nos locais de trabalho, mais integrantes vai ter o Conselho de Representantes. Depois vem a direção do Sindicato (...). Este [Conselho de Representantes], depois da assembléia (*sic*), vai ser o fórum que vai comandar a vida do Sindicato, vai decidir sobre as finanças, sobre os orçamentos, dinamizar a vida do Sindicato. Essas pessoas, que vão estar no dia-a-dia (*sic*) do trabalhador, é que vão saber melhor no que o Sindicato está precisando investir (...) e isso vai ajudar muito para que o Sindicato se fortaleça e se enraíze realmente nas bases, nos campos de trabalho (...) ⁴². [grifos nossos]

Apesar da organização no local de trabalho implantada entre os trabalhadores da Usina Ester não ser a mesma daquela descrita por Paulo César, ela atua como um importante canal de comunicação entre as lideranças sindicais e os trabalhadores. Tal organização é composta por 2 representantes de cada turma de trabalhadores (também chamados pelos dirigentes do SER de “comissões de ônibus”), os quais são escolhidos pelos mesmos, e pelos 4 diretores sindicais que atuam no setor canavieiro. Sobretudo nos períodos de data-base, a função principal dos representantes de turma é participar das reuniões para discutir os rumos da campanha salarial junto com a direção do sindicato e repassar as decisões tomadas para o restante dos trabalhadores. Em sua última entrevista, Carlita nos revelou que os diretores possuem pouca inserção junto aos trabalhadores e que,

⁴² Entrevista com Paulo César de Lima concedida a Francisco José da Costa Alves, Leonilde Medeiros, Luciano Padrão e Luis Antônio da Silva em agosto de 1989 e publicada em **Cadernos do CEDI – 20**. “Sindicalismo no campo – entrevistas”, p. 48, jan., 1990.

atualmente, as comissões de ônibus estão esvaziadas. A dirigente ainda nos informou que, em 2009, fez uma nova tentativa para envolver os membros das comissões na atividade sindical e comprou aparelhos celulares para que pudessem se comunicar mais facilmente com a direção do sindicato, informando-lhes com rapidez sobre os problemas surgidos nos locais de trabalho. Entretanto, a estratégia não surtiu efeitos: os representantes continuaram distantes da vida sindical e alguns, por serem migrantes, foram embora no final da safra, o que obrigou os dirigentes do SER-Cosmópolis a trabalhar na formação de novos representantes (21/08/2011).

Os dirigentes que nós temos, por exemplo, aqui no sindicato, são pessoas muito humildes eu acho, com pouquíssimo estudo e muito medrosas eu acho. Teria que ser gente mais corajosa pra poder, por exemplo, montar uma equipe pra ir nas lavouras de tomate, porque tem muito trabalho escravo na lavoura de tomate. Apesar de que eu não tenho lavoura de tomate na minha área. Mas as lavouras de alface, essas hortas aí, elas exploram muito, muito. Tem um diretor do nosso sindicato que ficou de ver os alojamentos e eu mandei ele ir pra cima, lógico, né, aí ele começou a sofrer umas ameaças. Nossa, ele ficou apavorado, ele queria mudar de Engenheiro Coelho, ele veio me pedir pra sair do sindicato. Alguém bate o pé e eles já querem correr. Então, isso me preocupa porque você não arruma pessoas assim (...). Nós criamos as comissões por ônibus e hoje elas estão quase todas esfaceladas porque eles têm uma mente assim: “Ah, eu vou ficar trabalhando pra peão?”. É assim que eles falam: “Não vou ficar trabalhando pra peão nada”. Outro dia eu ouvi isso lá na roça. Os próprios trabalhadores da comissão falam isso: “Eu não vou ficar trabalhando pra peão coisa nenhuma. Peão não dá valor. Eu tenho que ser empregado de patrão, não de peão”. Gente, sabe? Aí Ellen, eu penso assim, o que nós formamos? O que a gente conseguiu formar, sabe? Não formamos nada. Então, você fica mal, não fica legal não, viu Ellen. Não fica legal mesmo (Carlita, 21/08/2011).

Em seu depoimento, Carlita aponta alguns motivos para o enfraquecimento da ação sindical juntos aos trabalhadores: despreparo dos diretores, sobretudo devido à pouca escolaridade, e a dificuldade de formar entre os trabalhadores uma identidade coletiva baseada na oposição de interesses entre trabalhadores e patrões, e que demonstre a necessidade da mobilização dos primeiros na luta pela defesa de seus interesses. Mesmo diante da avaliação negativa de Carlita da atuação das comissões de ônibus, veremos no próximo item deste capítulo que o contato com representantes de turma foi apontado pelos trabalhadores entrevistados com a principal forma a partir da qual têm acesso aos assuntos sindicais.

Na fala de Paulo César sobre a estrutura interna que deveriam ter os SERs, o dirigente destacou o papel dos representantes das seções sindicais na definição dos rumos da ação sindical, principalmente das áreas de investimento do sindicato (organização dos trabalhadores, prestação de serviços aos associados), no controle das finanças. Entretanto, no caso do SER-Cosmópolis, tais funções são desempenhadas exclusivamente por Carlita e Paulo César. Carlita é a única presidente que o sindicato teve até hoje desde sua fundação em 1986 e nos contou que encontra muita dificuldade em encontrar pessoas dispostas a integrar a chapa, sempre única, para as eleições sindicais. Este dado demonstra o desinteresse dos trabalhadores pela vida sindical e, praticamente, a inexistência de sua participação nas atividades sindicais fora do período de data-base. Como veremos mais adiante, o personalismo que envolve as lideranças do SER-Cosmópolis, sobretudo a sua presidente, é favorecido pela estrutura sindical brasileira.

Até aqui, procuramos traçar um panorama geral da atuação do SER-Cosmópolis ao longo de sua trajetória. Assim, descrevemos as greves organizadas pelos trabalhadores canavieiros na década de 1980 e as tensões em torno do controle da produção que deram origem ao sistema de *Quadra Fechada* no final dos anos 1990. Na década de 2000, a atuação do SER se concentrou na negociação de propostas relativas ao processo de trabalho e que se enquadravam nos limites colocados pela Usina Ester. Tal prática levou a aceitação pelas lideranças da terceirização e da continuidade do pagamento por produção. Diante deste quadro, para conter a precarização das condições de trabalho, o sindicato adotou uma postura defensiva voltada para o cumprimento da legislação trabalhista pelos empregadores, a qual foi colocada em prática pela atividade de permanente fiscalização das frentes de trabalho pelos dirigentes da entidade.

Também discutimos a maneira como o sindicato se insere entre os trabalhadores através da organização nos locais de trabalho. Apesar desta organização, a participação dos trabalhadores na vida sindical se limita aos períodos de data-base e a definição dos rumos da ação sindical é feita exclusivamente por apenas dois de seus dirigentes, Carlita e Paulo César. Como apontamos, o fim do pagamento por produção não fez parte dos objetivos da luta reivindicativa do SER-Cosmópolis. Assim, com o intuito de analisar mais profundamente a sua atuação sindical, discutiremos agora o posicionamento de seus

dirigentes sobre este aspecto, o qual consideramos como um dos principais causadores da precarização das condições de trabalho no corte da cana.

2.5. O posicionamento do SER-Cosmópolis diante do salário por produção

Ao analisarmos o conteúdo das reivindicações negociadas entre o SER-Cosmópolis e a Usina Ester, e as entrevistas dos dirigentes sindicais, observamos que o reajuste salarial não constitui o foco das negociações. No período 2000-2010, com exceção apenas dos anos de 2006 e 2007, os acordos salariais apresentaram reajuste ligeiramente acima do índice INPC-IBGE, o que significou um pequeno aumento real dos salários dos cortadores de cana. Podemos dizer que a luta sindical da entidade se concentra na obtenção de garantias que visam controlar e facilitar a realização do processo de trabalho. Dentre estas garantias, podemos citar: corte da cana esteirada, revezamento das turmas de trabalhadores entre canaviais com maior e menor dificuldade para a realização do corte da cana e desponte da cana no chão.

Como já mencionado, o corte da cana esteirada permite ao trabalhador que este corte a cana e a derrube no chão de forma enfileirada, sem necessidade de amontoá-la. O fato de não ter que formar montes e carregar a cana até eles evita que o trabalhador carregue peso e proporciona uma economia de tempo. O tempo economizado, por sua vez, é utilizado pelo trabalhador para cortar mais cana e aumentar a produtividade. O corte da cana queimada também facilita o trabalho e, conseqüentemente, também proporciona um aumento na produtividade, já que o trabalhador poupa muito tempo não tendo que retirar a palha, o que é necessário no corte da cana crua.

No corte da cana em pé (variedade de cana cujas canas que formam a soqueira são eretas), o trabalhador consegue cortar um volume maior de cana do que quando está cortando uma cana deitada ou trançada, pois nestas variedades, como as canas que formam a soqueira ficam inclinadas cada uma para uma direção diferente, o trabalhador tem dificuldade em abraçar a cana e cortá-la rente ao chão, o que demanda mais tempo e reduz a produtividade. Assim sendo, o revezamento das turmas serve para alternar os trabalhadores entre uma cana considerada “boa” para cortar (cana em pé e queimada, por exemplo) e uma cana considerada “ruim” (cana deitada ou cana crua). Esta escala é muito importante, pois, caso ela não fosse utilizada, um trabalhador poderia acabar cortando sempre um eito

“ruim”, ou seja, um eito formado por uma cana que apresenta maior dificuldade em ser cortada, o que acarretaria uma baixa produtividade deste trabalhador.

Com relação ao desponte da cana (retirada da ponteira da cana onde não há concentração de sacarose), está garantido no Acordo Coletivo de trabalho que este pode ser feito no chão. Assim, após cortar uma rua de cana e tombá-la de forma esteirada no chão, o trabalhador passa retirando as ponteiras. Em algumas usinas, este desponte deve ser feito no ar. Ou seja, assim que corta a cana, o trabalhador a segura e retira sua ponta. O desponte no chão, além da economia de tempo, também evita acidentes de trabalho, pois, quando é realizado no ar, aumentam as chances de o facão acertar alguma parte do corpo do trabalhador, sobretudo no final da jornada de trabalho, momento em que este, já cansado, perde a precisão dos movimentos.

O tipo de ação empreendida pelo SER-Cosmópolis parece, no entanto, encerrar um paradoxo, o qual reside no fato de que a luta por melhores condições de trabalho, ou por um controle maior do processo de trabalho, era encarado como algo característico de um movimento operário que procurava ir além da função primeira dos sindicatos, isto é, a luta por aumento salarial. No entanto, esta prática possui um efeito contrário no caso da atuação do sindicato em questão. Como bem definiram Marx e Engels no século XIX, a função imediata dos sindicatos seria a sua ação no plano econômico.

O valor da força de trabalho constitui a base racional e declarada dos sindicatos, cuja importância para a classe operária não se pode subestimar. Os sindicatos têm por fim de impedir que o nível dos salários desça abaixo da soma paga tradicionalmente nos diversos ramos da indústria e que o preço da força de trabalho caia abaixo do seu valor (MARX, 1980: 9).

(...) os sindicatos exercem uma ação de força contra os patrões, para obrigá-los a aplicar a lei econômica do salário (ENGELS, 1980: 37).

Porém, no caso por nós analisado, o interesse das lideranças sindicais em questões que vão além do salário se insere em um contexto de relações de trabalho arcaicas, que expressam o atraso das formas de organização do trabalho no setor canavieiro. Os trabalhadores rurais do corte da cana se encontram em condições muito precárias de vida e a renda proveniente do trabalho na safra é destinada à manutenção dos meios básicos de subsistência. Assim, o pagamento por produção, forma como estes trabalhadores são

remunerados, funciona como um eficiente instrumento de intensificação do ritmo de trabalho sem a necessidade de um controle externo sobre os trabalhadores. Ao combinar uma força de trabalho pauperizada com baixos salários e remunerá-la de acordo com o que produz, as usinas chegaram a uma fórmula muito eficaz para aumentar a produtividade do trabalho. Sendo assim, estes trabalhadores trabalham até os limites da sua força física para alcançar a maior remuneração possível.

Nesse sistema, portanto, cria-se a ilusão de que o valor do salário é uma responsabilidade do trabalhador: se ele se esforçar mais e, conseqüentemente, produzir mais, seu salário será maior. Desta forma, mesmo que a categoria possua um piso salarial muito baixo, o trabalhador, caso deseje e trabalhe para isso, tem a possibilidade de receber uma remuneração muito maior do que o salário base. Durante as entrevistas, quando indagados sobre o que pensavam desta forma de pagamento, muitos trabalhadores declararam que esta seria uma forma justa, já que cada um receberia de acordo com seus esforços individuais. Afirmaram ainda que, caso todos recebessem o mesmo salário, alguns acabariam trabalhando menos do que os outros e estes últimos sairiam no prejuízo. Podemos perceber, portanto, como o argumento patronal foi incorporado por estes trabalhadores e como atua no sentido de dividi-los.

Diante destes impactos do salário por produção sobre a vida e trabalho dos cortadores de cana, podemos concluir que ao mesmo tempo em que ação reivindicativa do SER-Cosmópolis possui um caráter amplo, ao colocar em pauta demandas relativas ao controle do processo de trabalho e não apenas ao salário, ela tem um efeito inverso, na medida em que todas essas demandas visam minimizar a precarização das condições de trabalho – causada pelo salário por produção – e facilitar a sua execução, permitindo o aumento da produtividade e, conseqüentemente, da remuneração. Ou seja, em última instância, tais demandas, ao atuarem como minimizadoras dos efeitos do salário por produção, dão novo fôlego à manutenção desta forma de pagamento. Ao aceitar, no plano da prática, o argumento patronal de que seria impossível remunerar os trabalhadores através do salário por tempo, tendo em vista que isto representaria uma queda expressiva na produtividade individual de cada um e traria prejuízos à empresa, o sindicato procurou encontrar alternativas que atenuassem os efeitos desta forma de remuneração.

O paradoxo de que falamos se complexifica ainda mais quando analisados as reivindicações pelo controle da produção no corte da cana que, no caso dos trabalhadores de Cosmópolis, se concretizaram na experiência do sistema de *Quadra Fechada*⁴³. Após a implantação desta nova forma de aferição da produção, as lideranças do SER-Cosmópolis afirmam que os salários aumentaram substancialmente, o que comprovaria que a Usina Ester não remunerava os trabalhadores corretamente. Em termos de controle da produção no corte da cana, este é o sistema mais avançado até então, isto é, aquele que oferece mais garantias ao trabalhador de que ele receberá pelo peso real da cana. Assim, o sistema de *Quadra Fechada* é considerado, pelas lideranças do SER, como a principal conquista de sua luta sindical e da dos cortadores de cana de Cosmópolis.

No entanto, a ação do sindicato de criar um sistema como esse dentro do regime de pagamento por produção resulta também em efeitos contraditórios. Ao mesmo tempo em que eleva a remuneração dos trabalhadores, reforça esta forma de salário, pois, além de não questioná-la, oferece condições para que ela seja mais eficaz. Ou seja, por mais que os trabalhadores sejam lesados por essa forma de remuneração, ao controlarem-na, pode-se adiar a luta pelo seu fim. Tal afirmação deve ser entendida no contexto geral da atuação do SER-Cosmópolis, o qual, apesar de propor genericamente no plano do discurso o fim do salário por produção, não apresenta uma ação concreta neste sentido.

Desta forma, o paradoxo de que falamos adquire o seguinte formato: o SER-Cosmópolis concentra sua ação na conquista de reivindicações que vão além de reajustes salariais, isto é, que procuram garantir melhores condições de trabalho ao diminuir o grau de dificuldade das atividades desempenhadas pelos trabalhadores. A princípio, esta ação poderia ser considerada como uma superação da função mais imediata dos sindicatos de luta pelo aumento de salário. Entretanto, vimos que ela não passaria de uma forma de amenizar a precariedade das condições de trabalho causada pelo salário por produção, o qual, por sua vez, adquire longa vida com o sistema de controle da produção viabilizado pelo SER, que é acompanhado da ausência de uma luta concreta pelo fim desta forma de remuneração. Ou seja, ao mesmo tempo em que a ação da entidade procura contornar os efeitos do salário por produção, ela acaba reforçando-os.

⁴³ Para conhecer mais sobre o processo de implantação deste sistema, assistir o documentário *Quadra Fechada* de José Roberto Pereira Novaes (2006).

A posição das lideranças do SER-Cosmópolis em relação ao pagamento por produção se transformou ao longo do tempo. Em 2007, quando realizamos nossa primeira pesquisa de campo, o discurso contrário a essa forma de pagamento era frágil e com contornos pouco definidos. Havia o reconhecimento dos efeitos perversos desta forma de salário, mas a mudança para o salário por tempo era vista como muito difícil: a Usina Ester não aceitaria negociar um piso salarial mais elevado para a categoria e os trabalhadores não aceitariam ganhar um valor bem menor do que recebem atualmente com o salário por produção.

P. Em relação ao pagamento por produção, qual a sua opinião?

C. Na realidade, eu queria que mudasse, tá, mas o piso deles é muito baixo, R\$ 415,00. Então, não compensa mudar o sistema de remuneração por produção. No entanto, o pagamento por produção é uma forma desumana, né? Como diz uma doutora aí, uma juíza, é um assédio muito grande sobre os trabalhadores.

P. Você acha que os trabalhadores aceitariam o pagamento por hora?

C. Eu já fiz uma pesquisa com eles e eles aceitariam, desde que o salário que iriam receber fosse próximo ao que eles ganham hoje. Se a usina passasse o piso para pelo menos R\$ 1.000,00 por mês, daí tudo bem. Porque eles ganham R\$ 1.300,00, R\$ 1.500,00, tem uns que ganham numa faixa de (...). Quem ganha menos está ganhando na faixa de R\$ 600,00, R\$ 800,00, mas esses são os podões fraquinhos. Eles chegam a ganhar até R\$ 2.000,00; eles cortam muito. Então, se o pagamento passar a ser por dia, eles vão continuar cortando muito e vão receber menos porque não vai mais ser por produção, mas o ritmo deles não pode diminuir. Se diminuir o ritmo, eles podem ser machucar porque não se corta cana devagar, quem corta cana devagar se acidenta. Você não aguenta cortar cana com o corpo frio. Até que na cana caída você ainda vai devagar, mas na cana em pé você não vai não (Carlita, 21/05/2007).

Neste momento, a posição contrária das lideranças em relação ao salário por produção era apenas uma crítica superficial, que não tinha maiores consequências sobre a atividade reivindicativa da entidade. Focados na bandeira do controle da produção, as lideranças do SER-Cosmópolis pareciam aceitar o salário por produção como algo inerente ao processo de trabalho no corte da cana e, devido aos muitos obstáculos para a sua superação, a função do sindicato seria encontrar maneiras para minimizar os seus efeitos. Assim, em nenhum momento, o fim do pagamento por produção apareceu no discurso e na prática destas lideranças como um dos objetivos a serem perseguidos pela entidade.

Portanto, não figurava entre os temas discutidos coletivamente com os trabalhadores, menos ainda nas pautas de reivindicações negociadas com a Usina Ester.

Nas entrevistas realizadas em 2011, a posição das lideranças frente ao salário por produção se alterou e o fim desta forma de pagamento passa a figurar como o principal objetivo a ser alcançado pela sua ação sindical. Ao ser questionado sobre o principal foco da atuação do sindicato nos próximos anos, Paulo César afirmou:

O grande eixo nosso agora é acabar com o salário por produção. Nós não temos força ainda. Isso já há uns 4 anos, mas não dá, não ousamos brigar por isso ainda porque nesses últimos quatro anos foi exatamente quando o sindicato veio diminuindo mais a força ainda. Do ano passado pra cá que começamos a melhorar. Começamos a organizar os tratoristas, as frentes de trabalho de carregamento, os motoristas, começamos a melhorar a organização. Estamos começando a subir de novo. Mas na medida em que a gente for ficando forte, nossa grande reivindicação é essa (17/05/2011).

Se em anos anteriores, o fim do salário por produção era encarado como uma reivindicação praticamente impossível, em 2011, ela aparece, nos discursos dos dirigentes, como uma demanda central a ser alcançada. Como podemos observar na fala de Paulo César, a luta pela mudança na forma de pagamento não foi travada antes com a Usina Ester devido à ausência de capacidade de pressão do sindicato. Entretanto, em outros trechos de sua entrevista, o próprio dirigente afirma que, até meados da década de 2000, a organização sindical dos cortadores de cana de Cosmópolis ainda vivia os seus tempos áureos devido ao grande poder de barganha que os trabalhadores possuíam nas negociações com a Usina Ester, haja vista o grande número de trabalhadores contratados nos períodos de safra e a grande dependência da empresa com relação ao corte manual da cana.

Desta forma, mesmo considerando este período como um momento favorável à atividade reivindicativa dos trabalhadores, o fim do pagamento por produção não fazia parte da pauta das reivindicações do SER-Cosmópolis. Em sua fala, Paulo César afirma que o fortalecimento da organização sindical dos cortadores de cana virá com a sua unificação com outros trabalhadores que compõem o setor da agroindústria canavieira: motoristas, tratoristas e operadores de máquinas. Um dos fatores apresentados por Carlita, como demonstra o último trecho citado de sua entrevista, que se constitui como obstáculo à luta pelo fim do pagamento por produção é o baixo valor do piso salarial dos cortadores de

cana, muito próximo ao do salário mínimo. Desta forma, os trabalhadores não aceitariam receber apenas o piso, já que, no sistema do salário por produção, possuem a possibilidade de elevar a remuneração. Este aparecia como um dos principais obstáculos, e a luta econômica pela elevação do piso salarial a um patamar que tornasse vantajoso ao trabalhador o salário por tempo não era mencionada pelas lideranças como um dos objetivos da entidade. Porém, atualmente, a luta pela elevação do piso passou a figurar nos discursos das lideranças e se apresenta como a direção a ser seguida neste processo.

P. A luta pelo fim do pagamento por produção estaria atrelada à luta pela elevação do piso salarial dos cortadores de cana?

P. Com certeza, na medida em que a gente está falando isso... Porque, na verdade, o piso hoje foi esquecido porque o piso nunca foi a referência para o ganho dos trabalhadores. Pelo fato do trabalho ser por produção, sempre foi o peso por metro, o valor da tonelada, as condições de corte; se é amontoado, se é enleirado. É isso que vai determinar se você é obrigado a despontar no alto, se você vai cortar a ponta no chão. São as facilidades pra desenvolver o trabalho de uma forma que o trabalhador vai conseguir produzir mais pra ganhar mais. Então, você sempre pensou nisso, você não vinha se preocupando com o piso porque o piso não... Por exemplo, se você fala pro trabalhador que você vai fazer uma luta pra ele ganhar o piso, ele te mata (Paulo César, 17/05/2011).

Esta fala do dirigente também nos ajuda a compreender melhor a ideia explicitada acima sobre o paradoxo que envolve as reivindicações prioritárias do SER-Cosmópolis ao longo da década de 2000. A tentativa de controlar e facilitar o processo de trabalho, isto é, de apresentar reivindicações para além dos reajustes salariais, representa a preocupação em garantir um maior número de benefícios aos trabalhadores, ou seja, de regulamentar as condições de trabalho. Entretanto, a luta por tais benefícios parece, na verdade, uma forma de contornar a precarização destas condições ocasionadas pelo salário por produção, o qual, por sua vez, está associado ao sistema de *Quadra Fechada*, que, em tese, também visa ao controle do processo de trabalho

Concluimos, portanto, que a ação do SER-Cosmópolis é, em si, paradoxal. A defesa do fim do pagamento por produção, bem como de reivindicações mais amplas dos trabalhadores, apesar de figurarem entre os objetivos da ação sindical no plano do discurso, não estão presentes em ações concretas da entidade: negociações com o patronato, assembleias com os trabalhadores, ações de formação de lideranças de base. Assim, mesmo que, na dimensão discursiva o sindicato seja compreendido como um meio de luta tanto de

interesses profissionais quanto sociais dos trabalhadores, tal interpretação não parece ter efeitos de maior envergadura na prática sindical destas lideranças. A função socioprofissional do sindicato aparece, por exemplo, nesta fala de Paulo César:

P. Qual é, pra você, a função do sindicalismo hoje nas relações de trabalho?

P. Olha, sindicato nunca pode (...). O Sindicato nunca pode perder sua linha organizativa e eu acho que a função do sindicato pra mim, que defendo é essa, é organizar os trabalhadores pra poder melhor se colocar diante do patrão nessa demanda capital trabalho, pra garantir os direitos e avançar sobre eles. Eu acho que essa seria a postura do sindicato, mas não só. Hoje existe uma demanda que sindicato não pode ficar também só no, como eu dizia antes, no pé do eito, o sindicato tem que tá presente no âmbito maior da vida do trabalhador. Tem que sair, não pode ficar só no campo, tem que vir pra cidade, tem que trabalhar as outras questões que engloba o cotidiano desse trabalhador. Porque esse trabalhador continua com suas atividades rurais, mas sofre com os problemas urbanos, porque ele não mora mais no campo, ele mora nas periferias da cidade. Daí vem a demanda por moradia, vem a demanda por terra, pela volta dele pro campo, vem a demanda por escola, por aprendizagem. Com o avanço da mecanização agora, vem a questão da qualificação, a requalificação profissional desse pessoal. Então tem sindicato hoje... Eu estou vendo que vai ter que trabalhar e abrir esse leque maior pra compor as outras demandas que acabaram englobando a vida destes trabalhadores. Eu acho que esse é o papel do sindicato para as próximas décadas (17/05/2011).

Como explica o sindicalista, a função do sindicato não pode estar apenas no “pé do eito”, ou seja, não pode estar voltada somente para demandas relativas ao processo de trabalho ou à remuneração, mas deve se estender também para as outras dimensões da vida cotidiana dos trabalhadores: moradia, terra, educação. Entretanto, a luta por estas demandas não compõe o escopo de reivindicações elaboradas e efetivamente defendidas pelo SER-Cosmópolis e tampouco faz parte da atividade de agitação e propaganda junto aos trabalhadores.

Ao concluirmos que a ação de defesa e negociação pelo SER-Cosmópolis de reivindicações que pretendem atenuar os impactos do salário por produção sobre as condições de trabalho no corte da cana favorecem a manutenção desta forma de remuneração não significa, contudo, que tais reivindicações não resultem em benefícios aos trabalhadores, como a maior facilidade para a realização do trabalho e a disponibilização de instrumentos de controle da produção. Nossa intenção foi discutir os impactos de uma prática sindical que não associa a luta por estas melhorias ao fim do salário por produção, o qual reduz as potencialidades das primeiras ou, em outras palavras, limita a sua eficácia.

Desta forma, o não questionamento efetivo do salário por produção não é resultado do conteúdo destas reivindicações, mas das opções de luta sindical escolhidas pelas lideranças do SER-Cosmópolis.

Entendemos estas opções como resultado da imbricação de um conjunto de fatores que constroem a ação destas lideranças: seu perfil político-ideológico, a correlação de forças entre capital e trabalho em um contexto marcado pelo desemprego devido ao aumento mecanização da colheita da cana, as dificuldades em organizar uma base como a de trabalhadores canavieiros, as estratégias (PLR e treinamentos) utilizadas pela Usina Ester para envolver os trabalhadores com seus objetivos e os impactos da estrutura sindical brasileira. Os efeitos da estrutura sindical sobre os sindicatos de base serão discutidos em uma seção específica deste texto.

De um modo geral, o foco destas lideranças consiste na elaboração de propostas que assegurem melhorias nas condições de trabalho e vida dos trabalhadores. Entretanto, mesmo defendendo um papel mais amplo do sindicato, para além de questões profissionais, tal defesa não se materializa em sua ação concreta, a qual se limita à luta reivindicativa por questões de caráter imediato. Isso levou ao fortalecimento de uma ação sindical corporativa, voltada apenas para a defesa dos interesses específicos da categoria de canavieiros.

A adoção desta perspectiva prioriza a negociação como tática de luta em detrimento de ações de caráter mais ofensivo que envolvam uma maior organização e mobilização dos trabalhadores. Neste sentido, a negociação e o diálogo são compreendidos como a melhor forma de se chegar a acordos vantajosos com o patronato. Tal concepção também reflete no conteúdo das reivindicações, o qual parece ser concebido para se enquadrar dentro dos limites “aceitáveis” pela direção da empresa. Ou seja, o conteúdo das reivindicações não altera as bases da gestão da força de trabalho definidas pela usina e não implica em perdas substanciais ao capital como seria o caso, por exemplo, de uma luta efetiva pelo fim do pagamento por produção.

2.6. O que pensam os trabalhadores canavieiros sobre a ação sindical?

Trataremos agora das atitudes dos trabalhadores canavieiros perante a ação sindical, procurando identificar de que forma enxergam a sua função e o sindicato que os representa.

Antes de expormos os resultados das entrevistas realizadas com os trabalhadores sobre este tema, é de extrema importância tecer algumas considerações sobre a mudança que se processou na ação sindical do SER-Cosmópolis nas safras de 2010 e 2011. Apesar de tal mudança ser um fenômeno recente e que ainda está andamento, o que poderia limitar o alcance de nossas reflexões, ela foi apontada de maneira enfática por nove dentre os dez trabalhadores entrevistados. Além disso, nos foi também relatada pela presidente da entidade.

Como já descrito, ao longo da década de 2000, a atuação do SER-Cosmópolis se pautou na fiscalização das frentes de trabalho terceirizadas da Usina Ester com o objetivo de garantir o cumprimento da legislação trabalhista e do Acordo Coletivo de trabalho pelos empregadores. Esta prática teve como resultado a presença constante dos dirigentes sindicais Carlita e Paulo César nos locais de trabalho, aproximando-os dos trabalhadores da base, os quais se sentiam respaldados pelo sindicato com este tipo ação. Com aumento da mecanização, a Usina Ester reduziu grande parte dos trabalhadores temporários terceirizados e as poucas turmas de trabalhadores safristas que restaram passaram a ser contratadas diretamente pela empresa. Diante deste quadro, as lideranças sindicais se ausentaram consideravelmente dos locais de trabalho, uma vez que, segundo afirmou Carlita (21/05/2007), a fiscalização não era essencial nas turmas efetivas da usina, pois esta não apresentava problemas no cumprimento das leis do trabalho. Discutiremos este ponto com mais detalhe no capítulo III.

Por enquanto, basta dizer que, com exceção de Paulo que começou a trabalhar na Usina Ester em 2010, todos os outros trabalhadores entrevistados apontaram a ausência dos dirigentes do SER-Cosmópolis dos locais de trabalho nas últimas duas safras. Assim, ao perguntarmos sobre se tinham confiança no sindicato que representa sua categoria, os trabalhadores sempre descreviam seu sentimento em relação ao sindicato antes e depois da mudança ocorrida na prática sindical do SER. Outro dado relevante é que todos estes trabalhadores, antes de se tornarem efetivos, eram terceirizados, fazendo com que a mudança na atuação do sindicato tenha sido percebida de forma mais impactante por estes trabalhadores.

Ao perguntarmos aos trabalhadores se eles eram filiados ao sindicato de sua categoria, a grande maioria das respostas trouxe as seguintes expressões: “todo mundo paga

sindicato”, “a gente paga o sindicato todo mês”, “o sindicato já vem descontado no holerite”. Como todos contribuem, seja através da mensalidade, seja através da contribuição confederativa, os trabalhadores confundem o pagamento desta última com a sindicalização. No entanto, dentre os 10 trabalhadores entrevistados, apenas 4 afirmaram ter preenchido a ficha de associação do sindicato para se filiar. Dentre eles está Marcos, que já atuou como representante de turma, e Roberto, que foi eleito representante de sua turma na safra de 2010.

Sobre a função do sindicato, todas as respostas dos trabalhadores convergiram em uma mesma direção: o papel do sindicato seria o de auxiliar os trabalhadores nos conflitos com a usina a respeito do peso da cana. Isto significa que, para os canavieiros, a função principal do sindicato seria a obtenção de ganhos salariais, já que quanto maior o peso da cana maiores são os salários. Segundo Rodrigues (1970), esta atitude dos trabalhadores diante da organização sindical demonstra que estes a compreendem ao nível da luta reivindicatória mais elementar da defesa dos salários, ou seja, seu entendimento das funções sindicais não ultrapassa o nível econômico e não atinge questões mais amplas relativas ao meio socioprofissional. Além do peso da cana, dois trabalhadores acrescentaram que o papel do sindicato também consiste em oferecer-lhes assistência jurídica.

Desta forma, a participação dos trabalhadores em assembleias e reuniões com os representantes de turma, é motivada pelo seu interesse em torno de questões relacionadas ao preço e ao peso da cana: valor da tonelada de cana, horário em que os trabalhadores devem ser informados sobre o peso estimado da cana, quem será responsável (geralmente os representantes de turma e os diretores sindicais) por auxiliá-los em conflitos com o fiscal quando este informar um peso que os trabalhadores não concordem, qual o prazo para receberem a diferença quando o peso real da cana for maior que o provisório etc. Assim, os trabalhadores afirmaram que sempre se dispõem a participar de atividades promovidas pelo SER-Cosmópolis quando se trata de discutir o “peso da cana”.

As entrevistas dos trabalhadores nos levam a concluir que a reivindicação em torno da definição do peso da cana é um aspecto que unifica os trabalhadores, já que, nos momentos em que discordam dos fiscais, explicita-se o conflito de interesses entre os trabalhadores e a usina, reforçando a identidade coletiva dos canavieiros. Nas entrevistas,

os trabalhadores nos relataram várias situações nas quais a turma em que estavam trabalhando parou o trabalho até que o fiscal revisse o peso da cana junto à empresa e que, nestes casos, todos os trabalhadores interrompiam suas atividades, o que demonstra um estreitamento dos laços de solidariedade entre os mesmos. Nesse sentido, os trabalhadores destacaram a importância que a presença dos dirigentes do SER-Cosmópolis nos canaviais tinha na resolução de tais conflitos, sobretudo de Carlita, a qual, segundo os entrevistados, sempre atendia aos chamados dos trabalhadores quando estes lhe comunicavam sobre algum conflito com a Usina Ester.

Apesar dos trabalhadores terem adquirido confiança na ação do SER-Cosmópolis, as entrevistas apontaram que estes não possuem uma participação orgânica na vida sindical, pois não a consideram necessária. Os trabalhadores não se sentem parte da organização sindical e da sua construção, o sindicato é entendido como uma entidade que atua em nome do trabalhador, já que é financeiramente sustentada por ele. Essa situação pode ser observada através da fala de alguns trabalhadores que identificam a presidente do sindicato como a “chefe” ou a “dona” da entidade.

P. Você é filiada ao sindicato que representa a sua categoria?

M. Você está falando do sindicato da Carlita, né? Isso, nós somos sim.

P. Você conhece os dirigentes do sindicato?

M. Eu acho que a Carlita é a chefona lá, ela é a chefe. Ela que vem, faz reunião (...). Tem o povo também que ajuda ela, mas sempre é ela que tá na frente, né? Eu acho que ela deveria olhar mais pra nós, sei lá, não esquecer de nós como ela esqueceu. Ela abandonou nós de tudo, menina, não pode não (Maria, 14/05/2011). [grifos nossos]

R. Lá, pode-se dizer, que o sindicato quase que é dela. Tudo é ela, Carlita, Carlita, Carlita (Roberto, 05/07/2011). [grifos nossos]

L. A mulher do sindicato é a Carlita, não sei se você já ouviu falar dela. Tudo o que acontece nós procura ela (Luzia, 02/04/2011) [grifos nossos]

O distanciamento dos trabalhadores em relação à organização sindical, também é resultado de algumas características dessa força de trabalho que dificultam uma maior inserção na vida sindical. Em primeiro lugar, podemos destacar como uma destas características o caráter temporário e itinerante do trabalho no corte da cana no caso dos

trabalhadores migrantes, o que, por um lado, dificulta a construção de solidariedades e o amadurecimento de reivindicações entre os trabalhadores e, por outro, desestimula os trabalhadores a se manterem filiados aos sindicatos, pois existe a possibilidade de que a cada safra tenham que se filiar a um sindicato diferente. Isso quando se filiam, pois a filiação no Brasil não é obrigatória. Este é o caso dos 3 trabalhadores migrantes que entrevistamos, os quais alegaram não terem se filiado ao sindicato por não saberem se no próximo ano voltarão a trabalhar nesta mesma usina.

Em segundo lugar, a pouca escolaridade dos trabalhadores também dificulta o entendimento dos assuntos sindicais. Roberto, por exemplo, que foi representante de turma na safra de 2010, nos contou que tinha muita dificuldade para entender o que era discutido nas reuniões realizadas com a direção do SER-Cosmópolis durante o período de campanha salarial, fazendo com que ele não soubesse explicar aos seus colegas de turma as orientações passadas pelos dirigentes sindicais (22/04/2011). Um terceiro fator que dificulta o envolvimento dos trabalhadores e a formação de lideranças na base é o salário por produção. As reuniões realizadas entre a direção do sindicato e os representantes de turma ocorrem durante o horário de trabalho e, nos dias em que participam destas atividades, recebem somente o valor da diária⁴⁴, o qual é bem inferior aquele atingido pelos trabalhadores no sistema por produção. Esta dificuldade foi apontada por Roberto e Marcos (10/04/2011), que também já atuou como representante de turma. Quando perguntamos aos outros trabalhadores se eles tinham interesse em participar mais ativamente do sindicato como diretores sindicais ou representantes de sua turma, estes afirmaram que não, pois aqueles que assumem essa responsabilidade são prejudicados por terem que parar o trabalho e receber somente a diária.

Por último, outro fator que atua no sentido de desmobilizar os trabalhadores é o fato de estes estarem pulverizados em fazendas distantes uma das outras, impedindo a comunicação entre as turmas e a organização de ações coletivas. Ao questionarmos os trabalhadores sobre o que pensavam da realização de greves ou paralisações das frentes de trabalho como uma forma de pressionar a usina para a obtenção de suas reivindicações, a quase totalidade dos entrevistados respondeu que estas iniciativas já foram propostas

⁴⁴ O valor da diária é calculado a partir do piso salarial. O Acordo Coletivo de trabalho de 2010 firmado entre o SER-Cosmópolis e a Usina Ester definiu o valor de R\$ 622,84 para o piso e R\$ 22,65 para a diária.

diversas vezes por trabalhadores de suas turmas, mas elas nunca são levadas adiante porque é muito difícil uma turma avisar a outra de que ocorrerá uma paralisação e, desta forma, expandir a mobilização.

2.7. Os reflexos da estrutura sindical brasileira na organização dos canavieiros de Cosmópolis

Muitas das características da organização sindical dos trabalhadores de Cosmópolis discutidas até aqui possuem uma íntima ligação com a estrutura sindical brasileira, mais especificamente aquelas que limitam esta organização. De acordo com Boito (2005: 86), “a estrutura sindical é o sistema de relações que assegura a subordinação dos sindicatos oficiais às cúpulas de Estado – do executivo, do judiciário ou do legislativo”. Existem vários elementos que compõem esta estrutura, no entanto, dentre eles, o essencial é a necessidade de reconhecimento oficial-legal do sindicato pelo Estado. É deste elemento-base, do qual dependem todos os outros. A necessidade de reconhecimento significa que para um sindicato se constituir como representante legal de um determinado segmento de trabalhadores é necessário que este obtenha um registro junto ao Ministério do Trabalho, ou seja, junto a um ramo do aparelho de Estado. Sem este registro nenhum sindicato pode funcionar plenamente. Desta forma, ainda segundo o autor, a necessidade deste reconhecimento permite que falemos numa *representação sindical outorgada pelo Estado*.

É o reconhecimento oficial-legal que coloca em funcionamento os outros elementos que compõem a estrutura sindical, a saber: a unicidade sindical (sindicato único por força da lei, ou seja, monopólio da representação de um segmento de trabalhadores), as contribuições sindicais compulsórias e a tutela do Estado, por meio da Justiça do Trabalho, sobre a atividade reivindicativa dos sindicatos. Na medida em que a representatividade, as finanças e o reconhecimento público dos sindicatos dependem do registro obtido junto ao Estado, os sindicatos se tornam dependentes deste último e independentes dos trabalhadores. Para Boito (2005: 129), a possibilidade desta independência com relação aos trabalhadores faz com que o dirigente sindical não tenha interesse em massificar e democratizar a vida sindical. Consequentemente, “os trabalhadores não são educados, já que o sindicalismo parece prescindir deles, a lutar por tal massificação e democratização: são induzidos a uma espécie de ‘irresponsabilidade sindical’”.

Ao descrevermos a estrutura interna de organização do SER-Cosmópolis, indicamos que todos os funcionários do quadro administrativo da entidade possuem alguma relação de parentesco com sua presidente, Carlita da Costa. Além disso, também vimos que, apesar de os dirigentes deste sindicato terem atuado na formação de lideranças na base através da organização dos trabalhadores no interior da Usina Ester, tal ação não é suficiente para aproximar de forma efetiva os trabalhadores da vida sindical, sendo que as decisões sobre os rumos e objetivos da ação sindical continuam a ser definidos exclusivamente por Carlita e Paulo César. A sustentação financeira dada aos sindicatos de base pelas contribuições compulsórias é a principal indutora desta situação: tornar o sindicato um meio de vida para seus dirigentes e familiares, fazendo com que os primeiros passem longos períodos na direção destas entidades. Neste contexto, a formação de novas lideranças assume um papel secundário, já que a manutenção da entidade prescinde de um trabalho efetivo de organização da base.

Outro fenômeno provocado pela estrutura sindical é a autossuficiência dos sindicatos de base e a fragmentação do movimento de resistência dos trabalhadores. No caso do SER-Cosmópolis, este permanece isolado das entidades de cúpula as quais é filiado, como a FERAESP e a CUT. Sob o argumento de que não compartilham com a política de conciliação de interesses feita por estas entidades com relação ao governo federal, em especial os dois governos Lula (2003-2010), e ao patronato, os dirigentes do SER afirmam ter optado por uma ação independente voltada para defesa dos interesses dos trabalhadores rurais. Entretanto, a ação de tais dirigentes é marcada pelo apego à estrutura sindical que atrela os sindicatos ao Estado. Além disso, o isolamento dos sindicatos de base leva a uma prática sindical corporativista. No caso em questão, apesar de Carlita e Paulo César afirmarem que as funções do sindicato não se limitam à luta por melhorias imediatas nas condições de trabalho, mas abrangem também os interesses mais amplos da classe trabalhadora, a atuação do SER-Cosmópolis não tem este alcance. No que tange especificamente aos trabalhadores rurais, mesmo declarando que os sindicatos rurais devem atuar a favor da reforma agrária, por exemplo, as lideranças entrevistadas não integram, no plano da prática, nenhuma luta neste sentido.

No que tange à perspectiva dos trabalhadores, também podemos observar os impactos da estrutura sindical. De acordo com Boito (1991), a relação sindicato-trabalhador

no sindicalismo de Estado pode ser caracterizada como frouxa e distante, pois este propicia uma postura passiva da parte do trabalhador, mesmo daqueles sindicalizados. O monopólio legal da representação dispensa o sindicato oficial da luta pela organização consistente da base, o que se soma à expectativa do trabalhador, penetrado pelo populismo sindical, “de um sindicato feito *para ele*, e que atue, por conta própria, *em nome do trabalhador*” (BOITO, 1991: 241, grifos do autor). Como vimos nos trechos das entrevistas dos trabalhadores entrevistados, estes não enxergam o SER-Cosmópolis e a sua ação como algo da qual são parte integrante. O sindicato é personificado na figura de sua presidente, a qual deve atuar no sentido de proteger o trabalhador.

Capítulo III

Ação sindical do SER-Cosmópolis em tempos de reestruturação produtiva na Usina Ester

3.1. Reestruturação produtiva e neoliberalismo: os desafios para a ação sindical a partir dos anos 1990 no Brasil

No início dos anos 1990, o mercado de trabalho brasileiro sofreu profundas transformações a partir da implementação simultânea da reestruturação produtiva e das políticas neoliberais. O aumento do desemprego, da informalidade e da precarização das relações e condições de trabalho são resultados destes processos e implicaram em graves consequências para o movimento sindical. Nesta seção, nosso objetivo consiste em lançar luz sobre os aspectos deste contexto que mais afetaram o sindicalismo. Com isso, procuramos situar o sindicalismo rural paulista no contexto mais amplo do movimento sindical brasileiro.

Apesar da reestruturação produtiva na Usina Ester ter impactado a organização sindical dos trabalhadores rurais de modo mais contundente apenas a partir de meados da década de 2000, suscitando mudanças na forma de atuação do SER-Cosmópolis, nas usinas sucroalcooleiras da região de Ribeirão Preto esse processo toma força na década anterior e também implica em novas práticas sindicais. Isso se verifica sobretudo no caso da FERAESP, cujo eixo de atuação passou a ser o oferecimento de alternativas aos trabalhadores desempregados pelas usinas através de cursos de requalificação profissional e de organização de assentamentos de reforma agrária.

Discutiremos agora, portanto, alguns elementos que caracterizam a reestruturação produtiva e o neoliberalismo em geral e, no Brasil, em particular. Ressaltamos que uma análise pormenorizada desta temática extrapola os limites definidos para este trabalho. Além disso, esta já foi amplamente realizada por diversos autores, que indicaremos ao longo do texto. Concentraremos a discussão naqueles aspectos que nos auxiliam na compreensão de nosso objeto de estudo. Em seguida, descreveremos como estes fenômenos se deram no setor sucroalcooleiro e os seus impactos sobre o sindicalismo dos assalariados rurais.

Com relação ao processo de reestruturação produtiva, suas causas remontam à crise vivida pelo capitalismo no início dos anos 1970, a qual se expressou através: da queda na taxa de lucros devido ao aumento do preço da força de trabalho e à intensificação das lutas sociais dos anos 1960; do esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção; da hipertrofia da esfera financeira, que ganhava relativa autonomia frente aos capitais produtivos; da maior concentração de capitais ocasionada pelas fusões entre empresas monopolistas e oligopolistas; da crise do Estado de bem-estar social, que levou à retração dos gastos públicos; do incremento das privatizações, desregulamentação dos mercados e flexibilização dos processos produtivos e da força de trabalho (CHESNAIS, 1996⁴⁵ apud ANTUNES, 1999: 29-30).

Na dimensão produtiva, como resposta a esta situação de crise, se seguiu um intenso processo de reestruturação da produção e do trabalho com a finalidade de permitir ao capital repor os patamares de acumulação anteriores, sobretudo aqueles experimentados no pós-guerra. É neste contexto que, a partir dos anos 1970, emerge no ocidente o toyotismo, ou modelo japonês, como uma nova forma de organização da produção. O toyotismo nasceu na fábrica da Toyota, no Japão, no período pós-45 e, apesar da sua implantação no ocidente não ter se dado da mesma forma em todos os lugares, apresenta características comuns a muitos países.

Dentre os traços constitutivos mais gerais, este modelo se fundamenta na introdução de técnicas de gestão da força de trabalho próprias da fase informacional, por meio do incremento do uso de computadores no processo produtivo; em uma estrutura produtiva mais flexível, que tem como consequência o recurso à desconcentração produtiva e às empresas terceirizadas; na produção vinculada à demanda, adequando as características e a quantidade dos produtos às exigências do mercado consumidor; no estímulo a um perfil de trabalhador “polivalente, multifuncional e qualificado”; na busca pelo “envolvimento participativo” dos trabalhadores com os objetivos da empresa; e no princípio do *just in time*, que visa maior produtividade no menor tempo possível (ANTUNES, 1999).

O princípio da flexibilidade passou a orientar as várias dimensões do processo produtivo. Na organização do trabalho, busca-se um trabalhador capaz de ocupar diferentes

⁴⁵ CHESNAIS, François. *A mundialização do capital*. São Paulo: Xamã, 1996.

postos de trabalho e de atuar em diferentes segmentos da empresa, ou seja, requer-se o trabalhador polivalente. Quanto à flexibilização da força de trabalho, esta se dá pelo afrouxamento das condições jurídicas que regem o contrato de trabalho, fundamentalmente as condições para contratação e demissão, resultando em novos tipos de contratação (contrato temporário, trabalho em tempo parcial etc.) e na ampliação do processo de terceirização, principalmente dos setores de segurança, alimentação, limpeza, manutenção e transporte. Com relação aos salários, a flexibilidade consiste na adoção de novos mecanismos para sua formação, de caráter mais concorrencial, que levam em conta a situação econômica geral, os resultados específicos da empresa e o “desempenho” individual de cada trabalhador. De um modo geral, as mudanças colocadas pela acumulação flexível objetivam novos ganhos de intensidade e produtividade do trabalho com redução de custos para o capital (BIHR, 1998).

Dessa forma, as transformações introduzidas pela chamada “acumulação flexível” (ANTUNES, 1999; ALVES, 2011), repercutiram em dificuldades e limitações à ação sindical, dentre as quais podemos destacar: 1) grande desemprego, causado pela utilização de novas tecnologias e novas formas de gestão da força de trabalho; 2) aumento da informalidade; 3) precarização das condições e das relações de trabalho devido à flexibilização de direitos, aos novos tipos de contratação, ao recurso às redes de subcontratação e à terceirização; 4) maior fragmentação no interior da classe trabalhadora; 5) cooptação dos trabalhadores e dos sindicatos por meio do discurso gerencial de envolvimento e compromisso com a empresa.

No plano político, no final da década de 1970 e durante a de 1980, o governo de Margaret Thatcher na Inglaterra e de Ronald Reagan nos Estados Unidos adotaram uma série de medidas, que progressivamente foram sendo implementadas pelos demais países capitalistas, denominadas “neoliberais”. No caso da Inglaterra, por exemplo, tais políticas implicaram em profundas transformações no parque produtivo (redução das empresas estatais, retração do setor industrial, expansão do setor de serviços privados), na atividade sindical, a qual foi fortemente restringida, e na regulamentação do mercado do trabalho, que observou a redução de direitos dos trabalhadores (ANTUNES, 1999).

De acordo com Moraes (2001), o neoliberalismo comporta diferentes acepções, na medida em que pode estar relacionado tanto a uma ideologia, a um movimento intelectual

quanto a um conjunto de políticas. No entanto, de um modo geral, caracteriza-se por dois postulados fundamentais: a apologia do livre mercado e as críticas à intervenção estatal em determinados setores de atividade, disponibilizando para burguesia novas frentes de acumulação de capital. Tais frentes se formam a partir da privatização de empresas estatais, da desregulamentação dos mercados e da transferência de parcelas da prestação de serviços sociais (saúde, educação e previdência social) para o setor privado. Nesse sentido, em nome de um Estado “mínimo”, o neoliberalismo combate o Estado de bem-estar social e, no caso brasileiro, por exemplo, o Estado desenvolvimentista, substituindo direitos universais por políticas compensatórias e focalizadas (GALVÃO, 2007) ⁴⁶.

Apesar da defesa de um Estado “mínimo”, o que se tem, de fato, no neoliberalismo é uma reformulação do intervencionismo estatal. De um lado, observa-se a redução do papel do Estado em algumas esferas: na produção de bens, privatizando empresas; na oferta de serviços públicos, os quais são transferidos para o setor privado; no enxugamento de seu quadro administrativo; e na diminuição dos gastos sociais. Por outro lado, o Estado atua como um agente fundamental da reestruturação capitalista através da desregulamentação dos mercados por meio de novas regulamentações, da administração do câmbio, da dívida externa e da taxa de juros (GALVÃO, 2007; BOITO, 1999).

No campo trabalhista, a crítica feita pelo neoliberalismo à intervenção estatal tem como contrapartida a defesa da perspectiva contratualista. Ou seja, defende-se um número maior de regras negociadas para a contratação da força de trabalho em detrimento das regras legais, permitindo a adequação das primeiras às condições setoriais de cada empresa, bem como a sua alteração de forma mais ágil de acordo com a situação do mercado. Nesse sentido, os direitos trabalhistas são convertidos em privilégios pelo discurso neoliberal e tidos como custos, dos quais as empresas devem se desfazer para elevarem ou manterem sua competitividade no mercado. A partir desta perspectiva, sob o neoliberalismo, seja pela criação de novos regulamentos pelo Estado, seja pela abstenção da lei, observa-se a flexibilização do mercado de trabalho, a qual pode ocorrer nas seguintes situações:

⁴⁶ A autora salienta que não é possível falar em Estado de bem-estar no Brasil, uma vez que os direitos sociais são, na verdade, restritos e hierarquizados a partir de um critério ocupacional. Assim, estes direitos são negados a várias parcelas de trabalhadores, como os autônomos, os informais e os subempregados (GALVÃO, 2007: 37).

descumprimento da lei pelo empregador (ausência do registro em carteira, não pagamento dos direitos assegurados em lei); pela criação, por intermédio da lei, de contratos de trabalho atípicos (contrato temporário, em tempo parcial etc.); pela via da negociação (GALVÃO, 2008: 208-209).

A partir da década de 1970, portanto, as novas determinações colocadas pela reestruturação produtiva das empresas se conjugaram com as políticas neoliberais implementadas nos países capitalistas, as quais criaram um terreno propício para a introdução das primeiras. Segundo Duménil e Lévy (2000⁴⁷ *apud* MARCELINO, 2008: 117), o neoliberalismo construiu as condições necessárias para que as empresas recompusessem suas taxas de lucro – através de um conjunto de políticas econômicas que lhes garantiu vantagens fiscais, alfandegárias, tributárias e trabalhistas – e seu domínio sobre os trabalhadores, o qual se deu pelo medo do desemprego e pela certeza do desamparo estatal.

No Brasil, o aprofundamento do processo de reestruturação produtiva e a adoção de políticas neoliberais se associaram no começo dos anos de 1990. Frente aos demais países da América Latina, o Brasil foi um dos últimos a implementar um projeto neoliberal, o qual deu seus passos iniciais com a eleição de Fernando Collor de Mello para presidência da República em 1989 (BOITO, 1999; ANTUNES, 1999; GALVÃO, 2007). A política de restrição e retirada de direitos sociais introduzida pelo receituário neoliberal teve consequências devastadoras para os trabalhadores dos países periféricos, onde havia um sistema de proteção social menos desenvolvido do que aquele encontrado nos países do centro. Além disso, como nos informa Boito (1999), o neoliberalismo restringiu a autonomia política dos países periféricos, na medida em que estes tiveram suas políticas econômicas e sociais tuteladas por organismos internacionais, como o Fundo Monetário Internacional (FMI), o Banco Mundial e a Organização Mundial do Comércio (OMC).

Ainda segundo Boito (1999, 2007), a política neoliberal pode ser fundamentalmente caracterizada por três elementos: privatizações, abertura comercial e desregulamentação

⁴⁷ DUMÉNIL, Gérard; LÉVY, Dominique. **Crise et Sortie de Crise: ordre et désordres néolibéraux**. Paris: PUF, 2000.

financeira e do mercado de trabalho⁴⁸. Desta maneira, o projeto neoliberal tem início no Brasil com a política de abertura comercial promovida pelo governo de Fernando Collor de Mello (1990-1992), a qual foi realizada por meio da extinção de barreiras não-tarifárias e da redução das alíquotas de importação. Como consequência, assistiu-se a um processo de desindustrialização, provocado pelo elevado crescimento das importações. Em seguida, os dois mandatos de FHC (1995-2002) dão continuidade à orientação do governo anterior e consolidam o projeto neoliberal no país. Durante seu primeiro mandato, a política externa de FHC se caracterizou pela: ampliação da abertura comercial através de uma nova rodada de suspensão de barreiras alfandegárias e não-alfandegárias às importações; ampliação da desregulamentação do ingresso e saída de capitais; manutenção do câmbio valorizado e aumento da taxa de juros. Como consequência, observou-se um acúmulo de déficits na balança comercial e o aumento da dívida pública.

O governo de FHC (1995-2002) também intensificou a política de privatização de empresas públicas, a qual atingiu os setores siderúrgico, petroquímico, de fertilizantes, de mineração e de serviços urbanos (energia e transporte). Como aponta Boito (1999), as empresas estatais foram vendidas por um valor bem abaixo do que realmente valiam e a aquisição de muitas delas se deu através de financiamentos concedidos pelo BNDES. A implantação do receituário neoliberal neste período também ocorreu através das reformas administrativa e previdenciária, e do corte nos gastos públicos em serviços urbanos e sociais.

No que tange à política social, esta adquiriu um caráter compensatório e emergencial e foi viabilizada por meio de programas de política focalizada, cujo objetivo era compensar, de forma parcial e limitada, as consequências sociais da implantação do

⁴⁸ De acordo com Galvão (2008), a expressão “desregulamentação” é imprecisa para caracterizar o processo de restrição e redução dos direitos trabalhistas introduzidos pelos governos neoliberais. Isso porque tal processo nem sempre se dá pela supressão de regulamentos e leis. Ao contrário, pode haver a criação de novas leis para reconhecer juridicamente diferentes tipos de contratos de trabalho e, desta forma, derogar os dispositivos legais anteriormente estabelecidos. Logo, para nos referir a este processo de retirada de direitos, utilizaremos a expressão *flexibilização* do mercado de trabalho. Apesar desta também conter ambiguidades, pois, como indica Marcelino (2008: 84), a palavra flexibilidade pode ter “uma conotação bastante positiva, associada à possibilidade de adaptação à mudança, à aptidão para variadas atividades, à destreza e agilidade”, nos parece mais adequada que a primeira. Desta forma, sempre que utilizarmos o termo *flexibilização* do mercado de trabalho, estaremos aludindo ao processo de eliminação dos entraves para a contratação e demissão da força de trabalho, bem como à redução de gastos com direitos sociais, que coloca a classe trabalhadora em situação desfavorável frente ao capital.

modelo neoliberal: pobreza, elevadas taxas de desemprego, redução dos salários e precarização das condições de trabalho. A política social focalizada se opõe a uma política social universal de direitos e serviços e se baseia em um discurso que ataca diretamente a seguridade e a assistência social públicas (aposentarias, pensões, seguro desemprego etc.) (FILGUEIRAS e GONÇALVES, 2007).

Com relação à reforma trabalhista, foram promovidas mudanças na legislação que implicaram na precarização e na redução de direitos. A partir de 1998, o grande aumento do desemprego passa a servir de argumento para o combate às leis de proteção ao trabalho e justificar a implantação de contratos precários, os quais são apresentados pelo governo federal e pelo patronato como um estímulo às contratações. Nesse sentido, dentre as principais medidas implementadas por FHC estão: extensão do contrato de trabalho por prazo determinado para qualquer setor ou ramos de atividade; instituição do banco de horas, que constitui uma modalidade de flexibilização da jornada de trabalho; contratação em tempo parcial, permitindo a substituição do contrato em tempo integral por contrato em tempo parcial (duração máxima de 25 horas semanais, com correspondente redução de salários, encargos sociais e benefícios ao trabalhador); possibilidade de suspensão do contrato de trabalho por um período de 2 a 5 meses; desindexação salarial (GALVÃO, 2007: 197-219).

Em 2002, a eleição de Lula para a presidência da República não significou uma inflexão no projeto neoliberal implantado pelo governo anterior. Apesar de ter introduzido mudanças, como o incentivo à produção industrial e ao agronegócio em contraste com as políticas estritamente financeiras (BOITO, 2007), o governo Lula (2003-2010) manteve a política macroeconômica do presidente FHC (GALVÃO, 2010; FILGUEIRAS e GONÇALVES, 2007). Nesta mesma direção, a partir do trabalho de Filgueiras (2006)⁴⁹, Marcelino (2008: 133) aponta que

O governo Lula dá prosseguimento ao projeto neoliberal quando: a) estabelece metas de inflação reduzidas, perseguidas por meio da fixação de taxas de juros elevadas; b) impõe um regime de câmbio flutuante e superávits fiscais acima de 4,25% do PIB nacional; c) recoloca na ordem do dia a continuação das reformas

⁴⁹ FILGUEIRAS, L. “O Neoliberalismo no Brasil: estrutura, dinâmica e ajuste do modelo econômico”. In: BASUALDO, E. (org.); ARCEO, E. (org.). **Neoliberalismo y Sectores Dominantes: tendencias globales y experiencias nacionales**. Buenos Aires: CLACSO, p. 179-206, 2006.

neoliberais como a da previdência dos servidores públicos, já implementada, e as reformas sindical e trabalhista cujas primeiras propostas já circulam há tempos nas instâncias legislativas; d) altera a Constituição visando uma desejada independência do Banco Central e dando suporte à continuidade das privatizações iniciadas por FHC através da aprovação das chamadas Parcerias Público-Privado (PPP); e) reforça as políticas sociais focalizadas, assistencialistas, do tipo “Bolsa-Família”.

Desta forma, no campo das relações de trabalho, as reformas promovidas por Lula mantiveram a orientação da redução de direitos iniciada por FHC. O governo reforçou as possibilidades de contratação flexível com a Lei 10.748/2003, que instituiu o Primeiro Emprego (contrato de duração determinada para jovens entre 16 e 24 anos), e da Lei 11.196/2005, que permite a contratação de prestadores de serviços na condição de empresas constituídas por uma única pessoa. Essa modalidade foi denominada como “pessoa jurídica” (PJ) e a sua regulamentação tornou legal o que antes era uma forma de burlar os direitos trabalhistas pelos empregadores, já que a sua prática dissimulava a existência de vínculo empregatício. Além do pagamento de direitos trabalhistas básicos, tais como férias, 13º salário, FGTS, horas extras e aviso prévio, o empregador transfere para o empregado contratado por meio desta modalidade a responsabilidade de recolher os impostos decorrentes de sua atividade e de contribuir integralmente para a previdência (GALVÃO, 2008: 211).

O governo Lula (2003-2010) introduziu ainda outras medidas: aprovou uma lei de falências, na qual o pagamento de salários deixou de ser crédito privilegiado; legalizou as cooperativas, modalidade de produção que também era utilizada como uma forma de mascarar a relação de emprego; limitou o poder normativo da Justiça do Trabalho ao condicionar o ajuizamento de dissídios coletivos de natureza econômica ao comum acordo entre patrões e empregados; criou o Super Simples, que altera a tributação das micro e pequenas empresas, permitindo a flexibilização do pagamento de alguns direitos trabalhistas (GALVÃO, 2008: 212).

Neste contexto, marcado pela introdução de políticas neoliberais e pela difusão de sua ideologia, o movimento sindical brasileiro foi afetado de forma negativa. De acordo com Galvão (2002: 105-106)

O neoliberalismo afeta a ação sindical em várias dimensões: em primeiro lugar, a abertura comercial e a desregulamentação dos mercados expõem os produtos nacionais à concorrência estrangeira, provocando impactos sobre a balança comercial e a redução de postos de trabalho em decorrência do aumento das importações. Em segundo lugar, a defesa do Estado mínimo e política de privatização reduzem expressivamente o número de assalariados, mediante o corte de gastos e investimentos públicos e a reestruturação das empresas privatizadas. Em terceiro lugar, as reformas orientadas para o mercado, a exemplo das reformas administrativa, previdenciária e trabalhista, estimulam o combate aos direitos do trabalho, impondo perdas significativas aos trabalhadores do setor privado e, especialmente, ao funcionalismo público. Finalmente, a apologia dos mercados e as críticas à intervenção estatal questionam a amplitude e os “excessos” da lei, bem como o papel dos sindicatos, considerados um entrave à liberdade de contratação e utilização da força de trabalho.

Desta forma, a partir da década de 1990, o movimento sindical brasileiro, assim como o sindicalismo internacional, se deparou com uma conjuntura desfavorável à sua ação, o que o levou a um período de descenso, marcado pelo declínio da atividade grevista, pela diminuição do número de filiados e pela queda na capacidade de mobilização das bases. Esse quadro levou ao debate sobre a crise do sindicalismo, apontada por alguns autores como a causa de sua decadência irreversível⁵⁰. Entretanto, como aponta Galvão (2003: 108), a concepção de que a crise do sindicalismo é definitiva e de que este está condenado à derrota, não permite compreender os momentos em que a resistência contra o neoliberalismo se fortalece e são colocadas em prática ações nesta direção, tais como: a eclosão de movimentos antiglobalização em meados dos anos de 1990, as “euro-greves”, os movimentos de desempregados, a greve francesa contra a reforma da seguridade social em 1995 e as greves contra a reforma trabalhista em 2002 na Espanha, na Itália e no Brasil.

No caso brasileiro, o principal expoente do sindicalismo combativo na década de 1980, a CUT, assume uma postura defensiva diante do neoliberalismo e sua trajetória evidencia uma oscilação entre a assimilação e a contraposição a elementos do discurso e da política neoliberal (GALVÃO, 2002). Em sua fase combativa, a atuação da central foi marcada pelas ações de massa, como as greves gerais, e por uma plataforma reivindicativa que procurava ir além do plano corporativo, posicionando-se frente ao conjunto da política de Estado (luta contra a ditadura militar, ampliação dos direitos sociais na Constituinte, luta pela reforma agrária etc.) Contudo, na década seguinte, a CUT promove uma mudança em

⁵⁰ Uma análise nesta direção pode ser encontrada no trabalho de Leôncio Martins Rodrigues, intitulado *Destino do Sindicalismo* (1999).

sua estratégia e passa a atuar na direção de um sindicalismo propositivo, cujo objetivo consiste em elaborar propostas de políticas a serem negociadas em espaços tripartites, compostos por sindicalistas, governo e empresariado (BOITO, 1999).

Desta forma, o sindicalismo propositivo se caracteriza pelo predomínio da ação institucional, da negociação dentro dos limites estabelecidos pelo discurso dominante e por concessões ao governo e ao capital. A expressão máxima do sindicalismo propositivo se deu através das propostas de implantação do contrato coletivo de trabalho e das câmaras setoriais. O primeiro foi pensado pela CUT para aumentar o espaço de atuação das centrais sindicais e estimular a prática da negociação coletiva em âmbito nacional. As câmaras setoriais foram organismos tripartites criados para a discussão e definição de políticas para os setores econômicos que estivessem enfrentando dificuldades, como a retração da produção, das vendas e do nível de emprego. Tal modelo de ação se consolidou com a câmara setorial da indústria automobilística e evidenciou a aceitação da central em participar da formulação da política de Estado. Com o esvaziamento das câmaras setoriais a partir de meados da década de 1990, a CUT, com o intuito de dar continuidade ao sindicalismo de participação, passou a integrar outros espaços institucionais tripartites como: o Conselho Nacional da Saúde, o Conselho Nacional do Trabalho, o Conselho Nacional da Previdência Social, o Conselho deliberativo do FAT (Codefat), o Conselho Curador do FGTS e o Conselho de Administração do BNDES (GALVÃO, 1998, 2002).

A partir de 1995, como um desdobramento do sindicalismo propositivo, a CUT coloca em prática o sindicalismo “cidadão”, que, além de propor soluções para os problemas da política nacional que conciliem os interesses dos trabalhadores, do governo e do patronato, também atua na prestação de serviços a todos os trabalhadores. Assim, a atuação da central se concentrou na oferta de alternativas aos trabalhadores diante do acentuado quadro de desemprego, investindo em programas de requalificação profissional e de geração de emprego e renda. Através dos recursos do FAT, fundo destinado ao atendimento do trabalhador em situação de desemprego, os sindicatos passaram a patrocinar serviços de educação e formação profissional. As ações voltadas para geração de emprego e renda se concentraram no estímulo ao autoempreendimento e na formação de cooperativas, baseadas na concepção de economia solidária e fomentadas pela Agência de

Desenvolvimento Solidário (ADS), criada pela central para executar tal tarefa. No final deste capítulo, voltaremos ao tema do sindicalismo “cidadão”.

No âmbito do sindicalismo rural, um dos principais exemplos de adesão à perspectiva “cidadã” elaborada pela CUT está no projeto sindical implementado pela FERAESP no Estado de São Paulo, sobretudo na região canavieira de Ribeirão Preto.

(...) a estratégia da FERAESP é de trabalhar as duas frentes – a frente dos que estão incluídos, aqueles que tem (sic) registro em carteira, com os excluídos – pra FERAESP, embora ela tenha no nome “empregados”, ela tem uma forte raiz nos desempregados. Então, ela consegue com esse modelo de organização ser diferente do sindicalismo tradicional e agrupar os interesses dos desempregados. Eu diria, assim embora ela sofra consequências com a crise econômica, com o desemprego, mas ela está mais lapidada nessas condições. Os processos de organização do que nós chamamos de extrasindical (sic) é um pouco a solução dos trabalhadores e das trabalhadoras para os trabalhadores e trabalhadoras. Você tem dois caminhos: o caminho que há uma dependência da relação de emprego, uma dependência direta do mercado de trabalho, e há uma possibilidade que na sociedade, uma vez excluídos do mercado de trabalho, os trabalhadores possam encontrar espaços, outras formas de geração de trabalho, renda, de construção da cidadania. Então, a FERAESP trabalha dos dois lados (Élio Neves, presidente da Feraesp, entrevista concedida a Milano e Pera (2009: 3-4). [grifos nossos]

Como podemos ver através da fala de seu presidente, a FERAESP tem como objetivo oferecer alternativas a todos os trabalhadores do campo, isto é, tanto aos assalariados quanto aos desempregados. No caso destes últimos, a solução apresentada é a geração de emprego e renda fora do mercado de trabalho tradicional, que é viabilizada pela atuação da federação e de seus sindicatos como intermediadores na criação de sistemas produtivos solidários. Na mesma entrevista acima transcrita, Élio Neves afirma que a federação trabalha com uma gama de cursos de qualificação profissional voltados para as áreas de artesanato, corte e costura e indústria. Grande parte destes cursos é oferecida aos trabalhadores de assentamentos de reforma agrária patrocinados pela entidade. Desta maneira, em sua concepção, tais projetos têm por objetivo garantir aos trabalhadores desempregados o acesso à cidadania.

Segundo Galvão (2007: 257), o sindicalismo “cidadão”, ao assumir o papel do Estado na execução de políticas públicas, colabora para a sua privatização da política pública e serve como um eficaz instrumento de flexibilização de direitos. Isso ocorre porque a concepção de cidadania que está por trás desta estratégia está muito distante da concepção de cidadania clássica, que motivou a constituição dos Estados de bem-estar

social. No sindicalismo “cidadão”, este último não é mais aquele que “reivindica seus direitos junto ao Estado, que luta pela ampliação de leis e para que essas tenham uma abrangência efetivamente universal, mas o que compra sua proteção social no mercado ou que a assegura por meio do sindicato da sua categoria”. Analisando a concepção de cidadania que embasa as ações da ADS, Lemos (2008) chega a conclusões na mesma direção. De acordo com a autora, a Agência e seus projetos de economia solidária têm como objetivo atuar numa situação imediata nas áreas mais pauperizadas, atingindo um setor restrito da população mais carente. Assim, não há a unificação das lutas da classe trabalhadora como um todo, tampouco a ampliação de direitos sociais e trabalhistas de caráter universal.

O desemprego não foi a única face do processo de reestruturação produtiva e de implementação do neoliberalismo com que o sindicalismo de assalariados rurais teve que lidar a partir dos anos 1990. As empresas também introduziram novas técnicas de gestão da força de trabalho, que tiveram como intuito envolver os trabalhadores em seus objetivos. No setor canavieiro, destacamos os treinamentos realizados pelas usinas com os trabalhadores rurais manuais no âmbito do Programa Cana Limpa, oferecido pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR) vinculado aos sindicatos patronais. O conteúdo dos cursos visa garantir determinado padrão de qualidade no corte manual da cana, disseminando entre os trabalhadores as práticas mais adequadas para se chegar ao máximo de rendimento da cana colhida manualmente: corte da cana rente ao chão, redução de impurezas na cana transportada pela usina, utilização correta pelos trabalhadores dos EPIs e de suas ferramentas de trabalho, redução no número de acidentes de trabalho etc. Na Usina Ester, a coordenadora da gestão da informação nos relatou que todos os anos os trabalhadores rurais do corte da cana passam pelo treinamento Cana Limpa (Samantha, 05/07/2011).

De acordo com Scopinho (2000), que analisou a política de recursos humanos de três usinas sucroalcooleiras da região de Ribeirão Preto na década de 1990, os treinamentos são peças fundamentais no processo de implantação dos programas de qualidade total e procuram motivar e envolver a todos na busca pelos objetivos estratégicos da empresa, tais como produtividade e qualidade, reunidos em sua “missão organizacional”. Assim, os treinamentos constituem instrumentos privilegiados na difusão e homogeneização destes

objetivos. O discurso de envolvimento da Usina Ester, por exemplo, pode ser observado nos objetivos definidos pela sua política de qualidade: 1) atender às necessidades de nossos clientes; 2) melhorar continuamente o que fazemos, aprimorando o sistema de gestão da qualidade; 3) *desenvolver nossos colaboradores*; 4) buscar um relacionamento harmonioso com o meio ambiente e melhorar as condições de segurança e higiene do trabalho⁵¹.

Os trabalhadores são tratados como “colaboradores” e chamados a atuarem como parceiros da empresa na consecução de seus objetivos, como podemos observar na resposta dada por Samantha ao ser questionada sobre o relacionamento entre a Usina Ester e os trabalhadores rurais manuais.

Bom, eu acredito assim, que na usina não tem patrão e funcionário. Na medida do possível, como eu te disse antes, a gente está com os recursos aí um pouco escassos na questão desenvolvimento e treinamento, a gente procura, pelo menos na integração, fazer uma integração muito bem feita. Então, são passados todos os direitos e deveres do colaborador, a história da usina, é feita uma integração na área de segurança. Os EPIs, todo mundo que sentir necessidade de trocar EPI, que comenta que tem um sapatão que está incomodando o pé ou que está riscado, nunca foi negado a troca de um EPI. Então, quer dizer, eu acho que essa relação aí a gente nunca teve problema. Como eu comentei com você no início, o maior problema que eu vejo principalmente com os rurais, é essa questão do peso da cana. Porque o restante, o que eu vejo, a gente não tem problema não. Então, acredito que é uma relação muito boa (Samantha, 05/07/2011). [grifos nossos]

Nosso objetivo nesta primeira parte do capítulo III foi, portanto, a de caracterizar o contexto da ação sindical no Brasil a partir da década de 1990, marcado por profundas transformações no mercado de trabalho que resultaram em grandes dificuldades para a atuação do movimento sindical. Tais dificuldades, somadas aos efeitos ideológicos do discurso neoliberal, implicaram em mudanças na estratégia das entidades sindicais, como no caso da CUT. A seguir, discutiremos os impactos da mecanização da colheita da cana, uma das principais faces da reestruturação produtiva no setor sucroalcooleiro, sobre o nível de emprego dos trabalhadores rurais e sobre suas condições de trabalho.

3.2. A mecanização da colheita da cana-de-açúcar e os impactos sobre o mercado de trabalho rural e as condições de trabalho na colheita manual

⁵¹ Disponível em: http://www.usinaester.com.br/Usina_Ester/usina_ester.html. Acessado em: 04 fev. 2012.

Seja na indústria, seja na agricultura, a face mais expressiva dos processos de introdução de novas tecnologias poupadoras de força de trabalho é o desemprego. No caso da agroindústria canavieira, o avanço da colheita mecanizada ao longo das duas últimas décadas atua como principal fator na redução do número de trabalhadores rurais empregados no setor. De acordo com a bibliografia sobre o tema, a substituição do corte manual da cana-de-açúcar pelo mecanizado toma corpo no Brasil, sobretudo no Estado de São Paulo, a partir da década de 1990, momento em que as usinas vivenciam um processo de reestruturação produtiva, ancorado na redução dos custos de produção, e, ao mesmo tempo, almejam reduzir o poder de pressão dos assalariados rurais, e suas respectivas entidades sindicais, forjado no bojo dos movimentos grevistas ocorridos em meados da década de 1980 (THOMAZ JR., 2007; PRADO, 2011; ALVES, 1991, 2007, 2008; SCOPINHO, 1999, 2000, 2004; MORAES, 2007a, 2007b; BELIK et al., 2003; SILVA 1999, 2007; BACCARIN et al., 2010).

Com intensidades diferentes, a mecanização atinge de forma distinta as principais regiões produtoras do país, uma vez que a sua implantação está condicionada às características de relevo dos terrenos, principalmente ao grau de declividade, e ao nível de capitalização dos produtores. De acordo com dados da Companhia Nacional de Abastecimento (CONAB) para a safra 2008/2009, na região Centro-Sul, a participação da colheita mecânica da cana-de-açúcar chegou a 42,8%, enquanto que na região Norte-Nordeste este percentual foi de apenas 5,3%. Dentre os estados brasileiros produtores, o Estado de São Paulo destaca-se como aquele onde a mecanização mais avançou, sendo que para a referida safra 47,6% da colheita foi realizada por máquinas (CONAB, 2010). Sobre períodos anteriores, os dados da pesquisa realizada por Paes⁵² (2007 apud BACCARIN et al., 2010: 1) apontam que o Estado de São Paulo possuía 18% da colheita mecanizada em 1997, saltando para 40% em 2006.

Tais dados nos indicam que a introdução de máquinas colheitadeiras nos canaviais paulistas intensificou-se na última década. Este fenômeno nos parece estar relacionado a dois fatores. Em primeiro lugar, destaca-se o contexto favorável para a expansão da

⁵² PAES, L. A. D. Áreas de expansão do cultivo da cana. In: MACEDO, I. C. (Org.). *A energia da cana-de-açúcar – doze estudos sobre a agroindústria da cana-de-açúcar no Brasil e sua sustentabilidade*. São Paulo: UNICA, 2007.

produção sucroalcooleira, alavancada, sobretudo, pelo mercado de etanol. Essa expansão, por sua vez, passou a ser em grande parte viabilizada pelo aumento da concessão de crédito pelo BNDES para financiar a modernização das unidades produtivas já existentes e a implantação de novas unidades. Em segundo lugar, tem-se o impacto da legislação que proíbe a prática da queima da palha da cana-de-açúcar no Estado de São Paulo⁵³, que possibilitava maior produtividade ao corte manual da cana. Iniciada a partir dos anos de 1990, o processo de mecanização adquire novo fôlego ao longo da década de 2000, momento em que o setor entra em um novo período de crescimento. Como vimos no capítulo I, os desembolsos do BNDES para projetos do setor sucroalcooleiro aumentaram consideravelmente durante o período do governo Lula (2003-2010). A partir do estabelecimento de uma relação privilegiada com o agronegócio em seus dois mandatos (FILGUEIRAS et al., 2010), no caso da agroindústria canavieira, o objetivo prioritário foi tornar o etanol uma *commodity* expressiva dentre as exportações brasileiras.

Nesta seção, procuraremos demonstrar como a mecanização da colheita da cana-de-açúcar avançou no Brasil na última década, sobretudo no Estado de São Paulo, fazendo uma comparação entre o número de trabalhadores manuais empregados e o volume de cana-de-açúcar produzido. Descreveremos também como este processo se deu na Usina Ester em Cosmópolis e os seus impactos sobre o número de postos de trabalho nas atividades agrícolas. Em um segundo momento, a partir dos dados coletados na pesquisa de campo, mostraremos como o aumento da mecanização, para além do desemprego, acentuou a precarização das condições de trabalho para os trabalhadores rurais remanescentes e alterou a dinâmica das contratações.

Historicamente, a fase de colheita da cana-de-açúcar sempre foi o período em que a agroindústria canavieira demandou maior número de trabalhadores, tanto em sua divisão agrícola quanto industrial. Como já salientado, impulsionadas pela reestruturação produtiva e pela necessidade de frear a mobilização dos assalariados rurais resultante das lutas

⁵³ A Lei Estadual 11.241 de 19 de setembro de 2002 determinou a eliminação gradativa da queima da cana-de-açúcar no Estado de São Paulo. De acordo com o cronograma estabelecido, até 2021 a queima da palha da cana deve ser 100% eliminada em áreas mecanizáveis e, em áreas não mecanizáveis, até 2031. Contudo, em junho de 2007, o governo do Estado de São Paulo e a União da Indústria de Cana-de-Açúcar (UNICA) assinaram o Protocolo Agroambiental da Cana-de-Açúcar, reduzindo o prazo para o fim das queimadas. O Protocolo prevê a eliminação completa da queima da palha até 2014 nas áreas onde a mecanização é possível e até 2017 nos locais onde a mecanização não pode ser adotada.

ocorridas em meados da década de 1980, a partir dos anos 1990, as usinas iniciaram o processo de mecanização da colheita, o qual, por sua vez, se intensificou na última década. Esta primeira fase da mecanização foi mais expressiva na região de Ribeirão Preto, que é a principal região produtora do Estado de São Paulo e onde o movimento grevista de assalariados rurais foi mais organizado e abrangente.

A partir de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada pelo IBGE, sobre o número de trabalhadores formais e informais empregados no cultivo da cana-de-açúcar, podemos perceber que, entre os anos de 1984 – momento em que ocorre a greve de Guariba, movimento de maior envergadura dos assalariados rurais da região de Ribeirão Preto – e 1990, há uma queda de 40,42% no número de trabalhadores rurais. A tabela a seguir traz, em números absolutos, a quantidade de trabalhadores rurais formais e informais ocupados no cultivo da cana-de-açúcar entre 1984 e 2009.

Tabela 4 – Número de trabalhadores formais e informais no cultivo de cana-de-açúcar em São Paulo e no Brasil (1984-2009)

Ano	São Paulo	Brasil
1984	198.375	774.223
1988	148.564	626.837
1990	118.185	554.783
1992	185.909	674.630
1996	205.090	639.146
1999	153.385	460.988
2002	146.498	457.154
2006	166.519	534.864
2009	175.021	542.588

Fonte: PNAD, vários anos.

Os números da PNAD demonstram que a redução no número de trabalhadores entre 1984 e 1990 não se restringiu ao Estado de São Paulo, sendo observada também no Brasil

como um todo, onde a redução foi de 28,34%. Com relação ao número de trabalhadores do período 1984-2009, englobando, portanto, as três últimas décadas, observamos também uma queda: de 11,77% para o Estado de São Paulo e 29,92% para o Brasil. Considerada isoladamente, esta redução no número de trabalhadores entre meados da década de 1980 e final da década de 2000 não parece significativa para o Estado de São Paulo, região onde, como afirmamos, a colheita mecanizada mais avançou.

Entretanto, quando levamos em consideração o volume da produção de cana-de-açúcar para este estado em comparação com o número de trabalhadores empregados nesta atividade, torna-se evidente o aumento na utilização da colheita mecanizada. O Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA) disponibiliza dados das safras de 1994 em diante. Na tabela abaixo, comparando as décadas de 1990 e 2000, selecionamos os dados para o Estado de São Paulo, para a região Centro-Sul e para o Brasil.

Tabela 5 – Produção de cana-de-açúcar em São Paulo, na Região Centro-Sul e no Brasil no período 1994-2009 (ton)

Ano/Safra	São Paulo	Centro-Sul	Brasil
1994	148.952.532	196.057.070	240.867.791
1996	170.600.102	232.284.073	289.520.522
1999	197.006.034	267.003.965	310.122.784
2002	190.504.918	265.878.367	316.121.750
2006	265.379.217	373.912.899	428.816.921
2009	362.644.755	542.824.960	603.056.367
Varição (%)	143,46%	176,87%	150,37%

Fonte: Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA).

Desta forma, entre os anos 1994 e 2009, a produção de cana-de-açúcar cresceu 143,46% no Estado de São Paulo, sendo que o número de trabalhadores empregados no período 1992-2009 apresentou uma queda de 5,86%. Isso significa que com uma quantidade ligeiramente menor de trabalhadores (de 185.909 em 1992 para 175.021 em 2009), o Estado de São Paulo colheu uma quantidade 143,46% maior de cana-de-açúcar

entre 1994 e 2009, passando de 148,9 milhões de toneladas para 362,6 milhões. Na região Centro-Sul, maior produtora de cana-de-açúcar do país, o crescimento da produção foi ainda maior, de 196 milhões de toneladas em 1994 para 542,8 milhões em 2009, totalizando um crescimento de 176,87%.

Com relação aos números do Brasil, a queda no número de trabalhadores foi maior, chegando a 19,57%. Assim, em 1992, 674.630 trabalhadores estavam ocupados no cultivo da cana contra 542.588 em 2009. Já a produção brasileira de cana-de-açúcar, teve um crescimento da ordem de 150,37%. Em 1994, foram colhidas 240,8 milhões de toneladas do produto e, em 2009, esse número chegou a 603 milhões de toneladas.

Os dados para o Estado de São Paulo e Brasil indicam, portanto, menor número de trabalhadores rurais por tonelada de cana colhida. De acordo com a bibliografia⁵⁴, este fenômeno pode ser explicado, por um lado, pelo aumento da produtividade do trabalhador rural e, por outro, pelo aumento da colheita mecanizada. Segundo dados da CONAB (2010) para o Estado de São Paulo, assumindo-se que um trabalhador rural corta em média 8 toneladas de cana por dia, uma máquina colheitadeira equivale ao trabalho de 104 cortadores de cana.

Para a década de 2000, mais especificamente o período de 2003 a 2009⁵⁵, que engloba os dois governos de Lula (2003-2010) e o período de aumento dos desembolsos para o setor sucroalcooleiro pelo BNDES, observa-se a mesma tendência, entretanto o número de trabalhadores formais e informais no cultivo da cana aumentou. Mesmo assim este crescimento ficou aquém daquele observado na produção de cana-de-açúcar.

⁵⁴ Indicada no primeiro parágrafo desta seção.

⁵⁵ Os dois mandatos do governo Lula compreendem o período de 2003 a 2010, entretanto a última PNAD realizada foi no ano de 2009.

Tabela 6 – Produção de cana-de-açúcar em São Paulo, na Região Centro-Sul e no Brasil no período 2003-2009 (ton)

Ano/Safra	São Paulo	Centro-Sul	Brasil
2003	206.513.656	297.120.858	357.110.883
2004	225.188.102	324.054.347	381.447.102
2005	241.222.574	334.136.643	382.482.002
2006	265.379.217	373.912.899	428.816.921
2007	207.135.707	431.233.516	495.843.192
2008	352.277.735	508.638.751	572.738.489
2009	362.644.755	542.824.960	603.056.367
Variação (%)	75,60%	82,69%	68,87%

Fonte: Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA).

Tabela 7 – Número de trabalhadores formais e informais no cultivo de cana-de-açúcar em São Paulo e no Brasil (2003-2009)

Ano	São Paulo	Brasil
2003	124.669	455.454
2004	179.156	494.076
2005	150.555	520.957
2006	166.519	534.864
2007	188.482	525.293
2008	224.483	628.978
2009	175.021	524.588
Variação (%)	40,38%	15,17%

Fonte: PNAD, vários anos.

Conforme os dados da Tabela 7, o número de trabalhadores rurais no cultivo da cana entre 2003 e 2009 no Estado de São Paulo obteve um crescimento de 40,38%,

passando de 124.669 para 175.021. No mesmo período, de acordo com a Tabela 6, a produção canavieira no estado cresceu 75,6%, saltando de 206,5 milhões de toneladas em 2003 para 362,6 milhões em 2009. Para o Brasil, os números referentes à quantidade de trabalhadores ocupada neste setor apresentaram um crescimento bem menos expressivo, cerca de 15,17%. Enquanto isso, neste mesmo período, a produção de cana-de-açúcar registrou um aumento de 68,87%.

No caso da Usina Ester, ao olharmos para os dados da década de 2000, observamos uma situação semelhante em relação àquela verificada no Estado de São Paulo e no Brasil. Entretanto, ao contrário desta duas situações, não houve crescimento no número de trabalhadores rurais empregados no cultivo da cana-de-açúcar, apesar da produção canavieira ter aumentado em 70,53% entre as safras 2001/2002 e 2009/2010 (de 1,1 milhão de toneladas em 2001 para 1,9 milhão em 2009).

Tabela 8 – Moagem de cana-de-açúcar e produção de açúcar e álcool da Usina Açucareira Ester S/A (2001-2009)

Ano/Safra	Moagem de Cana (ton)	Açúcar (sc)	Álcool (l)
2001	1.132.498	1.395.000	49.488.200
2002	1.371.299	2.090.000	51.842.710
2003	1.458.533	2.295.000	57.648.200
2004	1.562.212	2.177.000	60.857.400
2005	1.527.163	2.057.000	60.960.000
2006	1.594.750	2.210.000	66.440.000
2007	1.729.440	2.204.000	72.515.000
2008	1.928.068	2.155.000	81.360.000
2009	1.931.277	2.022.040	77.360.000

Fonte: Usina Açucareira Ester S/A⁵⁶

⁵⁶ USINA AÇUCAREIRA ESTER S/A. *Dados produção*. Disponível em: < http://www.usinaester.com.br/Dados_Producao/dados_producao.html>. Acessado em: 06 jan. 2012.

Considerando apenas o período de 2003 a 2009, o número de toneladas de cana-de-açúcar produzidas pela Usina Ester passou de 1,4 milhão para 1,9 milhão, registrando um crescimento de 32,41%. De acordo com a coordenadora da gestão da informação da Usina Ester, o objetivo da empresa é chegar à produção de 2,5 milhões de toneladas de cana por ano, volume máximo que suas instalações industriais são capazes de moer. Ainda segundo a coordenadora, com uma produção de 2 milhões de toneladas, a usina passaria a ser considerada de médio porte (Samatha, 05/07/2011). Na safra 2008/2009, das 169 unidades produtoras de cana-de-açúcar em atividade no Estado de São Paulo, a Usina Ester ficou na 76ª posição no ranking⁵⁷.

Diferentemente do que ocorreu com o volume da produção canavieira, o número de trabalhadores rurais empregados pela Usina Ester, sobretudo na fase da colheita, foi substancialmente reduzido ao longo da década de 2000. Tal aspecto foi analisado a partir dos dados coletados nas entrevistas realizadas durante pesquisa de campo nos anos de 2007 e 2011⁵⁸. Segundo entrevista com Vladimir, ex-funcionário da Usina Ester e atual proprietário do escritório de contabilidade Dinâmica, quando começou a trabalhar na usina, em 1985, esta possuía cerca de 2.300 trabalhadores rurais no período da safra (Vladimir, 18/05/2007). No final da década de 1990, mais especificamente no ano de 1998, momento em que a reivindicação dos trabalhadores pelo controle do peso da cana resultou na implantação do sistema de *Quadra Fechada*, o dirigente sindical Paulo César afirmou que a safra da cana era feita com 2.000 trabalhadores (Paulo César, 17/05/2011).

Em 2007, quando fizemos nossa primeira pesquisa de campo, a Usina Ester possuía em torno de 1.200 trabalhadores rurais contratados na safra, sendo 450 contratados diretamente pela usina e os outros 750 terceirizados (Vladimir, 18/05/2007; Adílson, 31/05/2007). Na safra de 2011, o corte manual da cana-de-açúcar foi realizado por 13

⁵⁷ UNICA. *Ranking de produção das unidades do Estado de São Paulo, safra 2008/2009*. Disponível em: <<http://www.unica.com.br/dadosCotacao/estatistica/>>. Acessado em: 06 jan. 2012.

⁵⁸ Não tivemos acesso a nenhum documento da Usina Ester ou do SER-Cosmópolis com o registro oficial do número de funcionários nos anos citados. Entretanto, com exceção dos dados de 1985, fornecidos por Vladimir (proprietário do escritório de contabilidade Dinâmica), que trabalhava na Usina Ester neste período, os números citados para o final da década de 1990 e década de 2000 foram relativamente coincidentes entre os entrevistados. Isto é, tanto o funcionário do corpo gerencial da Usina Ester como as lideranças do SER-Cosmópolis e os trabalhadores rurais indicaram praticamente a mesma quantidade de trabalhadores nos referidos períodos. Portanto, consideramos válida a utilização das entrevistas como fonte para estes dados.

turmas de trabalhadores rurais, sendo que cada turma é composta por 45 pessoas, totalizando 585 trabalhadores⁵⁹ (Samantha, 05/07/2011). Desta forma, para o período 1985-1998, temos uma redução de 13% no número de trabalhadores rurais, enquanto que para o período 1998-2011 esta redução chega a 70,75%.

A diminuição no número de trabalhadores rurais na Usina Ester ao longo da década de 2000 está diretamente relacionada ao avanço da colheita mecanizada. No ano de 2007, a usina possuía 25% da colheita da cana mecanizada, a qual era realizada por 6 máquinas colheitadeiras (Adílson, 31/05/2007). Já em 2011, o percentual da colheita mecânica subiu para 75% e a quantidade de máquinas em operação ultrapassou o dobro que em 2007. A usina utilizou 11 máquinas colheitadeiras próprias e mais 2 máquinas de propriedade de seus fornecedores de cana.

A inversão na proporção entre corte manual e corte mecanizado entre os anos de 2007 e 2011 levou não só à diminuição do número de postos de trabalho na divisão agrícola da Usina Ester, mas também a uma alteração na dinâmica das contratações. O trabalho no cultivo da cana-de-açúcar, sobretudo a atividade de colheita, é historicamente conhecido pela sazonalidade da demanda por força de trabalho e, portanto, pelo caráter temporário dos contratos. Os períodos de safra tinham como marca principal um grande aumento no volume das contratações de trabalhadores rurais, os quais eram dispensados ao final da colheita e recontratados no início da próxima safra. Desta forma, na entressafra, as usinas mantinham um número bem menor de trabalhadores, responsáveis pelas atividades de plantio e tratos culturais.

Como nos indica Novaes (2007), nas usinas em que o percentual da colheita mecanizada é muito elevado, a substituição dos contratos temporários pelos permanentes tornou-se uma constante. As usinas procuram estabilizar determinado contingente de trabalhadores que realiza, durante todo o ano, todas as atividades agrícolas relacionadas ao cultivo da cana (plantio, carpa, colheita). Como dissemos, na safra de 2007 da Usina Ester, dos 1.200 trabalhadores contratados, cerca de 450 eram trabalhadores permanentes, cujo contrato de trabalho era por tempo indeterminado. Em 2011, o número de trabalhadores

⁵⁹ Estimamos que este número possa ser ainda menor, uma vez que alguns dos trabalhadores entrevistados alegaram que nem todas as turmas estavam completas, ou seja, não chegavam a ter 45 trabalhadores em cada uma.

permanentes permaneceu o mesmo e foram contratados apenas 135 trabalhadores safristas, cujos contratos têm prazo determinado para se encerrar.

Dentre os trabalhadores entrevistados, 7 deles pertenciam às turmas de trabalhadores permanentes da usina. Os outros 3 foram contratos apenas para a safra, eram migrantes e retornariam para as suas regiões de origem no final de 2011. Em praticamente todas as entrevistas, os trabalhadores relataram a diminuição do número de turmas contratadas especificamente para o período da safra e a dificuldade dos migrantes de se adaptarem a esta nova situação. Segundo os entrevistados, muitos migrantes não conseguiram uma vaga nas turmas temporárias de corte de cana da Usina Ester. Os trabalhadores enfatizaram ainda que as chances de se encontrar uma vaga nas turmas permanentes são maiores do que nas temporárias, denominadas pelos trabalhadores de “turmas de contrato”, uma vez que estas são as mais procuradas e, portanto, as primeiras a serem completadas.

As turmas temporárias, contratadas por meio do contrato de safra, são preferidas pelos migrantes por permitir que estes saquem os valores do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) proporcional quando o contrato é encerrado. Tal justificativa foi apresentada pelos três trabalhadores temporários entrevistados. Estes trabalhadores afirmaram que, em função da necessidade de voltarem a suas regiões de origem para o trabalho em seus pequenos lotes e para visitar a família, não poderiam trabalhar como efetivos, já que, neste caso, teriam que pedir demissão ao final da safra, o que não lhes daria direito ao saque do FGTS⁶⁰. Para os trabalhadores permanentes, o contrato de trabalho

⁶⁰ De acordo com Krein (2007: 107-121), o contrato de safra consiste em uma das formas de contratação atípica presentes no Brasil. Segundo o autor, as formas de contratação atípicas consistem em alternativas criadas em relação ao contrato padrão de emprego, contrato por prazo indeterminado, construído na experiência histórica do pós-guerra, o qual se caracteriza pelo trabalho em tempo integral com um único empregador, relativa estabilidade e remuneração fixa e mensal. Até a década de 1990, as modalidades clássicas da contratação atípica eram realizadas por meio do contrato temporário via agência de emprego, contrato a termo, contrato por obra certa e o contrato de safra. Após este período, surgem novas modalidades: contrato por prazo determinado, contrato parcial e contrato do primeiro emprego. Estas formas de contratação, também chamadas pelo autor de “flexíveis”, permitem a redução dos custos com a força de trabalho e garantem ao empregador maior liberdade na arregimentação e dispensa dos trabalhadores. Aos trabalhadores contratados através destas modalidades incidem as seguintes particularidades quanto aos direitos trabalhistas e à proteção social: não são estendidas aos trabalhadores as estabilidades provisórias previstas em lei (estabilidade da gestante, do dirigente sindical e a decorrente de acidente de trabalho ou doença profissional); não é devido o aviso prévio e não há obrigação de pagamento, pelo empregador, da multa de 40% sobre os depósitos do FGTS no momento da rescisão contratual; os trabalhadores não têm direito ao seguro desemprego; na maioria dos acordos coletivos, os trabalhadores temporários não têm direito à PLR ou

é por tempo indeterminado, permitindo o saque do FGTS apenas quando o trabalhador é dispensado sem justa causa pela empresa.

Como descrevemos ao apresentar os trabalhadores entrevistados, aqueles que são funcionários efetivos da Usina Ester são ex-migrantes, que estabeleceram residência na cidade de Engenheiro Coelho, mas que, em alguns casos, ainda possuem vínculos com as regiões de origem e a expectativa de um dia retornar. Esta é a situação de Marcos (10/04/2011), que veio para o Estado de São Paulo para o trabalho no corte da cana em 2004 e que, recentemente, com o dinheiro recebido durante as várias safras em que trabalhou, comprou um sítio no município de Malacacheta, próximo a sua cidade natal, no Estado de Minas Gerais. Marcos planeja voltar para sua região de origem e trabalhar como pequeno produtor, mas conta com o dinheiro depositado em seu FGTS para manter sua família enquanto a produção de seu sítio não estiver pronta. Entretanto, segundo seu relato e dos outros entrevistados, muitos trabalhadores já solicitaram junto à Usina Ester que esta os demitisse sem justa causa para que pudessem retirar os valores do FGTS, mas a empresa nunca atendeu a estas solicitações.

O fato de não poderem contar com o dinheiro do FGTS no caso de um pedido de demissão apareceu no relato de todos os trabalhadores. Além dos planos de voltar para as regiões de origem, outro fator que motiva a vontade de deixarem de ser funcionários efetivos da Usina Ester é o cansaço físico gerado pelo trabalho no corte da cana ao longo de várias safras sucessivas. João, o trabalhador mais velho que entrevistamos, com 61 anos e há 7 anos trabalhando nos canaviais, nos declarou que já não consegue mais cortar cana como antigamente; as dores no corpo e o esgotamento físico o impedem de ter o mesmo desempenho que tinha quando começou, bem como a mesma remuneração. Diante desta situação, o trabalhador afirmou ter diminuído o ritmo de trabalho nas últimas safras e que gostaria de realizar outro tipo de trabalho a partir de agora, mas isso não se concretizaria enquanto a Usina Ester não o demitisse, pois “se ele [João] quiser dar baixa por conta [pedir demissão], perde tudo isso, perde todo o tempo que trabalhou” (João, 02/04/2011).

recebem uma parcela menor; o gozo das férias é limitado; e, em função da volatilidade da relação de emprego, o trabalhador tem dificuldade de assegurar o direito à aposentadoria por tempo de contribuição. Desta forma, por ter acesso a um número menor de direitos e proteções sociais, as formas de contratação atípicas, como o contrato de safra, precarizam a relação de emprego, na medida em que o trabalhador contratado por uma destas formas apresenta uma situação inferiorizada no mercado de trabalho.

João afirmou ainda ter procurado vaga em uma turma efetiva da Usina Ester, porque as “turmas de contrato” estavam diminuindo a cada ano.

Antes eu trabalhava fazendo contrato pros “gatos”, durante o período de 6 meses, 8 meses, durante a safra. Aí acabava, beleza. Aí, a gente ia vender mandioca, agora é efetivo, só podemos parar nos 30 dias de férias. Dia 21 de janeiro fez 3 anos que eu trabalho como efetivo (João, 02/04/2011).

Situação semelhante é a do trabalhador Roberto que alega já não ter mais condições de trabalhar no corte da cana na mesma intensidade com que trabalhava quando começou, o que diminuiu a sua remuneração ao longo dos anos, já que recebe por produção. Seu objetivo atual é encontrar outro emprego, mas, assim como João e Marcos, Roberto espera ser demitido por iniciativa da usina para que possa retirar seu FGTS e também ter direito ao seguro desemprego. Roberto veio para o Estado de São Paulo com 18 anos e há 10 anos trabalha como cortador de cana; há 3 anos optou por trabalhar em uma turma de trabalhadores efetivos da usina e afirmou ter feito essa opção porque, em 2009, a usina avisou os trabalhadores que as turmas temporárias não seriam mais contratadas.

Eu resolvi pegar e entrar efetivo foi por causa que, nessas reuniões que a gente sempre ia lá, né, eles inventaram uma história lá de que não iria mais ter contrato e quem quisesse continuar na usina teria que trabalhar efetivo. Eles disseram que não teria contrato mais. Eu falei: “Mas não vai ter mesmo?”. “Não, não tem conversa não, não vai ter de jeito nenhum, tem que ser efetivo e acabou. Vai acabar com esse negócio de contrato. Do ano que vem em diante, não vai mais ter turma de contrato”. E o contrato está até esse ano rolando. Esse ano mesmo disseram que não ia entrar ninguém por contrato, mas ainda tem turma assim. Vou falar bem a verdade, efetivo eles falam que é bom. Mas é bom por um lado e ruim por outro, porque efetivo a usina segura a pessoa demais, principalmente se a pessoa quer arrumar um outro serviço, ela não dispensa o trabalhador. Vamos supor, se eu acho um outro serviço aí, melhor do que cortar cana, eu vou lá pra ver se ela me dispensa, mas ela não me dispensa. Ela fala: “Aqui ninguém manda ninguém embora, se você quiser, dá baixa e sai”. Aí você perde um bocado de direito que você tem. O ruim do efetivo é só isso, porque a pessoa, quando ela entra na cana, se for efetivar, ela não vai pensar “Vou cortar cana o resto da minha vida”. Você não pode pensar isso, porque cortar cana não é brincadeira não. Cortar cana (...). Deus o livre! Eu trabalho nisso porque é o jeito, mas eu já tô doído pra cair fora disso (Roberto, 22/04/2011).

No final deste trecho da entrevista com Roberto, podemos observar a insatisfação do trabalhador com a atividade de corte da cana, sobretudo com as atuais condições de trabalho que exigem uma elevada produtividade e um ritmo intenso de trabalho. Desta

forma, de acordo com Roberto, trabalhar em uma turma temporária permite ao trabalhador descansar na entressafra do esforço excessivo realizado durante a colheita da cana. Mais adiante em sua entrevista, o trabalhador enfatiza novamente as dificuldades que enfrenta atualmente na realização de seu trabalho.

Ano passado eu trabalhei sossegado, não estou nem aí. Eu não esquento a cabeça mais com isso não. Meu eito fica lá e os outros me passam, meu eito fica esperando lá. Eu sou tranquilo, eu não esquento a cabeça mais não. Antigamente, eu era “rapidão”, logo, logo já estava no pé do eito [final do eito]. Hoje não esquento a cabeça mais não. Serviço de cana? A negada se mata demais, se acabam demais. Eu sinto por mim, eu estou acabado já e eu ainda vou me matar mais do que eu já estou acabado? Eu não vou não. Trabalhei minha vida inteira no corte de cana e agora eu vou me matar mais ainda? Pra quem descansa um ano ou dois ainda vai. Se você fica um ano ou dois parado, você descansa um pouco. Mas e eu que vou direto? Nunca parei uma safra! Naquele desespero de trabalhar cada vez mais, eu nunca parei uma safra. Deus o livre amanhã cair e morrer. Ainda mais serviço pesado. Se fosse serviço leve ainda, tudo bem. Tá bom demais a mixaria que eu estou ganhando, dá pra ir remando. Eu queria mais, mas o trabalhador não tem muito valor, então a gente vai remando assim mesmo. Eu não quero mais trabalhar com isso na minha vida (Roberto, 22/04/2011).

Outra trabalhadora que nos declarou estar esperando a demissão por iniciativa da Usina Ester é Maria, que está com 31 anos e corta cana desde 2002. Maria trabalha como efetiva há 5 anos, mas, em função de uma tendinite nos braços adquirida devido aos movimentos repetitivos realizados ao longo de várias safras, sente muitas dores, o que lhe impede de ter uma maior produtividade.

Faz tempo que eu estou precisando que eles mandam (*sic*) embora e nada. É muito sofrido. Por causa do trabalho na cana, eu tenho tendinite nos braços, dói demais. Eu já fui no médico, o médico falou que era pra eu procurar outro serviço. Só que enquanto eles não mandam embora não tem como, né? Pra dar baixa também com 5 anos não tem como, né? Você trabalha tantos anos e depois dá baixa? Perde tudo. Não tem como (Maria, 14/05/2011).

As situações enfrentadas pelos trabalhadores Marcos, João, Roberto e Maria devem ser compreendidas no quadro mais amplo das condições de trabalho enfrentadas por estes trabalhadores no corte da cana. A bibliografia brasileira dos anos 1970 e 1980 sobre o trabalho assalariado no campo, momento em que se analisava a expansão do assalariamento rural iniciada a partir da década de 1960, discutiu amplamente as implicações da sazonalidade da demanda por força de trabalho e do caráter temporário das contratações para os trabalhadores rurais assalariados das grandes culturas agrícolas, sobretudo da cana-

de-açúcar e da laranja. Destacava-se a condição de instabilidade à qual o trabalhador era submetido, já que ao final de cada safra encontrava-se desempregado. Entretanto, como vimos no capítulo II, a precariedade das condições de trabalho no corte da cana, principalmente a forma como os trabalhadores são remunerados – o salário por produção – leva-os, depois de várias safras sucessivas, à estafa, fazendo-os preferir o contrato de trabalho temporário que, por sua vez, limita o acesso do trabalhador a determinados direitos trabalhistas e previdenciários⁶¹.

De acordo com os trabalhadores, ao trabalhar como efetivo e “dar baixa”, ou seja, pedir demissão, perde-se todos os direitos adquiridos ao longo dos anos trabalhados. Entretanto, com exceção do seguro desemprego, ao qual o trabalhador não possui direito caso o desligamento da empresa tenha ocorrido por sua própria iniciativa, os valores depositados no FGTS continuam a pertencer ao trabalhador. Mas estes não podem ser retirados caso o trabalhador tenha solicitado o desligamento da empresa⁶². A precariedade das condições de trabalho no corte da cana coloca os trabalhadores em uma situação paradoxal. Ao serem efetivos e, portanto, possuírem um contrato de trabalho por prazo indeterminado, estes trabalhadores possuem estabilidade relativa no emprego e têm acesso a um leque maior de direitos trabalhistas e previdenciários do que os trabalhadores temporários.

No entanto, o caráter desgastante da atividade que desempenham nos canais faz com que esses trabalhadores, mesmo aqueles em idade produtiva, tenham dificuldade para continuar no trabalho após várias safras sucessivas. Somam-se a isso os baixos salários pagos neste setor. Assim, o cansaço físico e a necessidade de aumentar a renda levam os trabalhadores a preferir o contrato temporário, já que, ao seu término, podem contar com os

⁶¹ Ver nota 27.

⁶² De acordo com as regras do FGTS, as possibilidades para saque são: 1) demissão sem justa causa; 2) término de contrato por prazo determinado; 3) rescisão do contrato por extinção total da empresa, supressão de parte de suas atividades, fechamento de quaisquer de seus estabelecimentos, falecimento do empregador individual ou decretação de nulidade do contrato de trabalho; 4) culpa recíproca ou força maior; 5) necessidade pessoal com gravidade decorrente de desastre natural por chuvas ou inundações; 6) aposentadoria; 7) suspensão total do Trabalho Avulso por período igual ou superior a 90 dias; 8) falecimento do titular da conta; 9) trabalhador com idade igual ou superior a 70 anos; 10) portador de HIV positivo; 11) neoplasia maligna (câncer); 12) estágio terminal em razão de doença grave; 13) contas inativas do FGTS; 14) conta vinculada ao FGTS sem depósito por pelo menos 3 anos seguidos e que o afastamento do trabalhador tenha ocorrido até 13/07/1990. Disponível em: < <http://www.caixa.gov.br>>. Acessado em 14 jan. 2012.

valores do FGTS e das férias e 13º salário proporcionais, além de poderem ter alguns meses de descanso entre uma safra e outra. Entretanto, apesar das vantagens econômicas imediatas do contrato temporário, haja vista a precariedade das condições de trabalho, os trabalhadores safristas não possuem nenhuma garantia de que serão novamente contratados na próxima safra.

De um modo geral, portanto, a redução no número de trabalhadores rurais para o corte da cana implicou também em uma alteração na dinâmica das contratações da Usina Ester. Enquanto as contratações temporárias diminuíram, de 750 em 2007 para 135 em 2011, o número de trabalhadores efetivos permaneceu inalterado, cerca de 450 trabalhadores. Aos trabalhadores migrantes que não conseguiram vagas nas turmas temporárias remanescentes, restou como alternativa estabelecer residência nos municípios vizinhos a Usina Ester e tentar uma vaga nas turmas efetivas da empresa, ou migrar para outras regiões canavieiras onde a mecanização se encontra em um estágio menos avançado.

Na Usina Ester, além do desemprego, o aumento da mecanização também teve consequências para aqueles trabalhadores rurais que permaneceram empregados ou que conseguiram uma vaga nas turmas temporárias ainda mantidas pela empresa. A partir das entrevistas realizadas com os trabalhadores, observamos uma acentuação da precariedade das condições de trabalho, cujos aspectos fundamentais são o aumento na dificuldade para a realização do trabalho, maior incerteza dos trabalhadores com relação às atividades que irão realizar, aumento do controle dos trabalhadores pelos fiscais de turma, queda no valor dos salários e desmantelamento de garantias asseguradas em acordo coletivo.

Como já salientamos, o processo de mecanização da colheita da cana-de-açúcar toma força no Brasil a partir da década de 1990, sendo as regiões produtoras paulistas as principais protagonistas deste processo. Observando aquele período, pesquisadores como Alves (1991) e Scopinho et al. (1999) apontaram as mudanças geradas pela introdução das máquinas nos canaviais da região de Ribeirão Preto, cujas usinas lideraram esta fase de incorporação de novas tecnologias ao processo produtivo da cana-de-açúcar. Desta forma, de acordo com os autores, com a mecanização parcial da colheita, as usinas não têm mais a necessidade de contratar um grande número de cortadores de cana na safra, pois uma quantidade menor de trabalhadores já seria suficiente para colher a cana não colhida pelas

máquinas e realizar as demais atividades necessárias ao seu cultivo (plântio, carpa, catação de bituca⁶³ etc.).

No que tange às atuais condições de trabalho dos assalariados rurais, após a mecanização, nota-se que estes trabalhadores passaram a ter menos cana para cortar e a trabalhar nos piores talhões. De acordo com Alves (2008), as melhores áreas, isto é, aquelas em que o terreno é mais plano e as canas são mais eretas, são destinadas ao corte mecanizado, restando aos trabalhadores as áreas em que a máquina não chega ou possui baixo rendimento. No caso da Usina Ester, o avanço da colheita mecanizada se deu a partir de meados da década de 2000, mas as mudanças nas condições de trabalho parecem ter sido sentidas com mais intensidade pelos trabalhadores nas duas últimas safras, pois, de acordo com as entrevistas, a introdução de mais máquinas e uma nova redução no número de trabalhadores se deram em 2010.

Quando questionados sobre se o aumento no número de máquinas na fase da colheita da cana havia alterado de alguma forma suas condições de trabalho, todos os trabalhadores entrevistados enfatizaram a maior dificuldade para a realização das tarefas, uma vez que passaram a trabalhar nos piores terrenos, bem como a queda na remuneração decorrente tanto do baixo rendimento do corte manual nestas áreas quanto da ausência de cana para cortar.

Lugar bom que você vai ver que vai dar dinheiro mesmo não sobra pra cortar cana não. Tem tanta cana boa em tanto canto aí. Eles põem a gente pra cortar a cana e carpir nas “barroqueiras” [locais de difícil acesso] e pronto. Eles põem a gente onde a máquina não corta. Onde a máquina não corta são os lugares que nós vamos ir (*sic*), onde nós cortamos cana no ano passado nós não vamos cortar esse ano porque a máquina já cortou a cana toda (Cristina, 14/05/2011).

Agora, com as máquinas, ficaram os lugares ruins pro pessoal cortar. Porque se é no fundo, que o carro não passa, a máquina, por exemplo, pode afundar no fundo de terra porque às vezes tem lama. E tem muita água. Aí, onde o carro não passa, você tem que cortar. Aí, tem também aqueles lugares meio “morrado”, que sobra pra cortar porque a máquina não anda (Carlos, 17/04/2011).

Aonde a máquina não chega, eles não põem. É nós que vai (*sic*). Aí, fica difícil pra nós porque a máquina corta o lugar bom e nós só corta (*sic*) (...). Vamos supor, a máquina vai cortar a cana aqui, onde é reto, daí ela vai. Agora, se sobrou aquele fundo de quadra, eles falam: “Manda a turma do João ir cortar aquele

⁶³ De acordo com Scopinho et al. (1999), o trabalhador bituqueiro é responsável pelo acabamento do canavial após a passagem da máquina. Ou seja, suas funções consistem em cortar, amontoar e recolher os pés de cana que a colheitadeira não conseguiu cortar e também recolher os toletes que caem da çambá.

fundão de quadra”. Aí é onde nós se lasca (*sic*). Além de a máquina tirar nosso trabalho, a gente ainda vai cortar resto dela ainda. Nós fica (*sic*) com a coisa pior (Marcos, 10/04/2011).

A máquina corta muita cana. A gente não corta muito porque só sobra aquelas bibocas [locais de difícil acesso], aqueles lugares ruins com pedra e buraco. Só sobra lugar que elas [as máquinas colhedeiças] não cortam, elas não cortam lugar de pedra, barranco e nem com curva de nível. Essas canas aí da Fazenda Tabajara elas cortam tudo, ninguém corta uma cana aí igual era antigamente (João, 02/04/2011).

Nestes trechos das entrevistas com os trabalhadores, podemos perceber que a força de trabalho dos cortadores de cana, após a mecanização, é necessária apenas para complementar o trabalho das colheitadeiras, ou seja, resta aos trabalhadores cortar a cana das áreas onde a máquina não pode ser utilizada: encostas de morro, locais alagados e com muita lama, terrenos com muitas pedras e buracos. Nesse sentido, a safra deixou de ter o mesmo peso que antes na definição da remuneração destes trabalhadores. O trabalho no período da colheita representava para estes últimos o momento em que podiam aumentar sua renda. Para a grande maioria dos trabalhadores migrantes, o salário recebido durante os meses de safra consistia na única fonte de renda sua e de sua família durante todo o ano. Desta forma, a falta de cana para o corte manual e sua realização em áreas onde o trabalhador possui baixo rendimento impacta de forma significativa sua remuneração.

Vejamos o relato de outra trabalhadora, que nos contou sobre a falta de cana para o corte manual e a queda na remuneração.

Desde o ano passado, a safra está devagar e o povo está falando: “Tem que reunir todo mundo e ver o que nós vamos fazer, né?”. Não tá tendo cana pra nós cortar (*sic*) (...). Ou é safra, ou não é. O que eles estão fazendo com nós (*sic*)? Porque pra você chegar na roça, cortar a cana e meio-dia, onze horas, acabar a cana, não tem como, fica difícil. Porque nós estamos aí pra poder ganhar e chega lá não ganha nada (...). Outro dia mesmo, nós chegamos na roça cedo, eram sete horas. Eram duas turma (*sic*) só numa quadrinha pequena, que a cana era bem pequenininha, então, logo depois das sete horas, nós já tínhamos terminado. Aí ponho nós (*sic*) pra poder bitucar, e depois de bitucar ponho nós (*sic*) pra catar a cana que nós cortou (*sic*), pra poder juntar e fazer monte de novo. Fizemos monte daquela cana que nós cortou (*sic*). Aí o povo ficou revoltado e falou: “Não, isso aí não é certo, não tem serviço”. Então, se não tem serviço, eles que mandem a gente embora e nós arruma (*sic*) outro serviço. Quando acaba a cana, eles têm o costume de jogar nós (*sic*) na diária, mas ninguém quer ir porque ganha uma mixaria, né? É bom porque você pelo menos recebe alguma coisa, mas se eles dessem uma cana pra você cortar o dia inteirinho, seria bem melhor (Maria, 14/05/2011).

Assim, quando não há cana para o corte manual, a Usina Ester remaneja os trabalhadores para outras atividades, como plantio, catação de bituca, remoção de pedras do canavial, carpa, amontoar a cana etc. Entretanto, para a realização destas tarefas, os trabalhadores são remunerados pelo valor da diária, que estava em torno de R\$ 22,65 no momento em que realizamos as entrevistas⁶⁴. Isto é, caso recebam todos os dias pelo valor da diária, o salário destes trabalhadores se limitará ao valor do piso salarial da categoria, que, naquele momento, correspondia à quantia de R\$ 622,84, valor ligeiramente acima do salário mínimo. De acordo com Samantha, coordenadora da gestão da informação da Usina Ester, caso seja realizado um trabalho de adequação dos canaviais da empresa, é possível aumentar o percentual da colheita mecanizada para 83% da cana colhida, reduzindo ainda mais as áreas para corte manual (Samantha, 05/07/2011).

Outro aspecto apontado pelos trabalhadores em seus relatos foi o aumento do controle dos fiscais de turma sobre o processo de trabalho, tendo em vista o maior número de dias trabalhado no sistema de diária. Como no corte da cana os trabalhadores recebem por produção, cujo efeito principal consiste na intensificação do ritmo de trabalho, o controle dos fiscais parece recair mais sobre a qualidade do trabalho executado do que sobre o tempo despendido pelo trabalhador para o corte do seu eito. Como vimos no capítulo II, é prática comum entre os trabalhadores a supressão dos horários de pausa para descanso e refeições para serem utilizados para aumentar a sua produção. No entanto, fora do sistema de remuneração por produção, o controle do tempo é realizado rigorosamente pelos fiscais: “Se você está na diária, você não pode sentar. Se você cansar, você fica em pé, mas não senta” (Cristina, 14/05/2011).

Por último, discutiremos o impacto do avanço da mecanização da colheita na Usina Ester sobre o sistema de *Quadra Fechada*. No Acordo Coletivo de trabalho, assinado entre o SER-Cosmópolis e a Usina Ester, há uma cláusula que proíbe a usina de carregar em um mesmo caminhão a cana colhida de diferentes quadras, o que impediria o controle, uma vez que o peso da cana varia de uma quadra para outra. Entretanto, com a mecanização, os

⁶⁴ De acordo com as negociações entre o SER-Cosmópolis e a Usina Ester para o Acordo Coletivo de trabalho da safra de 2011, esse valor será reajustado conforme o reajuste de 8% no piso salarial, acordado entre as partes. Entretanto, até o fechamento da pesquisa de campo, em agosto de 2011, o acordo ainda não havia sido assinado.

trabalhadores cortam apenas partes das quadras, isto é, cortam apenas os locais onde não foi possível cortar com a máquina. Desta forma, segundo a presidente do SER-Cosmópolis, já não é possível fazer um controle real da produção destes trabalhadores (Carlita, 21/08/2011). Por exemplo, ao cortar uma fileira de cana, a máquina pode deixar partes dessa fileira sem cortar, as quais são cortadas pelo trabalhador. Caso esses trechos cortados manualmente não sejam aferidos pelo fiscal, ou então sejam aferidos incorretamente, não será possível saber que foram cortados pelo trabalhador, pois serão considerados dentro da área colhida mecanicamente. Anteriormente, quando a quadra era colhida manualmente em sua totalidade, a metragem da quadra, presente no Mapa Agrícola, deveria ser igual à soma da metragem cortada por todos os trabalhadores. Isto permitia identificar se a medição feita pelo fiscal foi ou não correta.

Outra situação observada na pesquisa de campo foi a demora da Usina Ester em transportar a cana colhida dos canaviais para a sua unidade industrial, o que, por sua vez, também atrasa a pesagem da cana. Os cortadores de cana recebem, primeiramente, pelo peso estimado da cana, que deve ser informado pelo fiscal antes do início do trabalho e que serve de base para o cálculo dos salários pagos no final da semana. Depois de pesar a cana, a usina informa aos trabalhadores e ao sindicato o peso real e, caso este seja maior que o estimado, os trabalhadores recebem a diferença e, caso seja menor, os salários pagos não se alteram. Entretanto, quando a cana, depois de colhida, permanece por muitos dias no canavial, seu peso tende a diminuir, já que este se altera sob os impactos do clima (como altas temperaturas, por exemplo). Desta forma, dificilmente o peso real será maior que o estimado e, neste caso, os trabalhadores não recebem nenhuma diferença. Como o peso estimado não é calculado de forma objetiva, pois a sua definição⁶⁵ depende, em grande parte, da experiência de trabalho do fiscal da usina, não é possível identificar se o valor informado é, de fato, o mais próximo do valor do peso real, aquele obtido quando a cana é pesada logo após ser cortada, ou se é menor. Como o peso real certamente irá diminuir com a demora no transporte da cana, não será possível nunca obter um peso real maior que o estimado.

⁶⁵ A forma como o peso estimado é definido pela Usina Ester foi descrita, em detalhes, no capítulo II.

Presenciamos o caso de dois trabalhadores rurais que procuraram o SER-Cosmópolis para questionar os valores recebidos no término de seu contrato de trabalho. Estes trabalhadores foram contratados pela Usina Ester no começo de 2011 e dispensados após o período de experiência. Entretanto, tanto os salários recebidos no período quanto os valores de férias e 13º salário proporcionais foram calculados com base nos valor do peso estimado da cana, ou seja, estes não tinham a garantia de que estavam recebendo os reais valores referentes à produção que tiveram como cortadores de cana. A partir da reclamação dos trabalhadores, a direção do SER- Cosmópolis entrou em contato com a Usina Ester e foi informada que, após um mês da data de início da safra, nenhuma das quadras de cana colhidas até então haviam sido transportadas para a sede da usina e pesadas, não havendo previsão para que os valores recebidos pelos trabalhadores dispensados fossem recalculados.

Nesta seção, tivemos como objetivo discutir o processo de mecanização da colheita da cana-de-açúcar no Brasil e no Estado de São Paulo, em geral, e na cidade de Cosmópolis em particular. Processo este que se inicia no início dos anos 1990, sendo protagonizado, sobretudo, pelas usinas de açúcar e álcool da região de Ribeirão Preto. Os dados estatísticos levantados junto à PNAD e ao MAPA demonstram que, na década de 2000, a produção brasileira de cana-de-açúcar se dá em um ritmo mais acelerado do que a incorporação de novos trabalhadores rurais no setor, o que demonstra tanto um aumento na produtividade do trabalho no corte manual quanto a introdução de máquinas colheitadeiras nos canaviais.

No caso específico da Usina Ester, a expansão da colheita mecanizada se intensifica no final da última década, momento em que a empresa adquire novas máquinas por meio de linhas de créditos levantadas junto ao BNDES. A redução no número de trabalhadores rurais no período da safra teve como consequência não só o aumento do desemprego principalmente entre os trabalhadores migrantes, mas também alterou as condições de trabalho daqueles que permaneceram contratados. Dentre as mudanças observadas, podemos citar: o aumento do grau de dificuldade para a realização da atividade de corte de cana, já que passou a ser realizado em áreas de difícil acesso e manejo pelos trabalhadores; diminuição dos salários em função do baixo rendimento do corte manual nestas áreas e do baixo valor pago aos trabalhadores fora do sistema de pagamento por produção; aumento do controle do processo de trabalho pelos fiscais em função do aumento do número de dias

trabalhados no sistema de diária; desmonte do sistema de controle da produção dos trabalhadores.

3.3. A mudança da forma de atuação do SER-Cosmópolis após a expansão da colheita mecanizada: o distanciamento entre lideranças e base

De meados da década de 1980 até o seu final, a organização sindical dos canavieiros de Cosmópolis foi marcada por embates entre os trabalhadores e a Usina Ester, que levaram à construção de sua representação sindical com a formação do SER. No final dos anos 1990, estes trabalhadores estiveram envolvidos em um novo conflito, o qual resultou na criação e implantação do sistema de aferição e controle da produção no corte cana denominado *Quadra Fechada*. Na década de 2000, a prática do SER-Cosmópolis foi marcada por contradições: ao mesmo tempo em que se valeu de práticas características de um sindicalismo combativo, como a organização dos trabalhadores nos locais de trabalho e a presença constante das lideranças nestes locais, fez concessões ao patronato ao aceitar a precarização das condições de trabalho causada pela terceirização e pelo salário por produção, priorizando a negociação de demandas “aceitáveis” pela direção da Usina Ester.

A fiscalização permanente das frentes de trabalho terceirizadas com o objetivo de garantir o cumprimento dos direitos trabalhistas pelos empregadores tornou-se a principal forma de atuação da direção do SER-Cosmópolis. Com isso, estabeleceu-se certa proximidade com a base no tratamento de reivindicações relativas ao processo de trabalho, dentre elas: informação do peso provisório da cana antes do início do trabalho; controle da produção dos trabalhadores e do pagamento das diferenças salariais a partir do fechamento do peso real da cana; fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) aos trabalhadores; presença de sanitários, locais cobertos para as refeições e água potável nas frentes de trabalho; alojamento e transporte de trabalhadores em condições mínimas de higiene e segurança; intervenção nos conflitos entre os trabalhadores e os fiscais de turma no caso da aplicação de punições injustificadas aos primeiros; fiscalização da atribuição ilegal de faltas aos trabalhadores que apresentam atestado médico, do cumprimento das exigências quanto à saúde e segurança no trabalho e do pagamento de verbas rescisórias; e especificação nos holerites dos descontos salariais feitos pelo empregador.

Nas entrevistas, os trabalhadores relataram que as lideranças do SER-Cosmópolis atendiam com prontidão aos chamados dos representantes de turma quando estes denunciavam a ocorrência de irregularidades nas frentes de trabalho ou solicitavam a presença dos dirigentes para a intermediação de conflitos, principalmente aqueles referentes ao peso da cana. Este quadro também foi por nós constatado em pesquisa de campo anterior, a partir da observação da rotina de funcionamento do SER e de entrevistas (CORRÊA, 2007). Situação esta que se inverte com a redução no número de trabalhadores temporários para a safra, os quais eram todos terceirizados, e a eliminação da terceirização como forma de contratação de trabalhadores rurais pela Usina Ester a partir de 2010, resultante de um TAC assinado entre a empresa e o MPT.

Com o fim da terceirização, os dirigentes do SER-Cosmópolis colocaram fim também à presença do sindicato nos locais de trabalho. De acordo com os trabalhadores, estes receberam a informação dos representantes de turma, orientados pela direção do SER, de que o sindicato “não possuía mais força para lutar contra a usina” (Marcos, 10/04/2011). Diferentemente do que concebiam os dirigentes sindicais, a terceirização não era a única fonte de precarização do trabalho no corte da cana, pois, com o seu término, os trabalhadores continuam submetidos a condições precárias, sobretudo determinadas pelo salário por produção. Nesse sentido, o corte nas contratações temporárias não eliminou a necessidade de garantir o cumprimento dos direitos trabalhistas e do Acordo Coletivo para os trabalhadores remanescentes. Pelo contrário, impôs novos desafios aos trabalhadores que, como vimos neste capítulo, assistiram à piora em suas condições de trabalho, à emergência de obstáculos para o funcionamento de seu sistema de controle da produção e à queda no valor dos salários. O contexto adverso para a ação sindical, marcado pelo aumento do desemprego, dificulta, de fato, a ampliação de conquistas, mas não impede a luta pela manutenção daquelas já asseguradas.

Os depoimentos dos trabalhadores demonstraram a falta de informação sobre as novas orientações da ação do SER-Cosmópolis, que não foram alvo de discussões com a base de canavieiros, e a perda de seu referencial no que tange à defesa de suas reivindicações imediatas, uma vez que, segundo as entrevistas, durante a safra de 2010, os representantes de turma solicitaram a presença dos dirigentes sindicais nos locais de

trabalho por diversas vezes, mas estes não atenderam às solicitações. Vejamos agora algumas das situações relatadas pelos trabalhadores.

No ano retrasado [2009], nós fomos cortando a cana e quando ele [fiscal de turma] deu o preço na cana, nós falamos que a gente não ia cortar por aquele preço, daí a turma toda parou, ninguém quis. Enquanto não subiu o peso da cana, nós não trabalhamos. Mas aí foi o turmeiro que ligou e foi lá resolver isso aí. E nessa época tinha líder de turma também. Depois ele foi lá e falou pra gente que, enquanto não subisse o preço da cana, ninguém ia voltar pro corte. Depois disso, quando a gente chegava no canavial, já sabia o preço da cana. E hoje não tem isso mais, nem líder nem nada, a gente não sabe é de mais nada. Esses dias mesmo a gente foi cortar a cana e ficou sabendo do peso depois que tinha acabado a quadra toda (Cristina, 14/05/2011) [grifos nossos].

Reunião pra nós mesmo (*sic*) com o sindicato não está tendo. Agora, pros motorista (*sic*), esses negócios assim já tem. Para os cortadores de cana é muito difícil ter agora. O ano retrasado [2009] teve, mas esse ano não teve ainda (Jorge, 17/04/2011).

Dizem que o sindicato é pra resolver o problema do pessoal, né, das pessoas que é mandado (*sic*) embora, resolve um par de problemas. Mas eu acho que lá [SER-Cosmópolis] não tá resolvendo nada porque (...). Inclusive nós tínhamos um PPR que era pra sair, mas você liga pra Carlita, pra entender como é que tá passando os problemas, se vai sair ou não, e ela diz: “Ah, não estou sabendo”. Então, fazer o que, né? Mas é trabalho do sindicato, ela é chefe lá, né? O filho dela é advogado, o outro é não sei o quê e não tá sabendo de nada? (João, 02/04/2011) [grifos nossos].

De vez em quando, o sindicato apresenta as pessoas, né, mas tem hora que a gente nem fica conhecendo. Igual nós mesmo (*sic*), nós conhece (*sic*) a Carlita, porque às vezes chama ela no ônibus, mas às vezes ela nem vai. Igual minha irmã mesmo, ela começou a cortar cana nessa safra e dizem que a Carlita já teve na roça, mas minha irmã não viu ela. A Carlita deveria participar mais, né? Dizer pra nós: “Eu estou aí e tal”, mas ela nem está aí pra gente. Às vezes chama ela lá e o sindicato fala: “Ela está em tal lugar” e nem lá aparece. Igual o dia que a gente fez uma reunião mesmo, nós ficamos lá o dia inteiro esperando ela e eu creio que ela estava bem lá no sindicato e disse que não estava. Não apareceu. Não apareceu ninguém do sindicato, foi uma funcionária da própria usina que ajudou nós (*sic*) com o que a gente estava precisando. Ela falou: “Vocês têm direito e vocês têm que correr atrás”. Só a mulher da usina e um outro funcionário lá que ajudou a gente (Márcia, 22/04/2011) [grifos nossos].

Eu acho que está muito parado o sindicato. Eles não procuram nós (*sic*) mais na roça que nem eles procuravam, faziam reunião pra ver peso de cana, sempre tiravam duas pessoas de cada turma pra poder ir na reunião pra saber do peso da cana, pra avisar como que eles estão pagando pra nós. Agora o sindicato não tão (*sic*) indo atrás mais. A gente conversava com o sindicato, o sindicato conversava com a usina. Aí depois passava pra eles [representantes de turma] e eles passavam pra nós (Maria, 14/05/2011). [grifos nossos]

O sindicato, já que nós paga (*sic*) pra ele, já que é descontado de todo mundo 20 e tantos reais e todo mundo tem que pagar, é descontado todo mês, então eu acho que o sindicato tinha que pegar e ir lá, saber como está rolando. Vamos supor,

tinha que ir lá e ver se está faltando EPI, negócio de botina, sapatão, lima, esses trem aí; se está faltando ou se não está, se está normal ou se não está; ver o peso de cana, se todo mundo está concordando ou se não está; se alguém tem alguma reclamação ou se não tem. Eles não estão nem aí, não vão lá, “uai”! Pra mim, eles tinham que ir pra saber como é que está rolando lá. E antigamente ia, por que agora não vai mais? E continua descontando, todo mês você tem que pagar o sindicato. Antes era melhor porque tinha como a pessoa reclamar mais. Hoje, tem vez que você bate um fio [faz uma ligação] lá no sindicato e fala: “Viu, está acontecendo assim, assim e assim”, porque eles falam: “Pode ligar aqui no sindicato que nós estamos sempre às ordens e tal”. Daí, a gente liga e eles respondem: “Ah, sindicato não está aqui, está em tal e tal lugar”, ou então “Agora não pode e não sei o quê”. Às vezes, até está lá, mas fala que não está. Então, não está servindo pra nada quase, se for bem pensar. Se tivesse servindo, tinha que estar indo lá na roça. Aí tudo bem, aí estavam vendo o que está rolando lá no serviço. Esse negócio de não ir lá e de telefone não funciona (Roberto, 22/04/2011). [grifos nossos]

Como podemos ver, as falas dos trabalhadores remetem sempre à forma como se relacionavam com a direção do SER-Cosmópolis no passado e como se dá essa relação agora. Os trechos das entrevistas demonstraram a falta de conhecimento dos trabalhadores sobre a posição atual do sindicato com relação à defesa de suas reivindicações. Alguns trabalhadores chegaram a dizer que, na época em que a dirigente Carlita estava à frente do sindicato, estes possuíam um maior respaldo da entidade. Ou seja, os trabalhadores, cuja grande maioria desconhece como funcionam as eleições sindicais e qual o período do mandato da direção atual, chegam a pensar que a presidente Carlita já não pertence mais aos quadros do sindicato. Isto demonstra a falta de interesse das lideranças do SER em democratizar a vida sindical, já que as alterações no padrão de relação com a base, justificadas pelas lideranças como resultado dos limites impostos à ação sindical pela redução no número de funcionários contratados pela Usina Ester, não foram objetivo de discussões coletivas envolvendo os trabalhadores. Também este aspecto está vinculado aos efeitos da estrutura sindical, que permite aos sindicatos se manterem independentes com relação à base, já que sua sobrevivência é garantida pelo Estado.

Outro aspecto observado pelos trabalhadores no momento em que realizamos as entrevistas foi o de que, passado mais de um mês do início da safra de 2011 e diferentemente dos outros anos, o sindicato ainda não havia se manifestado para dar início ao processo de escolha dos representantes de turma, cuja função consiste em participar das reuniões com a direção do SER-Cosmópolis em que discutem o peso da cana, o valor da cesta básica, o valor da diária de trabalho, ou seja, reuniões que fazem parte do processo de

campanha salarial. A data-base dos canavieiros ocorre no mês de maio e, em 2011, a assinatura do Acordo Coletivo de trabalho entre o SER e a Usina Ester só ocorreu no final do mês de agosto. Durante este período, os dirigentes da entidade não fizeram visitas aos locais de trabalho, nem mesmo envolveram os trabalhadores no processo de negociação. Ao questionarmos a presidente Carlita sobre as razões do distanciamento da direção por ela presidida em relação à base formada pelos trabalhadores canavieiros, obtivemos a seguinte resposta: “Eu não posso ir na roça. Ir por ir, eu não vou. Não vou só pra dizer: ‘Estou aqui’. Estou aqui fazendo o quê? Vamos dizer que está tudo no lugar?” (Carlita, 21/08/2011).

Diante deste contexto, os trabalhadores ficaram à margem das decisões e discussões realizadas no âmbito da direção do SER-Cosmópolis de qual seria a postura da entidade diante do processo de reestruturação produtiva da Usina Ester, marcado pelo avanço da mecanização da colheita e pelo conseqüente aumento do desemprego entre os trabalhadores rurais, bem como pela novas dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores que permaneceram empregados. Como consequência, alguns trabalhadores apresentaram em suas falas elementos de desconfiança em relação à direção do SER-Cosmópolis, os quais sugerem que seu distanciamento dos trabalhadores e dos locais de trabalho está ligado a possíveis vínculos com o patronato.

P. Você participa das atividades promovidas pelo sindicato da sua categoria?

J. Sempre quando tem a gente vai, a gente participa. O sindicato chama o pessoal e a gente está lá por dentro dessas coisas. Bom, quando era a Carlita, a reunião era direto, agora ela não está mexendo mais com isso, daí passa muito tempo sem ter alguma coisa. Ela sumiu, porque antes estava “caindo uma graninha” [recebimento de dinheiro], agora pifou.

P. O que significa “caindo uma graninha”?

J. Ah, era muito gato. Sempre tinha aqueles empreiteiros, né? Aqui eram mais de 22 turmas, caiu para 13! Então esse trabalho ia pra ela, todo dia ela tava na roça. Era dona Carlita pra resolver isso, dona Carlita pra resolver aquilo. Todo dia ela tava na roça quase. Hoje você não vê ela mais nunca. Então, os trabalhadores passaram pra usina, efetivou, não tem mais contrato de 6 meses, então pra ela ficou difícil. Ela não tem renda mais. Da usina não, muito pouquinho. Ela não resolve mais nada.

P. Você acha que ela recebia um pagamento para visitar os locais de trabalho?

J. Ah, recebia, nossa. Recebia dos turmeiros, dos gatos aí, dos peões que contratavam as turmas de contrato (João, 02/04/2011).

P. Você acha que o sindicato tem perdido adesão dos trabalhadores devido a sua ausência nos locais de trabalho?

R. A partir do momento que o sindicato não foi na roça mais, já era. Ela [Carlita] mesmo já falou: “Nós perdeu (*sic*) a força de ir no serviço”. Perder a força? Então, pra que sindicato? Então não precisa. Se o sindicato não está podendo ir no serviço mais pra ver como é que está e tudo mais, então não precisa ter sindicato não. Diz que ela [Carlita] perdeu a força, mas isso aí é controle deles lá mesmo, negócio de usina. Eu acho que sim. Eles não falam, mas é, com certeza.

P. Você acha que a Usina Ester passou a dificultar o acesso da direção do sindicato aos locais de trabalho?

R. Eles falam que sim, mas eu não sei não. Aquilo lá é que nem eu estou falando, a usina lá é perto do sindicato, que é em Cosmópolis, né? Então acho que é tudo assim [Roberto faz um gesto com os dedos para indicar proximidade entre a usina e o sindicato], tudo meio ligado. Então, como se diz, ela tem filho que trabalha na usina [Roberto se refere ao funcionário do sindicato que controla a balança de pesagem de cana da Usina Ester e que é filho de Carlita]. O filho da mulher que é dona do sindicato lá, uns falam que ele tem não sei quantos caminhão (*sic*) dela que trabalha lá. Então, se ela [Carlita] apertar muito, os caminhoneiros têm que sair fora, né, os caminhões dela não vão trabalhar na firma mais. Então, eu acho, que é isso que está fazendo perder a força dela de ir na roça. Muita gente já falou isso, eu já ouvi muitas vezes. É “uai”, como que ela vai apertar, vai pegar no pé da usina? Ela tem que deixar quieto. É complicado. Porque o filho dela eu sei que trabalha lá. Ele trabalha na balança de pesar cana. Por que não põe um trabalhador? Tem tanta gente formada aí, de segundo ano, terceiro ano, cortando cana. Por que não pega um deles e coloca lá? Aí, ele ia saber certinho: “Isso aqui está certo, isso aqui está errado”. Aí, resolvia tudo, eles [Usina Ester] não iam comprar ele, porque ele seria trabalhador também (Roberto, 22/04/2011).

Neste segundo diálogo, o trabalhador Roberto indica como elemento que gera desconfiança dos trabalhadores em relação ao SER-Cosmópolis o fato dos funcionários do sindicato serem familiares da presidente Carlita, fato este que é estimulado pela estrutura sindical. Como afirma Boito (1991: 226), a ineficácia da ação reivindicativa do sindicalismo de Estado pode chegar ao limite da existência meramente burocrática dos sindicatos, os chamados “sindicatos de carimbo”, os quais subsistem com um número pequeno ou insignificante de associados e não organizam nenhuma luta reivindicativa. Sua função consiste em servir de meio de vida para seus diretores ou funcionar como agência do aparelho previdenciário do Estado.

Neste contexto de distanciamento entre lideranças e base, a obrigatoriedade do pagamento das contribuições impostas aos trabalhadores suscitou um sentimento de

hostilidade da base em relação ao sindicato. O descontentamento também foi expressado por Roberto, que é associado do SER-Cosmópolis.

Você paga sindicato, paga isso, paga aquilo outro. Tu não vê nada, você pergunta do sindicato, cadê? Não fazem nada pra gente. E direto desconta isso, desconta aquilo outro. É tanto desconto que você não sabe nem pra onde vai o desconto (Cristina, 14/05/2011).

Olha, eu acho que deveria pagar mais só quem quer, né? Por conta que a gente não vê o que o sindicato tá fazendo. Mas a gente anda pagando mesmo assim (Jorge, 17/04/2011).

Então, nós estamos pagando né? Quando ela [Carlita] fala que o sindicato não tem força, o que a gente vai falar? Nós devíamos dizer: “O negócio é o seguinte, já que o sindicato não está tendo força, vamos parar com esse sindicato, “uai”. Vamos parar porque já que não está tendo força!”. O certo é parar com isso então (Roberto, 22/04/2011).

De um modo geral, a ausência dos dirigentes do SER-Cosmópolis fez com que os trabalhadores perdessem um importante referencial na luta pela defesa de suas reivindicações. As precárias condições de trabalho no cultivo manual da cana-de-açúcar e a prática recorrente das usinas de não cumprimento das garantias asseguradas no Acordo Coletivo, como a prática da Usina Ester de não informar o peso da cana aos trabalhadores no início do dia, faz com que a presença do sindicato nos locais de trabalho seja um importante instrumento de organização da base ao evidenciar o conflito de interesses entre capital e trabalho nestas situações. A seguir, discutiremos mais detalhadamente a estratégia elaborada pelo SER-Cosmópolis diante do contexto de redução nas contratações pela Usina Ester, a qual se estrutura em torno do regaste de um antigo projeto do sindicalismo de assalariados rurais paulista.

3.3.1. Ampliação da base como forma de contornar a perda da capacidade de pressão do SER-Cosmópolis: um antigo projeto sindical

As lutas dos assalariados rurais no interior paulista em meados dos anos 1980 trouxeram para o sindicalismo rural uma série de questionamentos acerca da forma como estavam organizados os trabalhadores no campo até então. Assim, naquele período, intensificaram-se os debates sobre os limites impostos pela estrutura sindical brasileira à mobilização efetiva destes trabalhadores, dentre eles: o sindicato único de base municipal e

o enquadramento sindical, que reunia em uma mesma entidade a representação de assalariados e pequenos produtores. Somou-se a estas discussões a ofensiva patronal, sobretudo das usinas sucroalcooleiras da região de Ribeirão Preto, em direção à mecanização da colheita da cana-de-açúcar, que atendia tanto aos novos padrões de produção colocados pela reestruturação produtiva a partir do início da década de 1990, quanto às tentativas de reduzir o poder de barganha dos assalariados rurais do cultivo manual da cana, cuja organização se fortalecera com os movimentos grevistas.

É neste contexto que emergem as propostas de criação de entidades sindicais específicas de assalariados rurais, as quais possuíam como princípio norteador uma concepção mais ampla de categoria. Tal concepção abrangia duas dimensões: de um lado, era resultado da redefinição do significado quantitativo e qualitativo de determinados grupos que compunham a agroindústria, como os motoristas, tratoristas e operadores de máquinas (MEDEIROS, 1990); de outro, entendia que os trabalhadores de um determinado ramo da produção, no caso o agroindustrial, deveriam ser organizados de maneira conjunta, uma vez que todos têm suas condições de trabalho definidas em função das características específicas do setor ao qual pertencem. Dessa forma, os Sindicatos de Empregados Rurais foram formados, no Estado de São Paulo, sob a justificativa de avançar na luta pelas demandas de todos os assalariados rurais da agroindústria canavieira.

O processo de mecanização e a relativa independência adquirida pelas usinas com relação ao corte manual da cana fizeram com que as lideranças sindicais rurais que se formavam naquele momento, organizadas em torno da CUT, reconhecessem a importância de se articularem com os demais trabalhadores do complexo agroindustrial para enfrentar o patronato. Os tratoristas e operadores de máquina se tornaram, portanto, agentes fundamentais para a atividade reivindicativa dos assalariados rurais, já que a única forma de paralisar a colheita da cana em uma situação de greve dependeria também da adesão destes trabalhadores ao movimento. Além disso, por estarem empregados neste setor, suas condições de trabalho se diferenciariam daquelas vivenciadas pelos trabalhadores que exercem a mesma função em outros setores da economia. Vejamos, nas palavras do dirigente Paulo César, as justificativas para criação dos SERs.

Esse processo nasceu de uma discussão que estávamos fazendo na região sobre como enfrentar a agroindústria canavieira com o seu sistema de mecanização. Eles estavam usando muito essa questão em determinadas épocas para poder frear as lutas dos cortadores de cana. Começamos a discutir, junto com esse processo, uma forma de enfrentamento para as agroindústrias, tanto da cana como da laranja. Foi quando percebemos que havia muitos trabalhadores ligados ao setor canavieiro que estavam numa atividade rural, numa atividade muito ligada à terra, e que não eram contemplados pelos nossos sindicatos. Então resolvemos criar esse sindicato, o Sindicato de Empregados Rurais, que viesse a contemplar também esses trabalhadores, incorporando suas reivindicações, trazendo-os à luta, com os cortadores de cana. Esses trabalhadores a que me refiro são os tratoristas, os que trabalham com as cortadeiras de cana, os guincheiros, que são os que carregam a cana nos caminhões. Todos estavam envolvidos no corte da cana e ficavam à mercê de representação. Ora o Sindicato da Alimentação dizia que os representava, ora o Sindicato dos Condutores de Veículos, mas ninguém trazia no seu bojo reivindicações específicas que pudessem juntar esses trabalhadores numa luta unificada. Foi partindo desse processo que começamos a discutir a criação de um Sindicato de Empregados. Pensando também na abertura que a Constituinte deu para se organizar o sindicato de maneira que viesse a responder às necessidades da classe, implantando o sindicato dentro das fazendas, das roças de cana, dentro dos pomares de laranja. Enfim, de se chegar com essa organização mais próximo dos trabalhadores ⁶⁶.

Como discutimos no capítulo II, os SERs foram fundados e legalizados no final da década de 1980 no Estado de São Paulo. A campanha salarial realizada pela FERAESP e pelos SERs em 1989 incluía, portanto, reivindicações relativas aos operadores de carregadeiras, colheitadeiras e máquinas agrícolas pesadas e leves (COLETTI, 1998). No caso do SER-Cosmópolis, porém, desde a sua fundação, a representação se limitou aos assalariados rurais manuais de sua base territorial. Em 2007, quando entrevistamos a presidente da entidade pela primeira vez, esta nos informou que o sindicato não possuía condições organizativas suficientes que o permitisse ampliar a representação para os motoristas, tratoristas e operadores de máquinas.

O sindicato dos rurais sempre foi muito procurado tanto pelos operadores de máquinas como pelos motoristas pra gente ser o representante deles. Mas, pra nós, até o momento, não nos despertou a vontade de fazer, mesmo porque nós não temos uma organização que comporte esta diversidade. Porque, na realidade, é uma categoria, o setor da agroindústria é uma categoria, que é tratada dentro de uma diversidade de formas de organização: os condutores, o pessoal da alimentação e os rurais. Mas que, na realidade, ao juntar os três, forma-se um único setor, que é o setor da agroindústria. Já teve procura grande por parte dos

⁶⁶ Entrevista com Paulo César de Lima concedida a Francisco José da Costa Alves, Leonilde Medeiros, Luciano Padrão e Luis Antônio da Silva em agosto de 1989 e publicada em **Cadernos do CEDI – 20**. “Sindicalismo no campo – entrevistas”, p. 45-46, jan., 1990.

trabalhadores, mas a gente ainda não parou pra conversar sobre a representação. Já fomos chamados pra representar sim, mas ainda não fizemos (Carlita, 21/05/2007) [grifos nossos].

Na safra de 2011, entretanto, os dirigentes do SER-Cosmópolis resgataram o projeto inicial dos SERs e passaram a defender novamente uma concepção mais ampla da categoria de “empregados rurais”. Nesse sentido, Carlita e Paulo César iniciaram uma campanha de sindicalização dos motoristas, tratoristas e operadores de máquinas e traçaram como objetivo a representação efetiva destes trabalhadores. As justificativas para tal ação retomam os argumentos apresentados no final dos anos 1980: enfrentar o processo de mecanização da colheita da cana e também garantir melhorias nas condições de trabalho dos demais trabalhadores envolvidos nessa atividade. O regaste deste projeto foi suscitado pelo aumento da mecanização dos canaviais da Usina Ester nos últimos anos, que reduziu substancialmente as contratações de cortadores de cana no período da safra. Com cerca de 75% da colheita mecanizada, a empresa assegurou um quadro de grande independência com relação ao corte manual, o que diminuiu sobremaneira o poder de barganha dos cortadores de cana.

Segundo as lideranças do SER-Cosmópolis, a última ação que logrou ampliar as conquistas dos canavieiros se deu em 2009. Trata-se de um acordo informal com a Usina Ester, já que tal reivindicação não consta em Acordo Coletivo de trabalho, para que os trabalhadores safristas fossem contratados durante o período de 2 anos, garantindo-lhes o emprego durante 2 safras consecutivas. A usina atendeu à demanda apenas para a safra de 2009 e manteve os trabalhadores empregados na safra de 2010. Entretanto, na safra seguinte, o acordo foi desfeito.

Analisando as falas dos dirigentes do SER, constatamos que a causa imediata para a retomada do projeto de ampliação da categoria foi a expressiva redução da sua base, do seu número de filiados e a conseqüente perda da sua capacidade de pressão junto à Usina Ester. Assim, a representação do conjunto de trabalhadores envolvidos na colheita da cana, manual e mecânica, permitiria a mudança na correlação de forças entre os trabalhadores e a usina e, com isso, maiores chances na obtenção de novas conquistas. No caso dos cortadores de cana, por exemplo, seria possível dar início à luta efetiva pelo fim do salário por produção.

A FERAESP, infelizmente, ela partiu pra um rumo, assim, que a gente diverge um pouco. Diverge porque, com a questão do avanço da mecanização, os caras abandonaram muito as lutas locais. Eles falam o seguinte: “Ah, a categoria vai acabar”. E o que acabou, na verdade, foi a organização do sindicato. Acabou afastando os trabalhadores, afastando-se das lutas. Hoje, os sindicatos (...). Estou falando do conjunto dos sindicatos ligados à FERAESP, que estão conseguindo avançar um pouco, são aqueles que tiveram já a percepção e começaram a trabalhar o conjunto da categoria da agroindústria, tanto os motoristas rurais, como os operadores de máquinas. Então, tem já uns 5 ou 6 sindicatos da FERAESP que estão trabalhando nisso, estes ainda estão mais fortes. Agora, aqueles que abandonaram, enfraqueceram. E isso a gente tem divergência porque a direção dos últimos anos abandonou muito isso, começou a querer trabalhar o projeto nacional, o Acordo Nacional e se enfraqueceu na base, se enfraqueceu aonde ela tem que ser de fato uma referência pro resto do país, porque é aqui o único estado que tem essa organização específica. Então as nossas divergências com a federação são mais ou menos nesse sentido, de encaminhamento das coisas, não são assim coisas que não dá pra conviver junto, mas são divergências. Com relação aos motoristas, tratoristas e operadores de máquina, nós vamos trabalhar tanto na esfera organizativa e política, como a gente vem fazendo, quanto na esfera judicial. Nós vamos trabalhar nos dois campos (Paulo César, 17/05/2011). [grifos nossos]

De acordo com Carlita, a representação destes trabalhadores não aumentará substancialmente o número de sindicalizados e a base, já que não passariam de 100. Entretanto, a sua representação possibilitaria o acúmulo de forças pelo sindicato, pois com a paralisação da colheita mecânica e manual a safra da cana pode ser interrompida, o que tornaria a situação favorável para os trabalhadores durante as negociações com a Usina Ester (Carlita, 21/08/2011). Ainda segundo Carlita, na campanha salarial de 2011, a dirigente dedicaria a maior parte de seu tempo à organização destes trabalhadores. Neste primeiro momento, a campanha de sindicalização iniciada pelo SER-Cosmópolis ocorreu apenas com os motoristas, tratoristas e operadores de máquinas terceirizados. Como nos explicou a coordenadora da gestão da informação da Usina Ester, a colheita mecanizada está organizada da seguinte maneira:

Ao todo, nós temos 11 colhedoras. Elas estão divididas em 3 frentes. Em uma dessas 3 frentes, os tratores transbordos, que são aqueles que puxam as carretas aonde cai a cana colhida, são terceirizados. A gente tem um contrato de prestação de serviço com uma empresa, a gente paga por tonelada e terceiriza essa atividade. Aí temos duas frentes de cana picada que também são terceiros, só que eles são fornecedores de cana. Então, eles compraram uma colhedora e colhem a cana deles pra entregar pra gente. Como o volume deles não é tão grande pra eles estarem colhendo o ano todo, a gente também fez um contrato de prestação de serviço com eles pra, assim que eles terminarem a cana deles, eles colherem outras áreas também. No caso do transporte, a gente tem 18 caminhões próprios e

33 de terceiros. E no caso das frentes de carregamento, que são as carregadeiras e o reboque, a gente tem só terceirizados, só empresa terceirizada (Samantha, 05/07/2011).

Como podemos ver, a colheita mecanizada é realizada sobretudo através de trabalhadores terceirizados. Para efeitos legais, a representação dos trabalhadores terceirizados envolvidos no transporte e na colheita mecanizada da cana é feita pelo Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários e Anexos de Campinas e Região, o qual realiza acordo tanto com o sindicato patronal quanto com as empresas, como é o caso do Acordo Coletivo firmado entre este e a Usina Ester. De acordo com Samantha (05/07/2011), coordenadora da usina, algumas das empresas prestadoras de serviço também possuem acordo firmado com este sindicato. Segundo os dirigentes do SER-Cosmópolis, a inserção deste sindicato junto aos trabalhadores terceirizados é muito pequena e a grande maioria não é filiada, o que teria facilitado a aproximação entre o SER e os trabalhadores⁶⁷.

Durante a pesquisa de campo, principalmente devido nas visitas que realizamos ao SER-Cosmópolis no início da safra, tivemos a oportunidade de observar como se desenrolou parte da campanha de sindicalização destes trabalhadores. Estivemos presentes em dois momentos de grande relevância: uma reunião realizada pela presidente Carlita com os empregadores – proprietários das empresas prestadoras de serviço de transporte, carregamento e colheita contratadas pela Usina Ester – e outra realizada com os trabalhadores motoristas, responsáveis pelo transporte da cana. Carlita nos permitiu assistir às reuniões. A primeira, realizada com os empregadores, contou com a presença de um promotor da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região de Campinas, o qual esclareceu aos representantes das empresas sobre: os direitos básicos dos trabalhadores constantes na CLT; a regulamentação das condições de trabalho, moradia e transporte dos trabalhadores rurais a partir da promulgação da NR 31 em 2005; a forma como os procuradores do MPT compreendem a terceirização no setor canavieiro.

⁶⁷ Os trabalhadores, cuja representação legal de sua categoria pertence a um determinado sindicato, podem se filiar a outra entidade sindical por meio do pagamento das contribuições associativas. Os sindicatos são associações civis e a filiação significa fazer parte de seu quadro de sócios. Entretanto, a representação legal da categoria compete àquele sindicato que detiver em sua Carta Sindical a competência para tal. No caso da disputa entre duas entidades sindicais pela representação legal de uma categoria, cabe ao Poder Judiciário definir qual sindicato é o seu representante.

Carlita abriu a reunião informando aos presentes que a representação dos trabalhadores terceirizados do carregamento e transporte da Usina Ester estaria dentro da esfera de atuação do SER-Cosmópolis a partir da safra de 2011 e que a necessidade de representação destes trabalhadores se impôs devido ao não cumprimento pelos empregadores dos direitos trabalhistas na safra de 2010. Dessa forma, Carlita afirmou que a jornada de trabalho não estava sendo respeitada e que os trabalhadores estavam sendo submetidos a um intenso ritmo de trabalho, situação que se agravava pelo fato da Usina Ester possuir 3 turnos ininterruptos de trabalho, aumentando os riscos de acidentes durante as atividades noturnas. De um modo geral, a reunião teve como objetivo informar às empresas – algumas delas estavam sendo contratadas pela primeira vez pela Usina Ester – que o SER-Cosmópolis passaria a atuar efetivamente para representar os motoristas e operadores de carregadeiras e que não permitiria o desrespeito aos direitos trabalhistas e às cláusulas do Acordo Coletivo de trabalho que pretendia firmar com os empregadores.

A reunião com os motoristas teve como objetivo apresentar o sindicato aos trabalhadores e também informá-los que o SER-Cosmópolis atuaria para representá-los a partir da safra de 2011. Os principais argumentos utilizados por Carlita para convencer os trabalhadores a aderirem ao sindicato, tanto no que se refere à associação quanto a sua participação efetiva na atividade sindical, foram: negociação junto aos empregadores das mesmas garantias asseguradas aos motoristas contratados diretamente pela Usina Ester e fiscalização da terceirização pelo sindicato com o objetivo de garantir o cumprimento da legislação trabalhista e do Acordo Coletivo. Dessa forma, a equiparação de garantias e a fiscalização do seu cumprimento constituiria o diferencial da ação do SER-Cosmópolis no processo de representação destes trabalhadores.

De posse do Acordo Coletivo firmado entre a Usina Ester e o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários e Anexos de Campinas e Região, Carlita construiu com os trabalhadores uma pauta de reivindicações para ser negociada com os empregadores. Assim, a cada item do Acordo que era lido, Carlita discutia com os trabalhadores a sua incorporação na pauta. Dentre os principais itens discutidos estiveram: 1) preenchimento do cartão de ponto, o qual deverá ser fixado na sede da usina onde ocorre a troca de turno, pelo trabalhador; 2) pagamento de nona hora, pois os trabalhadores não possuem horário fixo para a refeição e, geralmente, a realizam dentro do caminhão

enquanto esperam para descarregar a cana na usina; 3) contrato de trabalho por tempo indeterminado para que os trabalhadores recebam a multa de 40% do FGTS e seguro-desemprego na entressafra, caso sejam dispensados no final na safra; 4) pagamento de hora *in-intinere* (pagamento de 1 hora normal acrescida de 50%); 5) vale-compra no valor de R\$ 215,00 (mesmo valor pago aos funcionários da Usina Ester); 6) reembolso dos valores pagos na compra de medicamentos; 7) pagamento de adicional ao motorista que operar veículo pesado equipado com implemento Bitrem, Tritrem, Treminhão ou similar; 8) de segunda à sexta-feira, pagamento de 7h30 como horas normais e as demais horas como extras com acréscimo de 70%.

A reunião contou com a presença de cerca de 30 trabalhadores terceirizados, os quais participaram ativamente da mesma, fazendo sugestões de melhorias nas condições de trabalho, descrevendo as dificuldades enfrentadas em seu cotidiano etc. Um momento importante desta reunião foi a discussão entre os trabalhadores e a presidente Carlita a respeito da terceirização. De acordo com Carlita, muitos promotores do MPT entendem que a terceirização do transporte e da colheita da cana é ilegal, pois o cultivo da cana consiste em uma atividade fim das usinas sucroalcooleiras, o que impede tal prática. Entretanto, diferentemente do que ocorreu no corte manual da cana, ainda não há uma atuação efetiva do MPT no sentido de eliminar a terceirização também nos setores de transporte e colheita mecânica. Desta forma, Carlita comunicou aos trabalhadores que se o trabalho do SER-Cosmópolis tiver como resultado o cumprimento dos direitos trabalhistas pelas prestadoras de serviço, o sindicato permitirá a continuidade da terceirização. Caso contrário, o sindicato exigirá a incorporação dos terceirizados ao quadro de funcionários da Usina Ester. Nesse sentido, a presidente alegou que tinha como objetivo construir um bom trabalho junto a estas empresas para que a terceirização no setor canavieiro não precisasse ser eliminada em sua base.

Além disso, Carlita informou aos trabalhadores que a pauta de reivindicações elaborada naquela reunião não implicava na aceitação imediata pelas empresas do seu conteúdo. Este ainda seria negociado e o sindicato buscaria uma situação que fosse boa tanto para os trabalhadores quanto para as empresas. Como podemos ver, também no caso destes trabalhadores, o SER-Cosmópolis admite a terceirização sob o argumento de que, quando fiscalizada pelo sindicato, os trabalhadores têm seus direitos e garantias

assegurados. Ou seja, os dirigentes do SER não aprofundam a discussão de que a própria condição de terceirizado implica a precarização das condições de trabalho, uma vez que as relações de trabalho daqueles contratados diretamente pela Usina Ester são muito mais regulamentadas do que as dos terceirizados, como demonstra a própria postura do SER ao reconhecer a necessidade de equiparação dos benefícios. Entretanto, ao mesmo tempo em que seu discurso aponta para a disposição em conquistar tal equiparação, a fala da dirigente Carlita de que buscará uma situação que contemple os interesses tanto dos trabalhadores como das empresas demonstra que o processo de negociação se daria pela via da conciliação de interesses, já que o objetivo seria a busca de uma espécie de “equilíbrio” entre as partes.

Como pudemos observar através de sua entrevista, a postura de conciliação assumida pela dirigente Carlita não se limita à atividade reivindicativa pela melhoria das condições de trabalho dos motoristas terceirizados da Usina Ester. A perspectiva elaborada para atuação do sindicato junto a estes trabalhadores abrange outras formas de concessão ao capital. Ao nos descrever como seria implementada a estratégia de representação dos trabalhadores do transporte e da colheita mecanizada, a dirigente nos relatou seu projeto para os motoristas.

A cana caiu muito, caiu muito o número de trabalhadores. E vai dar trabalho isso viu, mas eu estou pensando numa organização. Eu tenho que levantar que o BNDES tem linha de crédito pra compra de veículo, não tem? Tem. Ele que sustenta os usineiros. Aí, eu estou conversando com os trabalhadores pra nós tentar (sic) criar aqui um condomínio do transporte da agroindústria canavieira. Pegar um grupo de trabalhadores, levantar uma linha de crédito no banco e adquirir vários caminhões, mas com critério. O condomínio não pode empregar, então um caminhão teria dois donos, tipo pai e filho, e prestaria serviço pra Usina Ester. Mas aí eu vou colocar no papel tudo isso, estou planejando. Eu falei pra eles: “A gente não perde nada”. Se nós conseguirmos, amém. Se nós não conseguirmos, pelo menos tentamos. Aí, ao invés de trabalharem como terceiro pra usina, eles trabalham pra eles. O motorista que hoje ganha R\$ 2.500,00 por mês, ele poderá, no condomínio, estar ganhando entre 10 e 12 mil reais. Por quê? Porque o lucro de um caminhão vai ser dividido em duas pessoas. Porque hoje você pega o Portugal [proprietário de empresa de transporte de cana-de-açúcar], ele tem 4 caminhões. O Ademir [proprietário de empresa de transporte de cana-de-açúcar] tem não sei quantos caminhões. Mas eles não dirigem, é esse povo que dirige. Eu não sei, mas eu vou falar com o Thiago [diretor agrícola da Usina Ester] porque eu tenho que ter garantia de serviço, né? Porque, na verdade, eu não quero pegar esse povo pra ficar administrando conflito. Eu quero pegar esse povo pra organizar eles. Tanto é que nós estamos fazendo a carteirinha, mas não estamos cobrando taxa de associado deles. Vamos fazer o registro com o fundo social que nós temos e não vou usar dinheiro deles. Por quê? Porque, na maioria

das vezes, os sindicatos entram em uma área, numa diversidade da categoria, mais pensando na contribuição, sabe? Eu não quero ficar administrando essa coisinha, sabe? Porque eu acho isso aí pequeno. Eu quero ver se esses trabalhadores se organizam enquanto valor, que é uma coisa que eles desconhecem porque implantaram pra eles que um motorista tem que morrer trabalhando. Nunca vai sair daquilo. E eles são o eixo principal desse transporte de cana, não é o caminhão, eles são o eixo. Então, o eixo principal não são os caminhões, são eles, pessoas. Aí não dá, não dá pra você ver o trabalhador se matando de trabalhar, 12 horas consecutivas, pra ganhar R\$ 2.500,00. Não dá não (Carlita, 21/08/2011). [grifos nossos]

A partir da fala da presidente do SER-Cosmópolis, percebemos que a retomada do projeto de representar os demais trabalhadores empregados no setor canavieiro, os quais também comporiam a categoria de “assalariados rurais”, extrapola, no caso dos motoristas, os limites do conflito entre capital e trabalho. Como afirmou a dirigente, pensar a representação dentro da luta reivindicativa por melhores condições de trabalho e ampliação de direitos seria algo “pequeno”. O sindicato pode, nesse sentido, dar assistência aos trabalhadores para que estes tenham alternativas para o aumento de sua renda: o auto-emprego. Através de parcerias entre o sindicato e o BNDES, por exemplo, é possível ter acesso a linhas de crédito que possibilitam a estes trabalhadores se tornarem empregadores de si mesmos, permitindo a sua contratação pela empresa principal como autônomos ou pessoa jurídica (PJ).

Entretanto, pelas características da atividade de transporte de cana-de-açúcar – regularidade, subordinação às regras definidas pela empresa principal, prestação do serviço feita pelo próprio motorista, recebimento pelo motorista de um pagamento pelas atividades executadas – a contratação de motoristas por meio das modalidades acima mencionadas representaria uma relação de emprego disfarçada (KREIN, 2007: 158-160), cuja prática beneficia o capital sobremaneira, na medida em que barateia os custos da formalização e permite maior liberdade ao empregador na gestão da relação de trabalho. Estas formas de contratação se ampliaram no Brasil a partir da década de 1990 com as políticas neoliberais, que têm como objetivo principal eliminar os entraves ao livre funcionamento do mercado de trabalho através da flexibilização dos direitos trabalhistas. Neste sentido, as saídas apontadas pelo discurso neoliberal para enfrentar o problema do desemprego e dos “custos” com a força de trabalho foram a empregabilidade e o empreendedorismo, cuja expressão é a

prestação de serviços por meio de relações de emprego disfarçadas (PJs, trabalhadores autônomos, cooperativas de mão de obra, trabalho em domicílio).

A perspectiva esboçada pela dirigente Carlita se assemelha, em parte, ao conteúdo das ações elaboradas e colocadas em prática pela CUT no âmbito da proposta do sindicato “cidadão”, desenvolvida pela central a partir de meados da década de 1990. Segundo Galvão (2002), o sindicalismo cidadão é um desdobramento do sindicalismo propositivo adotado pela CUT no início da referida década, o qual se caracterizou por priorizar a ação institucional, em detrimento do trabalho de organização e mobilização das bases, e por negociar de forma “realista”, sem entrar em conflito com as propostas colocadas pelo governo e pelo patronato. A novidade do sindicato “cidadão” é que, além de negociar dentro dos limites definidos pelo discurso dominante, oferece serviços aos trabalhadores, independentemente destes serem filiados ou não. Assim, a prestação de serviços sociais seria uma maneira de “o sindicato atender ao trabalhador como um ser “integral”, isto é, de defender as diversas dimensões da vida do trabalhador, preocupando-se não apenas com a melhora de sua condição econômica objetiva” (GALVÃO, 2007: 256).

Nesse sentido, em um contexto marcado pela ofensiva neoliberal e pelo desemprego, a central assumiu a execução de serviços relegados pelo Estado. Dentre as suas principais frentes de atuação, estiveram: o investimento em programas de requalificação profissional através da utilização dos recursos do FAT; a intermediação de mão de obra através da criação de agências de emprego (como por exemplo, a Central de Trabalho e Renda, que atende os trabalhadores do grande ABC); a geração de emprego e renda por meio do incentivo ao autoempreendimento e à formação de cooperativas, organizadas com o apoio de ONGs e da ADS, criada pela CUT em 1999 para disseminar o modelo da economia solidária e dar assistência às cooperativas através da oferta de capacitação e crédito (GALVÃO, 2002).

Tal forma de atuação levou a uma acomodação da central ao neoliberalismo, marcada pelas concessões feitas ao capital. De acordo com Galvão (2007: 256-264), a perspectiva do sindicato “cidadão”, que na prática corresponde a um sindicalismo de prestação de serviços, é a contrapartida do desmantelamento das políticas públicas e um eficaz instrumento de flexibilização de direitos, uma vez que legitimam a substituição de políticas universais por políticas focalizadas e compensatórias, auxiliando a perspectiva

neoliberal de combate aos direitos sociais. Outra consequência desta forma de atuação é que a ênfase na concepção de cidadania leva ao abandono da noção de classe social. Nesta direção, ao agir em nome de todos os cidadãos, a CUT se afasta de uma prática classista, na medida em que a perspectiva “cidadã” obscurece as diferenças de classe e unifica a todos numa entidade abstrata.

No que tange à proposta elaborada pelo SER-Cosmópolis, percebemos também um afastamento da noção de classe social. Como indicou Carlita, a organização dos motoristas se daria sem a necessidade de que estes se associassem ao sindicato, uma vez que o maior benefício de estarem vinculados à entidade não seria o avanço na conquista de novas garantias como assalariados, mas o oferecimento de condições para que se tornassem “empreendedores”. Por mais que este projeto ainda não tenha sido colocado em prática pelo SER e que não apresente contornos sistematicamente definidos, o seu esboço revela as contradições no discurso das lideranças. Ao mesmo tempo em que se opõem à flexibilização de direitos introduzida pelo neoliberalismo, traçam como objetivo da ação sindical o fomento às formas flexíveis de contratação, tal qual aconteceria com os motoristas ao se converterem em prestadores de serviços individuais para a Usina Ester, colocando estes trabalhadores à margem da proteção trabalhista e social e contribuindo para a política de redução de “custos” com força de trabalho das empresas.

As dificuldades geradas pelo desemprego e pela precarização das condições de trabalho para a ação sindical podem explicar, em parte, a presença desta contradição. Entretanto, deve-se levar também em consideração os efeitos ideológicos do neoliberalismo sobre a perspectiva que informa a atuação destas lideranças, os quais se expressam na assimilação de determinados elementos do discurso dominante – como é caso da noção de “empreendedorismo” – e no distanciamento de uma prática sindical classista. Com relação a este último aspecto, as contradições no discurso da presidente Carlita se tornam ainda mais evidentes, pois a prestação de serviço de assessoria aos trabalhadores motoristas para aquisição de caminhões coloca em questão o argumento apresentado pela dirigente para justificar a representação dos trabalhadores do transporte e da colheita mecanizada da cana: acumular forças pra enfrentar o patronato da agroindústria canavieira.

Desta forma, de que maneira se daria este acúmulo de forças, já que o destino vislumbrado para os trabalhadores motoristas consiste em torná-los mais facilmente

empregáveis para as usinas? Qual o lugar ocupado, neste projeto, pelos trabalhadores manuais do cultivo da cana-de-açúcar, os quais, a princípio, seriam os beneficiários imediatos da ampliação da categoria? Como avançar na luta por melhores condições de trabalho no setor canavieiro se, para uma parcela dos trabalhadores, defende-se uma solução individual para o suposto fim da precarização destas condições? Essas questões nos levam a concluir que o SER-Cosmópolis não possui uma alternativa definida para resistir ao desemprego entre os trabalhadores manuais da lavoura canavieira, ao contrário do que uma proposta de concepção mais ampla de categoria nos permite, num primeiro momento, supor. No limite, a estratégia pensada pelo sindicato exclui os trabalhadores rurais manuais.

A ausência de um projeto sindical definido refletiu na forma como as lideranças colocaram em prática a estratégia de representação dos demais trabalhadores do setor canavieiro: as lideranças não atuaram para forjar uma identidade comum entre os trabalhadores manuais e os trabalhadores do transporte e da colheita mecânica, condição necessária para a construção da solidariedade entre estes trabalhadores. Assim, durante a reunião que presenciamos com os motoristas, mesmo diante das declarações de alguns motoristas de que o SER-Cosmópolis “só sabe trabalhar com os peões de roça e não com os motoristas”, Carlita não debateu com os trabalhadores a concepção de categoria defendida pelo sindicato no setor canavieiro, nem lhes explicou a importância da sua unificação com os trabalhadores manuais da cana-de-açúcar. A justificativa apresentada para ação de representá-los se restringiu ao esclarecimento de que o SER pretendia defender os interesses dos trabalhadores diante do não cumprimento dos direitos trabalhistas pelas empresas terceirizadas. Também no que se refere à parcela da base formada pelos trabalhadores manuais, as entrevistas demonstraram o total desconhecimento desses trabalhadores com relação aos rumos da ação sindical definidos pelo SER-Cosmópolis.

Para finalizar, com relação ao avanço do processo de representação dos trabalhadores do transporte e da colheita mecanizada iniciada na safra de 2011, até o fechamento de nossa pesquisa de campo, em agosto do referido ano, as lideranças continuavam com a campanha de sindicalização, isto é, prosseguiam no trabalho de “fazer a carteirinha”, entregando a ficha de associação para os trabalhadores no local onde fica a balança de pesagem da Usina Ester. O dirigente Paulo César nos informou que a adesão ao sindicato estava sendo ampla, mas não soube nos dizer quantos trabalhadores haviam se

associado até então. Quanto à celebração de Acordos Coletivos entre o SER e as empresas terceirizadas, entramos em contato com a coordenadora da Usina Ester, Samantha, no início de 2012 e esta nos relatou que nenhuma das empresas havia firmado acordo com o SER e que algumas delas firmaram acordo com o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Anexos de Campinas e Região ⁶⁸.

⁶⁸ O empregador pode escolher o sindicato que lhe é mais favorável para assinar o Acordo Coletivo de trabalho para uma determinada categoria. A partir do momento em que o Acordo é firmado, ele se torna judicialmente exigível, independentemente do fato de aquele sindicato ser ou não representante legal daquela categoria, ou seja, de sua Carta Sindical abranger a sua representação. Entretanto, se o empregador firmar Acordo Coletivo com um sindicato cuja Carta Sindical não abranja determinados trabalhadores, devido ao princípio da unicidade sindical (definido no Artigo 8º, Inciso II, da Constituição Federal de 1988), o sindicato que detiver a representação legal pode propor uma ação anulatória no Tribunal Regional do Trabalho (TRT) competente para anular os efeitos do Acordo para seus representados. Como dissemos antes, a decisão final de qual sindicato possui a representação legal da categoria em disputa é dada pelo Poder Judiciário. Existem situações em que o sindicato, mesmo não tendo a representação legal, representa, na prática, determinada categoria. Nesses casos, a representação legal pode ser obtida pela proposição de uma ação junto ao TRT ou então pela decisão deste último de ação proposta por iniciativa do sindicato que possui a representação legal.

Considerações finais

Ao longo deste trabalho, refletimos sobre as questões que circundam o sindicalismo de assalariados rurais no setor canavieiro nas últimas duas décadas: desemprego, precarização das condições de trabalho e aumento das dificuldades para a ação sindical. Tais questões afetaram os trabalhadores de todas as categorias profissionais, já que são resultado dos processos de reestruturação produtiva e implementação de políticas neoliberais que se iniciam no Brasil nos anos 1990. A partir do estudo de caso do Sindicato de Empregados Rurais de Cosmópolis, procuramos analisar de que forma os sindicatos rurais se posicionam diante deste contexto e quais alternativas elaboram para responder às limitações colocadas a sua atuação.

No que tange ao SER-Cosmópolis, identificamos que a opção escolhida foi a retomada de um antigo projeto sindical, que esteve presente no momento de fundação dos sindicatos e da federação de assalariados rurais no Estado de São Paulo no final da década de 1980. A proposta original de estender a representação do SER para o conjunto dos trabalhadores envolvidos em atividades rurais da agroindústria canavieira e, desta forma, alterar a correlação de forças entre capital e trabalho e recompor em parte o poder de pressão do sindicato, foi, contudo, resignificada por suas lideranças, que lhe deram novos contornos. A incorporação de outros trabalhadores em sua base visa não apenas concretizar uma concepção mais ampla de categoria capaz de acumular forças para futuros enfrentamentos com o patronato, mas dar os primeiros passos em direção a uma nova perspectiva de prática sindical, que busca oferecer alternativas aos trabalhadores para além da relação de emprego formal.

Apesar de aparecer no discurso da presidente do SER-Cosmópolis como algo que ainda está em fase de maturação, podemos dizer que seus contornos se assemelham à perspectiva do sindicalismo “cidadão” desenvolvida pela CUT a partir de meados da década de 1990, na qual a tarefa do sindicalismo não se limita a melhorar a condição econômica dos trabalhadores por meio da luta reivindicativa, mas atender aos seus interesses nas diversas dimensões de sua vida. Isto se realizaria através da prestação de serviços a todos os trabalhadores, dentre eles o incentivo ao autoempreendimento e à formação de cooperativas baseadas nos princípios da economia solidária. Esta prática foi

também a adotada pela FERAESP, que canalizou suas ações na oferta de cursos de qualificação profissional e na organização de assentamentos rurais.

A mudança na prática sindical do SER-Cosmópolis se deu em uma conjuntura marcada pelo aumento da mecanização da colheita da cana-de-açúcar na Usina Ester e pela consequente redução no número de trabalhadores safristas. A expansão da colheita mecânica tomou novo fôlego na última década em função da conjuntura favorável ao agronegócio sucroalcooleiro, sobretudo no que se refere ao mercado interno e às exportações de etanol. Ao caracterizarmos este contexto, destacamos o papel desempenhado pelas políticas do governo Lula (2003-2010) na concessão de crédito via BNDES ao setor e na regulamentação das relações de trabalho no corte manual da cana. Entretanto, o bom momento vivido pela agroindústria canavieira atinge de forma negativa os trabalhadores rurais manuais.

Por um lado, com a introdução de novas tecnologias no processo produtivo, os trabalhadores rurais manuais que permanecem empregados se deparam com condições de trabalho ainda mais precárias, resultantes do aumento da dificuldade para a realização do trabalho, da queda no valor dos salários e do desmantelamento de conquistas trabalhistas garantidas em Acordo Coletivo. Por outro, a iniciativa do governo federal de definir um conjunto de práticas que devem ser adotadas pelo patronato para melhorar as condições de trabalho não tocam em aspectos fundamentais da organização do trabalho no corte da cana, como o salário por produção e a falta de controle pelos trabalhadores de sua própria produção. Além disso, o cumprimento de tais práticas constitui apenas uma recomendação, já que depende da adesão voluntária dos empresários ao acordo celebrado entre estes, governo federal e representantes dos trabalhadores.

Se até meados da década de 2000, a relação entre as lideranças do SER-Cosmópolis e os trabalhadores da base era de proximidade, fruto de sua constante presença nos locais de trabalho e do atendimento às demandas imediatas dos trabalhadores, e a atividade sindical da entidade obteve garantias trabalhistas importantes, no período recente esta situação se altera. A ausência das lideranças dos locais de trabalho e a sua omissão nos conflitos cotidianos entre os trabalhadores e a Usina Ester, principalmente naqueles referentes à definição do peso da cana, distanciou os trabalhadores do sindicato e suscitou um discurso

antissindical na base, ancorado na desconfiança quanto aos reais interesses defendidos pelo sindicato e no questionamento do pagamento das contribuições.

Como justificativa para as mudanças em sua forma de atuação, os dirigentes apontaram a conjuntura adversa para a ação sindical devido à redução no número de trabalhadores contratados na safra e a pouca dependência da Usina Ester do corte manual da cana, já que 75% da colheita se tornou mecanizada. Nossa pesquisa demonstrou, no entanto, que as condições objetivas, apesar de afetarem negativamente as condições para a ação sindical, não podem ser apontadas como os únicos fatores para o seu enfraquecimento. No caso dos SER-Cosmópolis, dois outros importantes elementos devem ser considerados: a estrutura sindical brasileira e os impactos ideológicos do neoliberalismo sobre perfil político de seus dirigentes.

No que se refere à estrutura sindical, observamos que seus mecanismos de atrelamento dos sindicatos de base ao Estado tornam estes independentes dos trabalhadores e da tarefa de organizá-los. Assim, os sindicatos se mantêm, já que a sua sobrevivência financeira é assegurada pelas contribuições compulsórias, sem a necessidade de ampliar o número de associados e democratizar a vida sindical. Desta forma, os trabalhadores permanecem alheios às decisões tomadas pelos dirigentes quanto aos rumos da ação sindical e não participam organicamente do sindicato. Com relação aos impactos do neoliberalismo, observamos que os dirigentes do SER-Cosmópolis, ao elaborarem sua estratégia para enfrentar o desemprego e a redução de seu poder de barganha, incorporam elementos do discurso neoliberal, na medida em que aderem às noções de “empreendedorismo” e “empregabilidade”.

Bibliografia e Fontes

Livros e artigos acadêmicos

ALVES, F. J. C. *Modernização da agricultura e sindicalismo: luta dos trabalhadores assalariados rurais da região de Ribeirão Preto*. Campinas: Tese de doutorado, Unicamp, 1991.

_____. “Por que morrem os cortadores de cana?” *Saúde e Sociedade*, São Paulo, v. 15, n. 3, set./dez., pp. 90-98, 2006. Disponível em: << <http://www.scielo.br/> >>. Acessado em: 01 jul. 2008.

_____. “Migração de trabalhadores rurais do Maranhão e Piauí para o corte de cana em São Paulo. Será esse um fenômeno casual ou recorrente da estratégia empresarial do Complexo Agroindustrial Canavieiro?” In: ALVES, F. (org.); NOVAES, J. R. (org.). *Migrantes – trabalho e trabalhadores no Complexo Agroindustrial Canavieiro (os heróis do agronegócio brasileiro)*. São Carlos: EdUFSCar, 2007.

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

ALVES, F. J. C.; NOVAES, J. R.; RICCI, R. “Mercado de Trabalho do Setor Sucro-Alcooleiro no Brasil”. *Estudos de Política Agrícola*, volume nº 15, Projeto BRA/91/014, IPEA/PNUD. Brasília, abril de 1994.

ALVES, G. “Terceirização e acumulação flexível do capital: notas teórico-críticas sobre as mutações orgânicas da produção capitalista”, *Estudos de Sociologia*, Araraquara, v.16, n.31, 2011.

ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 1999.

ARAÚJO, A. M. C.; VÉRAS DE OLIVEIRA, R. “Sindicalismo na era Lula: entre paradoxos e novas perspectivas”. Mimeo, edição dos autores, 2010.

BACCARIN, J. G.; GEBARA, J. J.; ROSADA, A. A. “Avanço recente da concentração econômica sucroalcooleira no Centro-Sul do Brasil”. *Cadernos CERU*, v.20, n.2, pp.87-102, 2009a. Disponível em: <http://www.revistasusp.sibi.usp.br/>. Acessado em: 14 jan. 2012.

BACCARIN, J. G.; GEBARA, J. J.; FACTORE, C. O. “Concentração e integração vertical do setor sucroalcooleiro no Centro-Sul do Brasil, entre 2000 e 2007”. *Informações Econômicas*, São Paulo, v.39, n.3, mar., 2009b.

BACCARIN, J. G.; GEBARA, J. J.; BORGES, J. C. “Avanço da mecanização canieira e alterações na composição, na ocupação, na sazonalidade e na produtividade do trabalho em empresas sucroalcooleiras, Estado de São Paulo”. *Informações Econômicas*, v.40, n.9, set., 2010.

BELIK, W.; BALSADI, O. V.; BORIM, M. R.; CAMPANHOLA, C.; GROSSI, M. E. D.; GRAZIANO DA SILVA, J. F. “O emprego rural nos anos 90”. In: WEISHAUP, M. P. (org.); WILNES, H. (org.). *Trabalho, mercado e sociedade: o Brasil nos anos 90*. São Paulo: Unesp, 2003.

BIHR, A. *Da grande noite à alternativa – o movimento operário europeu em crise*. São Paulo: Boitempo, 1998.

BOITO JR., A. “Reforma e persistência da estrutura sindical”. In: BOITO Jr., A. (org.). *O sindicalismo brasileiro nos anos 80*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

_____. *Política neoliberal e sindicalismo no Brasil*. São Paulo: Xamã, 1999.

_____. “O sindicalismo na política brasileira”. *Coleção Trajetória*, Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, n. 8, 2005.

_____. “A burguesia no Governo Lula”. In: BASUALDO, E. M. (Org.); ARCEO, E. (Org.). *Neoliberalismo y sectores dominantes. Tendencias globales y experiencias nacionales*. CLACSO, Buenos Aires, 2006.

_____. “Estado e burguesia no capitalismo neoliberal”. *Rev. Sociol. Polít.*, Curitiba, n.28, p. 57-73, jun. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/>. Acessado em: 13, jan., 2012.

BRAGA, R.; SANTANA, M. A. “O pêndulo oscilante – sociologia do trabalho e movimento sindical no Brasil”, *Cad. CRH*, Salvador, v.22, n.56, mai./ago., 2009.

COLETTI, C. *A estrutura sindical no campo*. Campinas: Editora da Unicamp, 1998.

COMERFORD, J. C. *Como uma família: sociabilidade, territórios de parentesco e sindicalismo rural*. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2003.

CORRÊA, E. G. *O sindicalismo entre os trabalhadores assalariados rurais na cidade de Cosmópolis/SP*. Campinas: Monografia de conclusão de curso, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Unicamp, 2007.

FACIOLI, I. “Cortadores de cana mortos no setor sucroalcooleiro paulista”. In: SILVA, M. A. M.; ALVES, F.; PEREIRA, J. C. A. (Org.). *Agrocombustíveis solução? A*

vida por um fio no eito dos canaviais. São Paulo: Centro de Capacitação da Juventude, 2008.

FAVARETO, A. “Agricultores, trabalhadores: os trinta anos do novo sindicalismo rural no Brasil”, *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, v. 21, n. 62, out., 2006. Disponível em: < <http://www.scielo.br/>>. Acessado em: 10 jan. 2012.

FERRANTE, V. L. S. B.; BARONE, L. A. “O sindicalismo rural paulista na última década: fissuras e contrapontos”. *Reforma Agrária*, Campinas, v. 24, n. 1, jan/abr, 1994.

FILGUEIRAS, L.; GONÇALVES, R. *A economia política do governo Lula*. Rio de Janeiro: Contraponto, 2007.

FILGUEIRAS, L.; PINHEIRO, B.; PHILIGRET, C.; BALANCO, P. “Modelo liberal-periférico e bloco de poder: política e dinâmica macroeconômica nos governos Lula”. In: MAGALHÃES, J. P. A. (Org.). *Os anos Lula: contribuições para um balanço crítico (2003-2010)*. Rio de Janeiro: Ed. Garamond, pp. 35-69, 2010.

GALVÃO, A. “Os metalúrgicos do ABC e a Câmara Setorial da indústria automobilística”. *Revista da Sociologia e Política*, Curitiba, v. 10, n. 11, p. 83-101, 1998.

_____. “A CUT na encruzilhada: dilemas do movimento sindical combativo”, *Idéias*, Campinas, v. 09, n. 1, p. 105-154, 2002.

_____. “O movimento sindical frente ao governo Lula: dilemas, desafios e paradoxos”. *Outubro*, n.14, 2006.

_____. *Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil*. Rio de Janeiro: Revan, 2007.

_____. “Entre o real e o virtual: as reformas sindical e trabalhista no governo Lula”. In: LUCENA, C. (org.); PREVITALLI, F. (org.). *Capitalismo, Estado e Educação*. Campinas: Átomo-Alínea, p. 207-223, 2008.

_____. “O movimento sindical no governo Lula: entre a divisão e a unidade”. In: *VI Congresso da Associação Latino-Americana de Estudos do Trabalho*, Cidade do México, 20 a 13 de abril, 2010.

GRAZIANO DA SILVA, José. *O “bóia-fria” entre aspas e com os pingos nos is. A mão-de-obra volante na agricultura*. In: Unesp. Departamento de Economia Rural. São Paulo: Polis, 1982.

GUANAIS, J. B. *No eito da cana, a quadra é fechada: estratégias de dominação e resistência entre patrões e cortadores de cana em Cosmópolis/SP*. Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Unicamp, 2010.

IBASE – PLATAFORMA BNDES (Org.). *Impactos da indústria canavieira no Brasil – Poluição atmosférica, ameaça a recursos hídricos, risco para a produção de alimentos, relações de trabalho atrasadas e proteção insuficiente à saúde de trabalhadores*. Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <<http://www.plataformabndes.org.br>>. Acessado em: 13 abr. 2011.

KREIN, D. *Tendências Recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005*. Campinas: Tese de doutorado, Instituto de Economia, Unicamp, 2007.

LEMOS, P. R. *Cidadania e economia solidária na Agência de Desenvolvimento Solidário da CUT*. Campinas: Monografia de conclusão de curso, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Unicamp, 2008.

MARCELINO, P. R. P. *Terceirização e ação sindical: a singularidade da reestruturação do capital no Brasil*. Campinas: Tese de doutorado, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Unicamp, 2008.

MARTINS, J. S. “Migrações temporárias: problemas para quem?” *Travessia*, São Paulo, n. 1, mai./ago., pp. 5-8, 1988.

MARX, K. *O Capital*. Crítica da economia política. Livro I, vol. II: O processo de produção do capital. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1994.

_____. “Salário, preço e lucro”. In: GIANOTTI, J. A. (Org.). *Karl Marx - manuscritos econômico-filosóficos e outros textos escolhidos*. São Paulo: Abril Cultural, 1974.

MARX, K.; ENGELS, F. *Sindicalismo*. Trad.: José Roberto Marinho. São Paulo: CHED, 1980.

MEDEIROS, L. S. “Apresentação”, *Cadernos do CEDI-20*. Sindicalismo no campo – entrevistas. Rio de Janeiro, jan., 1990.

MENEZES, M. Ap. de. *Redes e enredos nas trilhas dos migrantes: um estudo de famílias de camponeses-migrantes*. Rio de Janeiro: Relume Dumará; João Pessoa, PB: EDUF, 2002.

MENEZES, M. Ap. de; SATURNINO, M. “As migrações sazonais do sertão paraibano para as usinas canavieiras de São Paulo”. In: ALVES, F. (org.); NOVAES, J. R. (org.). *Migrantes – trabalho e trabalhadores no Complexo Agroindustrial Canavieiro (os heróis do agronegócio brasileiro)*. São Carlos: EdUFSCar, 2007.

MILANO, M. T. “Reestruturação do Complexo Agroindustrial e Novas Ações Sindicais: análise da luta dos assalariados rurais da Região de Ribeirão Preto/SP (1984-2008)”. In: *Anais do 34º Encontro Anual da ANPOCS*, Caxambu/MG, 25 a 29 de outubro de 2010.

MORAES, M. A. F. D. “O mercado de trabalho da agroindústria canavieira: desafios e oportunidades”, *Economia Aplicada*, São Paulo, v.11, n.4, out./dez., pp. 605-619, 2007a. Disponível em: < <http://www.scielo.br/>>. Acessado em: 04 jan. 2012.

_____. “Indicadores do mercado de trabalho do sistema agroindustrial da cana-de-açúcar do Brasil no período 1992-2005”, *Estudos Econômicos*, São Paulo, v.37, n.4, pp.875-902, out./dez., 2007b.

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. (org.); NOVAES, J. R. (org.). *Migrantes – trabalho e trabalhadores no Complexo Agroindustrial Canavieiro (os heróis do agronegócio brasileiro)*. São Carlos: EdUFSCar, 2007a.

NOVAES, J. R. P. “Campeões de produtividade: dores e febres nos canaviais paulistas”, *Estudos Avançados*, São Paulo, v.21, n.59, jan./abr., 2007b. Disponível em: < <http://www.scielo.br/>>. Acessado em: 04 abr. 2008.

PAES, L. A. D. “Áreas de expansão do cultivo da cana”. In: MACEDO, I. C. (Org.). *A energia da cana-de-açúcar – doze estudos sobre a agroindústria da cana-de-açúcar no Brasil e sua sustentabilidade*. São Paulo: UNICA, 2007.

PRADO, M. L. “Setor sucro alcooleiro, automação e novos gerenciamentos: novos perfis do trabalho”, *Estudos de Sociologia*, Araraquara, v.16, n.31, 2011.

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

RODRIGUES, L. M. *Industrialização e atitudes operárias*. São Paulo: Editora Brasiliense, 1970.

_____. *Destino do Sindicalismo*. São Paulo: Edusp, 2002.

SCOPINHO, R. AP. “Novas tecnologias e saúde do trabalhador: a mecanização do corte da cana-de-açúcar”, *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v.15, n.1, jan./mar., 1999. Disponível em: < <http://www.scielo.br/>>. Acessado em: 21 jun. 2011.

_____. “Qualidade total, saúde e trabalho: uma análise em empresas sucroalcooleiras paulistas”, *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v.4, n.1, jan./abr., 2000. Disponível em: < <http://www.scielo.br/>>. Acessado em: 21 jun. 2011.

_____. “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*, São Paulo, v. 7, dez., 2004. Disponível em: < <http://www.scielo.br/> >. Acessado em: 21 jun. 2011.

SILVA, D. G. B. *Usina Ester – 100 anos de história (1898-1998)*. Cosmópolis: Editora Cia Aluminis, 1998.

SILVA, M. A. M. “Como “expulsar o camponês” do proletário”. *Travessia*, São Paulo, n. 8, set./dez., pp. 5-11, 1990.

_____. *Errantes do fim do século*. São Paulo: Fundação Editora da Unesp, p. 107-35, 1999.

_____. “A morte ronda os canaviais paulistas.” *Revista da Associação Brasileira de Reforma Agrária - ABRA*, São Paulo, v. 33, n. 2, ago./dez., pp.111-114, 2006.

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

_____. “Trabalho nos canaviais, o que mudou?”, *Teoria e Debate*, v.84, set./out., 2009.

SILVA, M. A. M.; MARTINS, R. C. “Trabalho e meio ambiente: o avesso da moda do agronegócio”, *Lutas & Resistências*, Londrina, v.1, set., pp. 91-106, 2006.

STEIN, L. M. “Perfil do dirigente sindical rural paulista: representações, conflitos e direitos”. *Cadernos AEL*, vol. 4, n. 7, 1997.

_____. *Trabalhismo, círculos operários e política - a formação do sindicato dos trabalhadores agrícolas no Brasil (1954-1964)*. São Paulo: FAPESP/Annablume, 2008.

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

TAVARES, M. A.; LIMA, R. O. T. de. “A “liberdade” do trabalho e as armadilhas do salário por peça”. *Revista Katálysis*, Florianópolis, v. 12, n. 2, pp. 170-177, jul./dez., 2009. Disponível em: < <http://www.scielo.br/> >. Acessado em: 21 jun. 2011.

THOMAZ JR., A. “Não há nada de novo sob o sol num mundo de *Heróis!* A civilização da barbárie na agroindústria canavieira”, *Pegada*, v.8, n.2, 2007.

Documentos oficiais e estatísticos

BNDES. *O perfil do apoio do BNDES ao setor sucroalcooleiro*. Rio de Janeiro, n. 28, set., pp. 3-36, 2008. Disponível em: <<http://www.bndes.gov.br/>>. Acessado em: 13 abr. 2011.

BRASIL. “Norma Regulamentadora 31 - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura, de 03 de março de 2005”. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 04 de março de 2005.

_____. *Contratações da área de infra-estrutura (operações diretas)*. Período: 01/01/2008 a 31/12/2008. Disponível em: <<http://www.bndes.gov.br/>>. Acessado em: 13 abr. 2011.

_____. *Setor sucroenergético: o desempenho do BNDES no último triênio da década*. Rio de Janeiro, n. 21, mai., 2011. Disponível em: < <http://www.bndes.gov.br/>>. Acessado em: 13 abr. 2011.

CONAB. *Perfil do setor do açúcar e do álcool no Brasil*. Edição para a safra 2008-2009, 2010. Disponível em: < <http://www.conab.gov.br/>>. Acessado em: 05 jan. 2012.

IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)*, vários anos.

_____. *INPC – Séries Históricas*. Disponível em: < <http://www.ibge.gov.br/>>. Acessado em: 11 mai. 2011

MAPA. *Plano Nacional de Agroenergia 2006-2011*. Brasília, DF: Embrapa Informação Tecnológica, 2006.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região de Campinas. *Expediente Administrativo (EA) nº 24322/2006-08*, Objeto: Meio ambiente do Trabalho no Corte da Cana-de-açúcar, Núcleo: Proteção à Saúde e Segurança do Trabalhador, Data da autuação: 11/01/2006, 15 volumes.

SECRETARIA-GERAL DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. *Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Cana-de-Açúcar*, 2009. Disponível em: <http://www.secretariageral.gov.br/>. Acessado em: 10 mai. 2011.

UNICA. *Produção de cana-de-açúcar do Brasil*. Disponível em: <<<http://www.unica.com.br/dadosCotacao/estatistica>>>. Acessado em: 29 mar. 2011.

UNICA. *Ranking de produção das unidades do Estado de São Paulo, safra 2008/2009*. Disponível em: < <http://www.unica.com.br/dadosCotacao/estatistica/>>. Acessado em: 06 jan. 2012.

USINA AÇUCAREIRA ESTER S/A. *Notícias Ester*. Ano V, nº 12, dez., 2009. Disponível em: < <http://www.usinaester.com.br/>>. Acessado em: 10 jan. 2012.

Documentos sindicais

ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO dos anos de 1999 a 2010, assinados entre o Sindicato de Empregados Rurais de Cosmópolis e a Usina Açucareira Ester S/A.

COSTA, C.; LIMA, P. C. *Contribuição do Sindicato de Cosmópolis às instituições com o mesmo interesse*. Cosmópolis, s/d.

Entrevistas

10 entrevistas realizadas com trabalhadores rurais da Usina Açucareira Ester S/A entre os meses de abril e maio de 2011.

Entrevista com Carlita da Costa, presidente do Sindicato de Empregados Rurais de Cosmópolis, realizada em 21/05/2007 e 21/08/2011.

Entrevista com Paulo César de Lima, dirigente do Sindicato de Empregados Rurais de Cosmópolis, realizada em 15/05/2011.

Entrevista com Adílson Ricardo Gualbino, coordenador de plantio e colheita da Usina Açucareira Ester S/A, realizada em 31/05/2007.

Entrevista com Samantha Gil de Souza Campos, coordenadora da gestão da informação da Usina Açucareira Ester S/A, realizada em 05/07/2011.

Entrevista com Vladimir Furlanetto, proprietário do escritório de contabilidade Dinâmica, realizada em 18/05/2007.

FILHO, Antonio Lucas. “Trabalhadores, governo e usineiros assumem compromisso”, *Teoria e Debate*, n.84, set./out., 2009. Entrevista concedida a Fernanda Estima.

NEVES, Élio. “Entrevista com Élio Neves”. *Revista Espaço de Diálogo e Desconexão (REDD)*, Araraquara, v.2, n.1, jul./dez., 2009. Entrevista concedida a Mariana Tonussi Milano e Géssica Trevisan Pera

Outras fontes

QUADRA FECHADA (vídeo-documentário). Direção: José Roberto Pereira Novaes. Rio de Janeiro, 2006.

MIGRANTES (vídeo-documentário). Direção: José Roberto Pereira Novaes, Francisco José da Costa Alves e Cleisson Vidal. Rio de Janeiro, 2007.

“Presidente Lula chama usineiros de heróis”. *Folha Online*, 20 de março de 2007. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/brasil/ult96u90477.shtml>>. Acessado em: 09 fev. 2012.

“UE prepara barreira ao etanol”. *Portal do Agronegócio*, 07 de novembro de 2008. Disponível em: <<http://www.portaldoagronegocio.com.br/conteudo.php?id=26931>>. Acessado em: 09 fev. 2012.

Anexos

Anexo I – Roteiro de Entrevistas

Roteiro de entrevista com os trabalhadores canavieiros da Usina Ester

I – Identificação do trabalhador

1. Qual seu nome?
2. Qual sua idade?
3. Qual seu estado civil?
4. Até que série você estudou? Está estudando atualmente ou fazendo algum curso?
5. Em que cidade e estado você nasceu?
6. Em que cidade e estado você morava antes de morar em Engenheiro Coelho? Há quanto tempo você está aqui?
7. Onde você mora quando vem para o trabalho no corte da cana (caso de trabalhador migrante)?
8. Quais os motivos que fizeram você sair da região onde morava?
9. Como era o seu trabalho na região onde morava?
10. Como você ficou sabendo do trabalho no corte da cana?
11. Há quantos anos você trabalha no corte da cana?

II – Formas de contratação

12. Você tem carteira assinada?
13. Seu contrato de trabalho é por tempo indeterminado, determinado ou é um contrato de safra? Caso seja por tempo determinado ou contrato de safra, você costuma trabalhar em alguma outra atividade na entressafra?

III – Condições de trabalho

14. Há quanto tempo você trabalha na Usina Ester?
15. Quando você começou a trabalhar na Usina Ester, você fazia o mesmo trabalho que faz atualmente?
16. Você já trabalhou em alguma outra usina? Se sim, qual e por quanto tempo?
17. Qual a sua função na Usina Ester? Descreva as atividades que você exerce durante o trabalho.
18. Você trabalha em quais dias da semana? Em qual horário?
19. Existe alguma penalidade caso o trabalhador se atrase ou falte do trabalho?
20. Existem pausas para descanso durante o horário de trabalho?
21. Os trabalhadores possuem horários determinados para fazer as refeições ou cada trabalhador escolhe o seu horário?
22. Os trabalhadores costumam trabalhar durante o período das refeições?
23. Quanto você recebe por mês/semana?
24. O seu salário é somente fixo, somente por produção ou uma parte é fixa e outra varia com a produção?
25. Seu salário é suficiente para as suas necessidades e despesas ou você precisa fazer algum outro tipo de trabalho para complementar a renda?
26. Você faz hora extra com frequência? Se sim, quantas horas extras semanais?
27. Essas horas extras são pagas ou compensadas com folgas?
28. Quantas toneladas de cana você costuma cortar por dia?
29. Você acompanha a mediação feita pelo fiscal, com o compasso, dos metros de cana que você cortou no dia? Você alguma vez já discordou (ou conhece alguém que tenha discordado) da mediação do fiscal? Você recebe o comprovante, no final do trabalho, com a quantidade de cana que você cortou naquele dia?
30. Você conhece o sistema *Quadra Fechada*? Se sim, qual a sua opinião sobre ele? Como ficou sabendo da sua existência?
31. Como ele funciona? Descreva.

32. Qual a diferença entre o sistema de *Quadra Fechada* e o sistema de *Campeão*? Qual sistema você prefere?
33. O sistema de *Quadra Fechada* permite eliminar as fraudes na pesagem da cana?
34. Você alguma vez já questionou o peso da cana apresentado pela Usina Ester? Conhece alguém que já fez esse questionamento?
35. No corte da cana, o salário é por produção, ou seja, quanto mais o trabalhador corta mais ele recebe. O que você acha dessa forma de salário? Há diferença entre o salário recebido pelos homens daquele recebido pelas mulheres?
36. Você acha que este tipo de remuneração faz com que o trabalhador trabalhe mais do que o seu corpo é capaz de suportar, colocando em risco sua saúde?
37. Você acha que receber um salário fixo por mês é melhor do que receber por produção?
38. Se não, se este salário fixo fosse igual ao valor que você costuma receber por produção, você ainda preferiria o salário por produção?
39. Você acha que o salário por produção incentiva os trabalhadores a competirem entre si, já que as usinas costumam preferir os trabalhadores que mais produzem?
40. A Usina Ester oferece algum prêmio ou recompensa para os trabalhadores que mais cortam cana?
41. Qual você acha que deveria ser o salário de um cortador de cana? E de um trabalhador do plantio e tratos culturais?
42. A Usina Ester oferece algum destes “recursos” aos trabalhadores rurais: convênio médico, convênio odontológico, vale alimentação, cesta básica, participação nos lucros? Se sim, qual? Qual o critério para receber?
43. Descreva para mim as condições do seu local de trabalho: temperatura; existência e condições em que se encontram os sanitários; existência ou não de sanitários separados por sexo; água potável e fresca para beber; local apropriado para fazer as refeições (mesas, cadeiras, local na sombra); presença de fuligem; contato com agrotóxicos etc.
44. Você acha que o trabalho que você realiza e as condições do seu local de trabalho afetam de alguma forma a sua saúde? Se sim, como?

45. Você saberia informar se alguma entidade (governo municipal/estadual/federal, Ministério Público do Trabalho, sindicato etc.) fiscaliza as condições do seu local de trabalho? Se sim, você já esteve presente em alguma fiscalização?
46. Você já sofreu algum acidente de trabalho? Já teve algum colega que sofreu? Quais são os acidentes de trabalho mais comuns?
47. A Usina Ester disponibiliza algum serviço médico no local de trabalho? Caso algum trabalhador precise deste atendimento, onde e por quem é atendido?
48. A Usina Ester fornece aos trabalhadores o repositivo energético, mais conhecido como “suquinho” ou “sudrat”? Quais os efeitos do repositivo para o trabalhador? São positivos ou negativos?
49. Você já recebeu algum tipo de treinamento para desempenhar de forma mais adequada as suas atividades? Se sim, quem lhe forneceu o treinamento? Descreva como ele ocorreu e o seu conteúdo.
50. Você saberia dizer se a Usina Ester ofereceu aos trabalhadores um treinamento chamado “Cana Limpa”? Se sim, você participou ou conhece alguém que tenha participado?
51. Como é a relação entre os trabalhadores durante o trabalho? Os trabalhadores competem entre si? Há algum tipo de problema ou desentendimento que seja frequente?
52. Qual a sua opinião sobre a usina em que você trabalha? Existe alguma diferença entre essa usina e outras que você já trabalhou?

IV – Atividade sindical

53. Existe algo no seu trabalho que lhe desagrade?
54. Você gostaria de mudar algo na sua rotina de trabalho? Se sim, o quê? Por quê? Quem você procuraria em primeiro lugar para viabilizar essa mudança?
55. Você já participou de alguma greve nesta usina? E em outras usinas/empresas? Se sim, descrever.
56. Você sabe se na Usina existe CIPA? Você sabe qual a sua função? Já participou ou participa da CIPA?
57. Qual o sindicato que representa sua categoria?

58. Você é filiado ao sindicato? Por quê?
59. Você participa de assembleias ou outras atividade promovidas pelo sindicato (reuniões, palestras, cursos etc.)? Se não, por quê?
60. Você já participou de algum tipo de comissão no local de trabalho ou comissão de ônibus nesta usina? Ou sabe da existência dessas comissões? Se sim, descrever
61. Os dirigentes sindicais do seu sindicato costumam ir aos locais de trabalho?
62. O que fazem as comissões dos ônibus?
63. Como você fica sabendo das informações e notícias referentes ao sindicato?
64. Como os trabalhadores fazem para pressionar a usina para conquistar suas reivindicações?
65. Você acha que os trabalhadores devem fazer greve quando desejam um aumento de salário ou alguma outra reivindicação? Você acha que a greve pode melhorar a situação dos trabalhadores?
66. Quais as vantagens que o sindicato oferece aos trabalhadores? Você desfruta de alguma delas?
67. Quais você acha que são as principais funções do sindicato?
68. Você acha que o seu sindicato cumpre corretamente a sua função?

V- Participação política e percepção sobre o processo de mecanização

69. Em quem você votou na última eleição para presidente da República? E na penúltima?
70. Você acha que os dois governos do ex-presidente Lula (2003-2010) beneficiaram mais os trabalhadores canavieiros do que os outros governos? Por quê?
71. O que você acha que o governo poderia fazer para melhorar a situação dos trabalhadores?
72. Você acha que as condições de trabalho melhoraram ou pioraram nos últimos anos? Por quê?

73. Você percebeu um aumento na utilização de máquinas no corte da cana pela Usina Ester nos últimos anos? E em outras usinas e fazendas em que trabalhou? Descreva esse processo.
74. Você conhece alguém que tenha perdido o emprego por causa do aumento da mecanização da colheita da cana?
75. Você tem medo de perder o emprego por causa da mecanização?
76. Com a mecanização, houve alguma mudança no ritmo e na duração do seu trabalho?
77. Você recebeu alguma informação da usina ou do sindicato sobre a lei que determina o fim das queimadas? O que você acha disso?
78. A usina ou o sindicato já lhe ofereceu algum treinamento para exercer a função de tratorista, motorista ou operador de máquina? Você já pensou em exercer essas funções? Caso a usina abra essas vagas, você pensa em se candidatar?

VI – Perspectivas futuras de emprego

79. Você pretende continuar trabalhando na Usina Ester?
80. Em que você pretende trabalhar no futuro? Pretende voltar para sua região de origem (se for migrante ou ex-migrante)?
81. Se você fosse demitido da Usina Ester, você acha que encontraria outro emprego como o que tem agora? Por quê?
82. Se você saísse da Usina Ester, que tipo de trabalho procuraria em primeiro lugar?

Roteiro de entrevistas com as lideranças do SER-Cosmópolis

I - Identificação do entrevistado

1. Nome
2. Idade
3. Estado civil
4. Escolaridade
5. Cidade e estado onde nasceu
6. Em que cidade e estado você morava antes de morar em Cosmópolis? Há quanto tempo você mora aqui?
7. Você sempre foi trabalhador rural? Em quais lugares trabalhou?
8. Como e quando você entrou para o movimento sindical?

II - Histórico de formação e composição do sindicato

9. Qual a data de fundação do sindicato? Faça um breve histórico do seu processo de formação.
10. O sindicato é filiado a alguma federação e central sindical? Se sim, o que motivou a filiação? Qual é a relação atual entre o sindicato e estas organizações? Por quê?
11. Qual a relação do sindicato com o Ministério Público do Trabalho (MPT)?
12. Para que serve a Justiça do Trabalho? Qual a sua opinião sobre a sua função e com que frequência o sindicato recorre à mesma?
13. O sindicato tem em sua base trabalhadores rurais de quais ramos do setor agropecuário (lavoura branca, agricultura canavieira, citricultura etc.)?
14. Qual o número de trabalhadores que compõem a base?
15. Qual o número de filiados em 2011? Qual a porcentagem de filiação nas diferentes lavouras?
16. O sindicato possui algum tipo de vínculo com outros movimentos sociais, centros comunitários, associações de bairro, igrejas?

17. Quais são as estratégias do sindicato para ampliar o número de filiados?
18. Qual é a principal fonte de renda do sindicato (contribuição associativa, assistencial, confederativa)? Qual sua política de contribuição?

III - Trabalho sindical

19. Em sua opinião, qual é a função do sindicalismo nas relações de trabalho hoje?
20. Em sua opinião, quais são as qualidades da ação deste sindicato juntos aos trabalhadores?
21. Quais são as principais dificuldades que o sindicato enfrenta para realizar esta ação?
22. Quais são as maiores dificuldades enfrentadas juntos aos trabalhadores (força de trabalho temporária e itinerante/alta rotatividade; penosidade do trabalho; trabalhadores dispersos pelos canaviais)?
23. A participação dos trabalhadores nas atividades sindicais é frequente ou se limita ao período de campanha salarial? Os trabalhadores costumam recorrer ao sindicato para resolver conflitos com a Usina Ester?
24. Como é a ação do sindicato no período de data-base (paralisação, greve)?
25. Em entrevista com os trabalhadores, estes afirmaram que há frequente discordância entre eles e a Usina Ester no que se refere ao preço e ao peso da cana? O que você acha disso?
26. Onde são realizadas as assembleias e reuniões? Nos locais de trabalho ou na sede do sindicato? Os trabalhadores comparecem, dão opinião, participam assiduamente?
27. Como são definidos os interesses perseguidos pelo sindicato? As lideranças definem e comunicam aos trabalhadores ou estes são consultados antes da definição?
28. Como os trabalhadores são informados dos encontros e atividades promovidos pelo sindicato ou das ações que desempenha (jornal, representantes de turma, pela própria liderança etc.)?
29. Qual a sua opinião sobre a estrutura sindical (contribuições compulsórias, unicidade sindical)? Em sua opinião, há alguma coisa que deveria mudar nessa estrutura?
30. Como o sindicato realiza o trabalho de mobilização nos locais de trabalho? Quais são as principais estratégias?

31. Qual tem sido o principal eixo de reivindicação do sindicato nos últimos anos?
32. Como é relação entre o sindicato e as empresas, em geral, e a Usina Ester, em particular?
33. Como são feitas as negociações, diretamente com as empresas?
34. Quais temas são tratados nas negociações: forma de recrutamento e contratação da força de trabalho, flexibilidade da jornada de trabalho, salários e benefícios trabalhistas, introdução de novas tecnologias (mecanização), terceirização, PLR ou outros?
35. O sindicato tem algum tipo de representação dentro da empresa (por exemplo, comissão de trabalhadores, presidentes de turma, delegados, coordenadores)? Se sim, como é essa organização, quem escolhe os representantes?
36. Qual é a postura do sindicato sobre a realização de greves?
37. O sindicato oferece algum tipo de assistência (médica, odontológica, jurídica ou de lazer) aos trabalhadores?
38. Qual a sua opinião sobre a ausência de disputa para a diretoria do sindicato? Por que isso acontece?

IV - Condições de trabalho nos canaviais

39. Em entrevista com os trabalhadores, estes afirmaram que em outras usinas o contrato para trabalhar na safra é por prazo indeterminado, o que lhes dá direito ao seguro desemprego, e que na usina Ester é feito apenas contrato por prazo determinado. O que você acha disso?
40. Como foi o processo de implantação do sistema de *Quadra Fecha* na Usina Ester? Descreva-o para mim.
41. Quais as vantagens e desvantagens deste sistema? Houve aumento nos salários?
42. Em sua opinião, por que a Usina Ester é a única no Brasil a adotar esse sistema?
43. O sindicato divulgou essa experiência no meio sindical? Qual foi a postura da FERAESP em relação a isso?
44. Os trabalhadores rurais da usina Ester tem direito ao Programa de Participação nos Resultados (PPR)? Como foi a negociação com a usina sobre essa questão?

45. Qual sua opinião sobre o salário por produção? Você acha que essa forma de pagamento leva os trabalhadores à exaustão?
46. O sindicato possui alguma ação ou proposta no sentido de substituir essa forma de pagamento por outra?
47. Quando entrou em vigor o contrato de 2 anos para os trabalhadores rurais? O sindicato e os trabalhadores tiveram algum problema com o cumprimento do contrato pela Usina Ester? Este tipo de contrato ainda está sendo utilizado?
48. Qual a opinião do sindicato em relação à terceirização? Como o sindicato atuou quando existia terceirização no corte manual da cana e como irá atuar com a terceirização no setor do transporte e colheita mecanizada?

V - Mecanização e desemprego

49. Como o sindicato vê as mudanças tecnológicas e organizacionais nos processos de trabalho hoje?
50. A partir de quando a Usina Ester começou a mecanizar o corte da cana? Qual é a porcentagem de mecanização atual?
51. Qual foi o período em que o sindicato teve o maior número de filiados e de trabalhadores em sua base? A partir de que momento esse número começou a diminuir?
52. Na década de 1990, quando surge o sistema de *Quadra Fechada*, o poder de negociação dos trabalhadores e do sindicato era maior do que atualmente?
53. O sindicato elaborou propostas ou buscou formas de negociação com a Usina Ester no sentido de diminuir esses impactos?
54. Qual a postura do sindicato frente a Usina Ester neste contexto de mecanização: defensiva, manter conquistas anteriores; ofensiva, ampliar direitos; ou de conciliação?
55. Quais alternativas o sindicato vislumbra para superar o atual contexto de reestruturação produtiva das usinas e de aumento do desemprego? Qual foi a estratégia na safra de 2010 e qual será em 2011?
56. Por que a representação dos trabalhadores do transporte e da colheita mecânica da cana só começou agora?

57. Em algum momento, a situação financeira do sindicato esteve comprometida pela redução no número de trabalhadores?

VI - Flexibilização dos direitos trabalhistas

58. Qual é a postura do sindicato diante das propostas de flexibilização dos direitos trabalhistas?

59. Qual foi a postura do sindicato diante da MP 410 promulgada pelo governo Lula (2003-2010)?

60. Quais as ações do sindicato diante da precarização das condições de trabalho no corte manual da cana?

61. Quais são as doenças ocupacionais e os acidentes de trabalho mais frequentes entre os cortadores de cana? Qual a política adotada pelo sindicato em relação a isso?

VII - Ação Sindical no governo Lula (2003-2010)

62. Você é filiado a algum partido político? Por quê?

63. Qual a sua opinião sobre a priorização do agronegócio pelo governo Lula (2003-2010)?

64. E sobre a sua política de incentivar a agroindústria canavieira através da concessão de recursos financeiros via BNDES?

65. A Usina Ester tem se beneficiado desta oferta de crédito?

66. Qual a sua opinião sobre a participação dos sindicatos no oferecimento de cursos de qualificação profissional aos trabalhadores?

67. O sindicato já pensou em oferecer cursos de alfabetização aos trabalhadores rurais?

68. Os trabalhadores rurais da Usina Ester participaram do Programa de Capacitação Cana Limpa?

69. O que você acha da participação dos sindicatos nos fóruns tripartites organizados pelo governo Lula (2003-2010)? Como você avalia a postura da CONTAG e da FERAESP sobre essa questão?

70. Qual foi a postura do sindicato em relação à Mesa de Diálogo criada pelo presidente Lula e ao Acordo de livre adesão? As medidas introduzidas pelo Acordo

contribuíram para avançar na pauta de reivindicações do sindicato com a Usina Ester?

71. Compare a década de 1990 com a década de 2000 do ponto de vista das condições para a organização sindical dos canavieiros: melhoraram ou pioraram? A partir de quando o poder de barganha do sindicato diminuiu?
72. Qual sua opinião sobre o reconhecimento das centrais sindicais no governo Lula (2003-2010)?

Roteiro de entrevistas com os funcionários do corpo gerencial da Usina Ester

I - Identificação do entrevistado

1. Nome
2. Idade
3. Estado civil
4. Escolaridade
5. Cidade e estado onde nasceu
6. Qual era o seu emprego antes de trabalhar na Usina Ester?
7. Qual a função que você exerce na usina? Descreva para mim as atividades que você desempenha.

II - Estrutura de cargos e funções da Usina Ester

8. Você poderia descrever qual é a hierarquia de cargos e funções da divisão agrícola da Usina Ester?
9. Você poderia me explicar quais são as funções que devem ser desempenhadas pelos fiscais de frente de trabalho, pelos fiscais de turma, turmeiros e motoristas de ônibus?
10. Alguma destas funções é terceirizada? Se sim, por quê?

III - Contratação de trabalhadores rurais

11. Quantos trabalhadores foram contratados para a safra da cana em 2011? Deste total, quantos são efetivos e quantos são contratados só para a safra?
12. Esse número é menor, maior ou igual ao do ano passado?
13. Há trabalhadores terceirizados no corte da cana? Se não, por que a usina deixou de usar essa prática?

14. A usina contrata trabalhadores migrantes? Se sim, como estes trabalhadores são arregimentados e trazidos para o Estado de São Paulo, pela usina ou pelos turmeiros?
15. A usina paga as passagens de ida e volta destes trabalhadores, oferece alojamento ou paga os aluguéis?
16. A usina prefere contratar trabalhadores efetivos ou safristas?
17. Quais são os critérios avaliados durante o contrato de experiência?
18. Como funciona ou funcionou o contrato por 2 anos? Era um contrato por prazo indeterminado ou determinado?
19. Qual o perfil dos trabalhadores contratados para o corte da cana? A usina contrata mulheres?

IV - Processo de trabalho no campo

20. Como é a relação entre a usina e os trabalhadores?
21. Há desentendimento entre os trabalhadores e os fiscais de turma? Se sim, o que costuma causar esses desentendimentos (preço e peso da cana, por exemplo)?
22. Quais exigências devem ser cumpridas pelos cortadores de cana na realização de suas atividades (cana esteirada ou amontoada, corte rente ao chão, desponte no chão ou no ar)?
23. A usina oferece algum tipo de treinamento para os cortadores de cana? A usina participa do Programa Cana Limpa? Se sim, descreva.
24. Os cortadores de cana da Usina Ester devem atingir uma meta diária de cana cortada como é exigido em outras usinas?
25. Em geral, qual é a produtividade diária média dos cortadores de cana? Há diferenças entre a produtividade dos homens e das mulheres?
26. Nos últimos anos, essa produtividade se manteve a mesma ou aumentou?
27. A usina oferece algum tipo de premiação ou bônus para os trabalhadores mais produtivos?
28. A Usina Ester é a única usina no Brasil a utilizar o sistema de *Quadra Fechada*, como se deu sua implantação?

29. Você poderia descrever esse sistema para mim?
30. Qual a sua opinião sobre este sistema, ele representa alguma vantagem ou desvantagem para os trabalhadores? E para a usina? Há mais transparência no processo de pesagem da cana?
31. O sindicato afirma que este sistema permite a eliminação de fraudes no peso da cana e que, com a sua implantação, o salário dos trabalhadores aumentou. Em sua opinião, essas fraudes de fato aconteciam? O sistema de *Quadra Fechada* pode mesmo impedir que elas ocorram?
32. Como funciona o Programa de Participação nos Resultados (PPR) para os trabalhadores rurais? A implementação deste programa foi alvo de conflito entre a usina e o sindicato?
33. Qual sua opinião sobre o salário por produção?
34. Os trabalhadores competem entre si?
35. Algumas pessoas acham que essa forma de pagamento leva o trabalhador a se esforçar para além de suas capacidades físicas, aumentando os riscos de ocorrência de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho. O que você acha disso?
36. Em que momento do dia, os trabalhadores são avisados sobre o preço da cana que irão cortar?
37. Seria viável remunerar os cortadores de cana através do salário por hora?
38. Quais comportamentos levam os trabalhadores a levar os chamados “ganchos”?

V - Mecanização

39. Qual é a porcentagem atual entre corte manual e corte mecanizado na Usina Ester?
40. Você poderia descrever para mim o processo de implantação do corte mecanizado ao longo desta última década? Em qual momento ele se acelerou?
41. Há perspectiva de expandir ainda mais o corte mecanizado?
42. Por que a usina aumentou o corte mecanizado: por ser mais produtivo ou para atender às leis ambientais de fim das queimadas?
43. Você poderia descrever para mim a quantidade de postos de trabalhos fechados no corte manual da cana com a mecanização nesta última década?

44. Com a mecanização, novos empregos são gerados para suprir a necessidade de tratoristas, operadores de máquinas, mecânicos etc. A usina possui alguma política de realocar os trabalhadores dispensados do corte manual para estas novas vagas?
45. Em geral, os cortadores de cana atendem às exigências de qualificação para o desempenho dessas funções? Se não, a usina possui alguma política de qualificação profissional para estes trabalhadores?
46. O sindicato adotou alguma política para amenizar os impactos do desemprego entre os cortadores de cana?

VI - Conjuntura econômica e política atual

47. O presidente Lula, durante o seu governo (2003-2010), foi um grande incentivador do agronegócio, sobretudo da produção de cana-de-açúcar. Você acha que este governo beneficiou de fato o setor sucroalcooleiro?
48. A Usina Ester possui perspectivas de investir na expansão de sua área plantada com cana ou no aumento da produtividade dos canaviais já existentes?
49. No governo Lula (2003-2010), o BNDES aumentou a oferta de crédito para a agroindústria canavieira expandir ou modernizar sua produção. A Usina Ester tem ou já teve acesso a estes recursos?
50. Muitos especialistas dizem que as colheitadeiras de cana são máquinas muito caras e que apenas as grandes empresas conseguem comprá-las. Como a Usina Ester faz a compra destas máquinas: com recursos próprios ou através de financiamentos?
51. Em sua opinião, o Acordo de livre adesão firmado entre o governo federal, representantes dos trabalhadores e representantes dos empresários, trouxe algum benefício para as usinas e, em particular, para a Usina Ester? E para os trabalhadores?
52. As práticas previstas no Acordo já eram adotadas pela Usina Ester ou foram uma novidade?

VII - Atividade sindical dos trabalhadores rurais

53. Como é a relação entre a Usina Ester e o Sindicato de Empregados Rurais de Cosmópolis?

54. Como tem sido a postura do sindicato frente à usina nos últimos anos: aberto à negociação, postura de enfrentamento, conciliação etc.?
55. Qual é o comportamento dos trabalhadores durante a campanha salarial? Eles participam das negociações?
56. Qual é a postura do sindicato durante o período de data-base? As negociações são concluídas rapidamente ou há paralisação e greve nas frentes de trabalho?
57. Os trabalhadores que desempenham a função de presidentes de turma ou são membros de comissões sindicais possuem estabilidade no emprego?
58. A usina permite o acesso do sindicato aos locais de trabalho?
59. Qual a postura da usina em relação à ação do Sindicato de Empregados Rurais de representar os trabalhadores motoristas, tratoristas e operadores de máquinas neste ano de 2011?
60. Em sua opinião, por que o sindicato adotou essa ação?

VIII - Relação da Usina Ester com o MPT

61. Qual a relação entre a Usina Ester e o MPT? A usina já firmou algum Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com o MPT? Se sim, descreva.
62. As frentes de trabalho nos canaviais receberam fiscalização do MPT nos últimos anos?
63. A usina possui algum processo trabalhista na Justiça de Trabalho referente ao trabalho no corte da cana?

Roteiro de entrevista com Vladimir Furlanetto (proprietário do escritório de contabilidade Dinâmica) - 2007

I - Funcionamento do escritório

1. Como é feito o recrutamento e a contratação de trabalhadores rurais para o corte da cana?
2. Vocês prestam serviço apenas para a Usina Ester ou para outros empregadores também?
3. Antes dos empreiteiros constituírem empresas, o recrutamento da força de trabalho era feita pelos “gatos”?
4. Quais as obrigações deste escritório e da empresa principal, tomadora de mão de obra, em relação aos trabalhadores?
5. Qual a posição do escritório em relação à mecanização do corte da cana, já que esta prática diminui o número de trabalhadores empregados no corte manual?

II - Relações de trabalho

6. Qual o número de trabalhadores contratados durante a safra? E durante a entressafra?
7. Como é o contrato destes trabalhadores? Qual o piso salarial e como se determina o salário? Além do salário, quais outros benefícios são oferecidos aos trabalhadores?
8. Os trabalhadores contratados são, em sua maioria, migrantes ou provenientes da cidade de Cosmópolis e da região?
9. Os trabalhadores contratados para trabalhar na safra da cana costumam ser sempre os mesmos ou variam a cada ano?
10. Caso a pesagem da cana cortada seja realizada longe dos trabalhadores rurais, o escritório oferece alguma garantia de que estes irão receber exatamente pelo que produziram?
11. Em relação aos trabalhadores migrantes, como funciona a sua moradia, transporte e alimentação? Estes serviços são oferecidos pelo escritório? Existe algum custo para os trabalhadores?

III - Ação sindical dos canavieiros

12. Os trabalhadores rurais costumam fazer reivindicações diretamente ao escritório ou isto ocorre sempre por intermédio do sindicato?
13. Como costumam ser as negociações com o Sindicato de Empregados Rurais?
14. Na visão do escritório, como é desempenhada a função do sindicato de representar os trabalhadores rurais?
15. Qual a é a principal demanda dos trabalhadores rurais identificada pelo escritório?