

Experiências e representações: os sentidos da qualificação profissional para os trabalhadores do corte da cana.

GT 18 – REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA, TRABALHO E DOMINAÇÃO SOCIAL

Rosemeire Salata (PPGCS – UNESP)¹

Resumo:

O presente artigo consiste em uma reflexão, à luz do processo de reestruturação produtiva e da introdução acelerada de tecnologias, acerca das orientações empresariais e sindicais em torno da qualificação profissional direcionada aos trabalhadores do corte de cana. A combinação de maquinários e mão de obra no campo aponta para uma forma de organização do processo produtivo que prescinde cada vez mais da figura do cortador, e os propósitos tanto empresariais quanto sindicais convergem para a necessidade de qualificação destes trabalhadores. Apresentamos elementos da participação dos trabalhadores rurais nesta iniciativa, tendo por base empírica a região de Ribeirão Preto/SP, maior produtora nacional de açúcar e álcool do país.

Palavras-chave: mecanização, qualificação profissional, trabalhadores do corte de cana.

Introdução

O dinamismo que passa a caracterizar a produção sucroalcooleira a partir dos anos de 2000 e a crescente introdução de inovações técnicas sugere uma estreita relação com a entrada de novos grupos investidores no setor. Através de processos de fusões, aquisições e da inversão de capitais de grupos financeiros, parte significativa desta produção tem passado para o controle de grandes grupos transnacionais.

As inovações tecnológicas deste setor, em especial a mecanização da colheita, inserem-se em um quadro mais amplo de reorganização do agronegócio no Brasil, especialmente durante o governo de Luís Inácio Lula da Silva (2003 – 2010)². Enquanto um dos carros-chefe das exportações brasileiras, os investimentos no setor tem possibilitado a utilização dos recursos disponíveis para a modernização do parque produtivo e para a compra de maquinários agrícolas, principalmente através das linhas de crédito disponibilizadas pelo BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social.

Além dos recursos fartos aplicados em tecnologias poupadoras de mão de obra, a assinatura pelas empresas paulistas do Protocolo Agro Ambiental (2007), colocando metas para o fim das queimadas, tem atuado no sentido da aceleração da mecanização no Estado de São Paulo. Este cenário tem impactado de forma marcante a realidade social, econômica e política dos trabalhadores desta atividade é neste contexto que os propósitos tanto de empresas quanto de sindicatos convergem para a necessidade de qualificação profissional dos trabalhadores do corte.

Nos limites deste artigo, discutimos uma modalidade de qualificação profissional específica, desenvolvida no âmbito do chamado “Programa Renovação”. Dividimos nossa discussão nas três partes que seguem, além desta breve introdução, nas quais apontamos como empresas, sindicatos e trabalhadores se inserem nesta experiência. Temos por base empírica a região canavieira de Ribeirão Preto/SP, polo nacional de produção sucroalcooleira.

¹ O artigo foi elaborado a partir de nossa dissertação de mestrado, concluída em março de 2013.

² No âmbito da política agrícola interna, este governo seguiu na direção daquela iniciada pelo segundo governo de FHC, centrando sua política de exportação no agronegócio e implantando as medidas cambiais e creditícias para a manutenção desta política (BOITO JR., 2007).

1. Qualificação e adequação: alguns apontamentos sobre o “Programa Renovação”

Localizada a Nordeste do Estado de São Paulo, a região de Ribeirão Preto consolidou-se nacionalmente como um moderno polo produtivo, onde os índices de mecanização da colheita caracterizam um cenário de transição entre o corte manual e o corte mecanizado de cana.

No tocante às ações empresariais empreendidas neste contexto, destaca-se a qualificação profissional desenvolvida no âmbito do chamado “Programa Renovação”. Criado pela UNICA – União Nacional de Cana de Açúcar – no ano de 2009 e desenvolvido em parceria com a FERAESP – Federação dos Empregados Rurais Assalariados do Estado de São Paulo – tem em vista manter a “empregabilidade” dos cortadores de cana que gradativamente estão sendo substituídos por máquinas colhedoras. Os cursos estão voltados à formação de tratoristas, operadores de colheitadeira, eletricitas, mecânicos, soldadores e demais funções que dão suporte ao processo de colheita doravante mecanizado³. Há também cursos voltados para outros setores, o chamado “Renovação Comunidade”, que a cargo do movimento sindical, oferece capacitação envolvendo a produção de mudas, a fabricação de calçados, horticultura, corte e costura e preparo para o trabalho na construção civil.

Para além da dimensão técnica – de manuseio dos novos equipamentos – contida na formação destes trabalhadores, observamos⁴ alguns elementos importantes que se alinham e dão continuidade às práticas empresariais de gestão do trabalho inauguradas com o processo de reestruturação produtiva. Em primeiro plano, o que fica mais evidente é que a construção de uma possível estabilidade e de uma linearidade a partir do trabalho é colocada em questão. Enfatiza-se constantemente tanto a redução dos postos de trabalho, quanto novas qualificações exigidas dos trabalhadores para uma possível inserção no mercado de trabalho em constante mutação. A necessidade de aprender continuamente e o caráter generalista da formação, em oposição ao caráter especializado do trabalho, são apresentados aos trabalhadores, bem como as possibilidades abertas pelo empreendedorismo, diante de um mercado de trabalho em retração.

Notamos o predomínio das chamadas “competências profissionais”, as quais os trabalhadores devem desenvolver. Tal ênfase dada neste processo pedagógico traz consigo uma nova mentalidade, que tem como núcleo a necessidade de aceitação da incerteza como elemento constitutivo não somente do mundo do trabalho, mas da organização da própria vida. A redução dos postos de trabalho é apresentada e discutida junto aos trabalhadores como um processo inexorável e que demanda uma constante adaptação aos novos requisitos e necessidades empresariais.

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

Assim, para lidar com tais inovações, passariam a ser exigidas habilidades diferenciadas, além de uma maior capacidade de ação e decisão, associadas à instabilidade e flexibilidade da produção. Esta “nova qualidade” do trabalho, por vezes, é associada a uma maior autonomia e democracia dos trabalhadores no processo de trabalho. Interpreta-se, muitas vezes, que a partir da automação, o caráter

³ O processo mecanizado pressupõe a utilização de colheitadeiras e outros equipamentos e funções que lhe dão suporte, tais como tratores, tanques de água e os tanques de comboio, empregando em média 30 trabalhadores por turno de trabalho.

⁴ A análise está embasada em observação dos cursos durante sua aplicação e na cartilha de formação utilizada pelos trabalhadores, intitulada “Construindo a Cidadania” e desenvolvida pelo SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial.

negativo e desqualificado do trabalho parcelar e rígido da era fordista/taylorista poderia ser eliminado, conferindo mais autonomia, domínio e elevando a qualificação dos trabalhadores⁵.

Em síntese, verificamos que a suposta participação do trabalhador é bandeira deste processo, que pode ter por base uma redução do embate entre capital e trabalho, mediante a implantação de práticas que preconizam o espírito cooperativo e de equipe. Desenvolve-se assim, um novo perfil de trabalhador e enfatiza-se sua qualificação, capacidade, habilidade e disposição diante de um mercado de trabalho que passa a exigir novas atitudes.

Além da ênfase nas chamadas competências para o trabalho, verificamos que este treinamento ainda busca estimular entre os trabalhadores quais seriam as características desejáveis para a ocupação da nova função, o que nos remete diretamente às práticas de polivalência no trabalho.

Assim, comportando também uma nova forma de gestão do trabalho, a reestruturação deste setor traz elementos novos para as políticas de recursos humanos das empresas. Do ponto de vista empresarial então, esta qualificação tem sido veículo privilegiado para adequar a força de trabalho às novas necessidades do processo produtivo, através da difusão das características de socialização desejáveis, à ênfase no trabalhador polivalente em voga nas organizações empresariais.

São elementos importantes que, agora reatualizados de acordo com as novas necessidades da produção, podem garantir o controle social do trabalho e a adesão dos trabalhadores às metas empresariais. O modelo de competências aciona assim, aspectos de ordem subjetiva e cognitiva dos trabalhadores, mobilizando aspectos intelectuais e afetivos, tendo em vista o que alguns autores denominam como o processo de “captura da subjetividade operária” (ALVES, 2007).

Contudo, o termo “captura” pressupõe a adesão absoluta dos trabalhadores aos desígnios empresariais; visto como um processo social e, portanto, passível de contradições e resistências, seria interessante observar de que maneira tais elementos atuam na realidade concreta do trabalho, quando e de que maneira os trabalhadores aderem e consentem e de que modo mobilizam a formação que recebem para o trabalho em seu cotidiano, o que brevemente exploraremos em nossa terceira parte.

De todo modo, este processo educativo volta-se a formar nos trabalhadores disposições para o aprendizado constante, sinaliza a necessidade de contínua colaboração entre trabalhadores e empresas, além de apontar para o caráter polivalente e multifuncional do trabalhador, o que, em grande medida, pode contribuir para o processo de intensificação do seu trabalho em um contexto agora mecanizado.

2. Sindicalismo rural paulista: ambiguidades e perspectivas de ação e representação

No setor sucroalcooleiro, uma das principais faces da reestruturação da produção se dá mediante a ampliação da mecanização da colheita da cana, processo este que acompanha o desenvolvimento deste setor e passa alterar significativamente os rumos da ação sindical rural, impondo-lhe novas questões e dinâmicas⁶.

Milano (2009) aponta que, já a partir de 1997, um cenário de arrefecimento das greves, o sindicalismo rural passa a adquirir novos contornos de atuação, tais como a ampla utilização da Justiça do Trabalho, através de processos de reclamações trabalhistas, participação em programas de

⁵ Ver, por exemplo, André Gorz (2005). Sobre a possibilidade de aumento da qualificação do trabalhador a partir da complexificação do processo de trabalho, Harry Braverman (1977) aponta como tendência inexorável do capitalismo a desqualificação do trabalhador, expressa em virtude da extinção de ofícios e capacitações e da perda do domínio e da compreensão do processo de trabalho a partir da incorporação tecnológica.

⁶ No Estado de São Paulo, a representação dos trabalhadores assalariados rurais é realizada por duas federações: a FETAESP – Federação dos Trabalhadores da Agricultura do Estado de São Paulo, vinculada à CONTAG, e a FERAESP, vinculada nacionalmente à CUT – Central Única dos Trabalhadores. A cisão no sindicalismo rural paulista se deu no bojo das greves dos canavieiros de 1984. Consultar as obras de Alves (1991) e Coletti (1996) sobre a formação da FERAESP neste contexto.

qualificação profissional, e atuação visando à garantia de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) para os trabalhadores.

A implantação de cursos de qualificação profissional através de recursos do FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador – e dos planos governamentais de qualificação profissional, tais como o PANFLOR – Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador –, é uma marca registrada dos anos de 1990, amplamente mobilizada por diversos sindicatos e implantada de maneiras diversas, conforme as orientações politico-ideológicas de cada sindicato, federação ou central.

A retomada do crescimento do setor em 2002 foi provocada pelo papel privilegiado que as *commodities* açúcar e álcool têm no mercado internacional. Neste cenário, o movimento sindical apresenta algumas inflexões e uma mudança significativa em suas formas de atuação.

Notamos que tais formas de ação na atualidade assumem a perspectiva de “diálogo” ou “pacto social” (VERÁS DE OLIVEIRA, 2007) entre capital e trabalho, estabelecendo parcerias com as empresas do setor para a execução dos cursos de qualificação. Se a execução de tais cursos e programas pelo sindicalismo não é recente, o caráter de parceria e apoio às iniciativas empresariais é elemento novo a ser discutido nas práticas do sindicalismo rural e desvela o consentimento sindical às determinações deste espaço produtivo.

Assim, na análise dos rumos tomados pelo sindicalismo rural neste contexto, é necessário considerar alguns elementos que não digam respeito apenas à esfera da produção (fragmentação e enfraquecimento dos trabalhadores em decorrência das mudanças técnico-organizacionais nas empresas), como se todo comportamento político e sindical dela decorresse. O momento político no qual se inserem as ações do sindicalismo é elemento importante, bem como os condicionantes da estrutura sindical brasileira.

Grosso modo, o movimento sindical rural privilegia hoje duas direções de atuação: a primeira delas diz respeito à participação no “Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Cana de Açúcar” (2009)⁷, e na qualificação profissional pela via do “Programa Renovação” como forma de inclusão dos trabalhadores manuais. A segunda estratégia mobilizada aponta para uma modificação no modelo organizativo destes sindicatos, que transitam de um modelo de categoria profissional para o de representação por ramo de produção. Assim, a representação de todos os trabalhadores da área rural – operadores de maquinários, motoristas e demais ocupações – passa a ser a principal forma de buscar o fortalecimento da entidade frente à nova dinâmica de mecanização da colheita.

O posicionamento favorável à qualificação é a saída encontrada assim para a manutenção do sindicato e para promover alguma contrapartida ao trabalhador, ainda que a descrença nesta forma de intervenção seja manifestada. Conforme esclarece o dirigente sindical sobre a qualificação realizada no âmbito do Programa Renovação:

[...] o projeto tem duas pontas; um é o da usina, e o outro é o projeto “Renovação Comunidade” que para desempregados e interessados aqui da cidade mesmo; então, aqui, fizemos os dois, peguei dois trabalhadores de cada turma e indiquei para o curso da usina e fiz esses que falei para você (solda, caldeiraria e elétrica) que foram fazer a parte prática lá no SENAI. Só que sabemos que não adianta qualificar todo mundo pra isso, que não vai ter vaga; então, tem curso até pra auxiliar de construção civil nessa linha do

⁷ O “Compromisso Nacional” é fruto de uma mesa de negociações tripartite, realizada no ano de 2008, da qual participaram representantes do setor, do governo brasileiro e do movimento sindical, com vistas a “reorientar” as relações de trabalho no corte manual. A discussão sobre o pacto extrapola os limites deste artigo, mas indicamos que a sua principal finalidade parece ter sido a de certificar a produção sucroalcooleira para a garantia das vendas no mercado internacional. O Compromisso não possui força de lei, ou seja, suas cláusulas são aderidas voluntariamente pelas empresas. Consultar: < <http://www.secretariageral.gov.br/arquivos/publicacaocanadeacucar.pdf> >.

“Comunidade”, para que o trabalhador não fique dependendo do setor. Nós entendemos assim, o programa “Comunidade” é para atingir a massa já desempregada (Dirigente sindical, Guariba, Maio/2012).

Se, conforme abordamos, estes treinamentos têm sido veículos privilegiados para uma possível associação da força de trabalho às necessidades empresariais, a participação sindical nos remete a indagar os motivos e condicionantes desta iniciativa. O que se evidencia é um desconhecimento do movimento sindical em relação ao funcionamento do programa que apoia. O caráter de parceria, assim, fica restrito à indicação dos trabalhadores e ao fornecimento de infraestrutura, quando necessária. Há que se considerar ainda que, quando observamos a quem se destinam os cursos oferecidos, a perspectiva é que os trabalhadores adquiram determinadas qualificações para o exercício de um trabalho por conta própria ou para a formação de cooperativas de produção. A “comunidade” a qual se destina a qualificação é constituída pelos desempregados das cidades da região, o que aproxima o sindicalismo rural de uma perspectiva cidadã de sindicato⁸. Sobre estes novos dispositivos empresariais e o maior diálogo entre empresas e sindicatos que marcam as últimas iniciativas do sindicalismo rural:

[...] hoje existe mais diálogo do que briga, mas como falei, os termos do diálogo é do patronato. Agora, o que eu tenho cobrado das usinas é a realização de cursos de qualificação, onde nós entramos com o local, com o espaço. Não foi o sindicato que gerou essa situação e então eles têm que fazer a parte deles. Isso não significa que eu concorde com o jeito que eles procedem, tem coisa que a gente não tem como concordar, mas o diálogo que acontece hoje eu vejo isso como natural, tinha de acontecer sim, mas até agora eu acho que ele não teve avanços (Dirigente sindical, Guariba, Maio/2012).

Conforme nos indicam Boltanski e Chiapello (2009), os novos dispositivos empresariais frequentemente deixaram os sindicatos numa situação ambígua e em boa medida paralisante, pois, ora refugiando-se numa atitude oposicionista *a priori* a quaisquer iniciativas patronais, ora reconhecendo nelas o eco de suas próprias propostas, os sindicatos não souberam de que maneira se posicionar diante delas. Assim, se, de certo ângulo, os sindicatos identificam o discurso empresarial – posto em prática através dos cursos, treinamentos e demais formas de gestão da mão da obra – e reconhecem que não é possível avançar por esta via, não há um projeto alternativo suficientemente organizado que a ela estabeleça um contraponto nítido. Ainda que os termos e condições desse “diálogo” já estejam dados, conforme aponta o dirigente, a qualificação continua sendo a referência dada e cobrada pelas/das empresas e executada pelo movimento sindical.

No que concerne à participação do sindicalismo rural no Pacto Nacional, observamos forte centralismo nas resoluções da FERAESP ao participar desta assinatura. Não há consenso entre esta federação e sindicatos de base e o otimismo expressado pelo presidente da federação em relação à ampliação democrática que marca esta iniciativa não é compartilhado por muitos dirigentes sindicais da região:

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

⁸ Consultar Verás de Oliveira (2007).

condições de vida dos trabalhadores (Entrevista concedida por Élio Neves a MILANO e PERA, 2009).

Sugerimos que há uma relação política de tipo novo entre Estado e movimento sindical, cujo eixo está centrado em uma política econômica que não difere, em seus aspectos fundamentais, das políticas neoliberais implantadas na década anterior⁹. O sindicalismo rural paulista reflete a seu modo, e a partir de suas especificidades tais relações, expressas principalmente nos acordos firmados com as empresas e o governo brasileiro.

Deste modo, corroboramos a perspectiva de Verás de Oliveira (2007), quando compreendemos que esta via de atuação sindical aproxima-se das propostas do atual governo em torno da construção de espaços de discussão que justifiquem suas opções em torno dos projetos de desenvolvimento privilegiados por sua política econômica, como é o caso do agronegócio sucroalcooleiro.

Caberia acompanhar os desdobramentos em relação à representação de todo o contingente de trabalhadores da área rural das usinas¹⁰ e as perspectivas que darão forma à ação sindical neste contexto. Se este caminho poderá fortalecer tais entidades, é preciso não desconsiderar os condicionantes da estrutura sindical no campo e o atrelamento dos sindicatos ao Estado, o que, em boa medida, tem levado os sindicatos rurais a atuarem de forma distanciada de suas bases de representação.

3. Experiências e representações: trabalhadores do corte e a nova dinâmica produtiva

Conforme observamos, as políticas de formação profissional no setor sucroalcooleiro são elementos importantes que forjam o consentimento social adequado aos novos arranjos produtivos. Referimo-nos, neste sentido, às correlações entre as mudanças estruturais realizadas no espaço produtivo e o conjunto de ideias e valores a elas vinculados. As representações sociais associadas à qualificação profissional passam a orientar as opções práticas dos trabalhadores e a sustentar suas expectativas de inserção no mercado de trabalho.

Contudo, se a instabilidade e a precarização social do trabalho acompanham o processo de reestruturação capitalista nas últimas décadas, seria preciso mediar tal dinâmica quando se trata de observar como impactam os trabalhadores deste setor. Dizemos isso, pois sua condição historicamente é permeada pela instabilidade e informalidade¹¹. Assim, a procura constante por formas de inserção mais duradouras são aspectos marcantes da situação laboral e de vida destes trabalhadores.

Importante assinalar também sua condição migrante, o que marca de diversos modos sua subjetividade e sua inserção no penoso trabalho nos canaviais paulistas¹². Assim, se a busca por formas de sobrevivência está na base destes deslocamentos, estes comportam também uma série de expectativas e anseios destes trabalhadores, ou seja, sustentam-se com base em projetos migratórios previamente elaborados. Conforme aponta Saturnino (2011), notamos que as práticas migratórias são historicamente percebidas por estes trabalhadores como ponto de partida e opção real de acesso ao mercado de trabalho.

⁹ Boito Jr. (2012), dentre outros autores, tem interpretado as relações entre Estado e desenvolvimento capitalista no país na primeira década do século XXI a partir do referencial neodesenvolvimentista.

¹⁰ A representação destes trabalhadores tem sido objeto de disputa judicial pelo sindicalismo rural. A FERAESP também tem passado por algumas reorientações neste contexto, aproximando-se a nível nacional da CONLUTAS. A reorientação é recente e não dispomos de análise sobre este processo.

¹¹ Trata-se de sua qualidade de volantes que foi permitida pelo ETR – Estatuto do Trabalhador Rural – de 1963. Este regulou apenas as formas de contratação da força de trabalho permanente. Temos assim uma extensão restrita dos direitos trabalhistas no campo, permitindo uma condição de assalariamento sem proteção e observância aos direitos trabalhistas dos temporários (SILVA, 1999).

¹² As condições de extrema precariedade na qual estes trabalhadores exercem esta atividade foram fartamente analisadas pela literatura. Destacamos, a título de exemplo, Silva (1999); Alves (1991), Scopinho (1995), Novaes (2007), dentre outros.

Tendo tais elementos em vista, traçamos a seguir alguns pontos importantes sobre a participação destes trabalhadores neste treinamento¹³ e as funções que ocupam diante da nova dinâmica produtiva. Suas experiências iniciais de trabalho ocorrem principalmente na área rural da usina, no plantio ou no corte da cana. Nos últimos dois anos, todos adquiriram vínculo empregatício por tempo indeterminado com a empresa. Se, à primeira vista, esta inversão na agroindústria indicaria a conquista da tão procurada estabilidade pelos trabalhadores, veremos que ela não se dá também sem alguns constrangimentos.

Ao observarmos a dinâmica ocupacional após a qualificação, notamos que em sua maioria os trabalhadores são inseridos em funções que não dizem respeito ao treinamento que receberam. Os trabalhadores que estavam no corte de cana manual e realizaram o curso para a condução de tratores foram remanejados para a ocupação no chamado “rastelo”. A função consiste em repassar o trabalho que os maquinários não executam com perfeição, ou seja, após a cana colhida pela colheitadeira mecânica, esta é passada para o transbordo (trator com uma gaiola acoplada atrás), e, em seguida, despejada nos caminhões que conduzem a matéria-prima para a moagem. É neste momento que pode haver a derrubada e, para evitar o desperdício, portanto, os trabalhadores realizam a função de reunir novamente estas sobras de cana em montes, que serão carregados em seguida.

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

Antes de fazer o curso eu cortava cana e pra ser sincero, não estou gostando desta nova função. Eu sinto que estou perdendo mesmo é minha juventude, sabe? Durmo mal de dia e a gente não tem final de semana pra poder se divertir. Pensei comigo, se eu for pra essa função, pode ser que alguém desista, e eu entro no trator. Mas estou vendo que pensei errado, né? (Trabalhador rural, Outubro/2012.).

Nota-se assim que, a expectativa de ocupação de novas funções, melhor remuneradas, como é o caso da função de tratorista, frustrou-se diante das necessidades empresariais. A função no rastelo, conforme a apontamos, não pressupõe um grau de especialização mais elevado do que aquele necessário para a realização das funções anteriores ocupadas pelo trabalhador; no entanto, para ocupá-la é preciso estar “qualificado”, o que não se traduz em melhoria efetiva de salários ou em condições melhores de trabalho; o trabalho no corte, a despeito de seu caráter precário, é assim lembrado por este mesmo trabalhador,

Quando eu cortava cana cheguei a ganhar muito mais; chegava a cortar 21 toneladas por dia; com dinheiro de corte de cana eu comprei um terreninho na Bahia e uma moto; hoje, depois que passei pra esse serviço, é só mesmo pra sobreviver, né? Aqui, eu comecei a cortar cana e “sumia no eito”; eu não parava nem pra comer; aí me perguntavam o que eu tinha e eu dizia que era disposição mesmo. Eu te falo verdade, eu tinha era orgulho de ser cortador, tinha gente que tinha vergonha, eu não tinha não. Tenho lá minha moto vermelha, pessoal perguntava se eu não tinha vergonha de ser boia fria, eu mostrava minha moto e

¹³ As entrevistas aqui reproduzidas foram realizadas com trabalhadores de uma usina da região de Ribeirão Preto/SP.

dizia que aquele era o resultado do meu trabalho (Trabalhador rural, Outubro/2012).

Assim, apesar do caráter penoso do corte manual, a visão do trabalhador aponta para uma perda sensível nos salários¹⁴, assim como a perda do sentido do trabalho que hoje realiza. Desta forma, o estímulo extrínseco ao trabalho, sua “verdade subjetiva” (BOURDIEU, 2001), tem sido colocada em questão, à medida que a função atual não tem possibilitado a concretização dos êxitos e a satisfação necessária para tornar este trabalho aceitável.

Da forma como apontado pelo trabalhador, a execução do trabalho no corte parecia manter a verdade subjetiva deste trabalho mais afastada de sua verdade objetiva, dado que o trabalhador encontrava ganhos extrínsecos para sua realização que, se em boa medida se associavam a uma maior remuneração, também estavam ligadas à impressão de uma atividade dotada de maior sentido e motivo de orgulho¹⁵.

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

Se os trabalhadores expressam descontentamento com a função agora realizada, é preciso salientar que entre eles há também uma grande positividade do treinamento realizado, manifestada inclusive no constante interesse em realizar outros cursos profissionalizantes disponibilizados pela empresa. Assim, se por um lado, existem barreiras claras à mobilidade salarial e laboral por eles almejadas, a qualificação que lhes foi direcionada atua no sentido oposto, ou seja, a gestão da mão de obra realizada atua na ocultação da “verdade objetiva do trabalho”, garantindo certa adesão aos propósitos empresariais.

A insatisfação é compensada assim, pela expectativa de estar continuamente sendo treinado para a função que deseja ocupar. Estar qualificado adquire ainda outro sentido importante, que se desvela nas negativas de adesão dos trabalhadores à permanência nas funções que passaram a ocupar. A qualificação recebida parece atuar no reforço de uma impressão de liberdade dos trabalhadores, que hoje, mais qualificados, procuram não mais manter-se na função e através dela buscar melhorias, mas circular – agora com mais segurança e desenvoltura – em busca de melhores empregos.

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

As mulheres, de uma forma geral, tem sido destinadas vagas principalmente no processo de plantio da cana de açúcar ou em atividades que consistem predominantemente em repassar o trabalho realizado pelas plantadeiras, pelos cortadores manuais ou na limpeza dos extensos terrenos dos canaviais¹⁶. A experiência de qualificação para esta trabalhadora é vivenciada da mesma maneira ambígua que pelos demais trabalhadores. A construção de uma imagem positiva da empresa ao

¹⁴ Verifica-se, inclusive, a manutenção do mesmo valor/hora que o recebido para a execução do trabalho no corte manual, com a diferença de que a este valor, na função do rastelo, não se acrescem ganhos vinculados à produção. Como demonstra o trabalhador, este seria o motivo para que todos que realizam o curso sejam mantidos nesta função.

¹⁵ Posto que os bens conseguidos através deste trabalho passam a adquirir significados diversos em seus locais de origem. Neste sentido, apontamos as considerações da professora Maria Aparecida de Moraes Silva (2007) sobre as correntes invisíveis que ligam estes trabalhadores a esta atividade: a compra de alguns bens de consumo, como as motocicletas, por exemplo, atestam muitas vezes padrões de masculinidade junto aos seus grupos sociais de origem.

¹⁶ Consultar Silva (2011).

oferecer o treinamento é enfatizada; contudo, esta não se confirma em sua experiência concreta de trabalho:

Depois do curso, eles me passaram para a plantadeira mecanizada, mas quando eles trocam a gente de função, são dois anos pra eles acertarem o salário, então a gente fica recebendo o mesmo valor por hora de antes, aí eu desisti né, porque no “repasso”, eu trabalho na produção, e na plantadeira é só a hora. Então, eu pedi pra voltar. Pra mim que tenho duas meninas pra cuidar, acaba compensando a produção. Eu gostei do treinamento, mas até agora não tive melhoria (Trabalhadora rural, Outubro/2012).

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

No que tange ao trabalho realizado pelos cortadores manuais das empresas onde o percentual é mecanizado, os trabalhadores apontam para o um aumento da dificuldade de seu trabalho, visto que a estes são destinadas as áreas de difícil acesso às colheitadeiras, terrenos arenosos e inclinados, onde geralmente cortam a cana sem queima previa, o que dificulta sobremaneira o rendimento e, por conseguinte, influi em sua remuneração; não raro, os trabalhadores tem manifestado sua insatisfação através de pedidos de demissão.

O que buscamos brevemente apontar é que, apesar dos dispositivos empresariais colocados em prática nesta formação, há limites para adesão destes trabalhadores. Não sendo sentidos de modo completamente positivo e postos à prova no cotidiano de trabalho, tais esquemas não teriam caráter duradouro para garantir o consentimento dos trabalhadores. Fruto da dialética entre trabalhadores e empresas, caberia acompanhar a configuração das relações de trabalho no setor neste novo contexto.

Conclusões

Nosso intento a partir do presente artigo foi delinear de que forma a qualificação profissional, empreendida no âmbito do chamado “Programa Renovação” atuou junto à realidade dos trabalhadores da aérea rural das usinas de açúcar e álcool. Tendo em conta que a qualificação passou a ser a alternativa dada e privilegiada por empresas e sindicatos, exploramos brevemente o cenário em que se desenvolve tal iniciativa e apontamos como os principais atores sociais se envolvem neste processo.

Consideramos que a dinâmica de remanejamentos por nós apresentada pouco aproxima as novas funções de um trabalho mais qualificado, seja no sentido das condições em que é realizado, seja do ponto de vista de uma mobilidade salarial. Do ponto de vista empresarial, a concepção de formação está voltada à criação nos trabalhadores de disposições para uma constante adaptação aos desígnios empresariais.

No que tange ao sindicalismo rural, se a qualificação profissional já vinha sendo mobilizada frente ao enxugamento dos postos de trabalho, o apoio discursivo a esta iniciativa trouxe ainda alguns elementos novos para o debate acerca das inflexões dos sindicatos diante da reestruturação desta agroindústria. Tal apoio se traduz em uma atividade sindical que pouco tem logrado negociar alternativas que pudessem se traduzir em ganhos efetivos para os trabalhadores, revelando a ausência de um projeto político sindical consistente neste sentido.

Quanto ao trabalho e aos trabalhadores no corte manual da cana de açúcar então, não será demais reafirmar que este processo, apesar de reduzir drasticamente sua utilização, não o elimina completamente. Assim, alterando significativamente a dinâmica migratória para esta região, modificando formas coletivas de ação social e reorientando as formas de inserção produtiva dos trabalhadores, novos e antigos dilemas laborais continuam a ser engendrados neste setor produtivo.

Bibliografia

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

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

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

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

BOITO, JR., A. A Burguesia no Governo Lula. Revista Crítica Marxista, n 21, 2007

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

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

BOURDIEU, P. Meditações pascalianas. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2001.

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

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

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

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

GORZ, A. O imaterial: conhecimento, valor e capital. São Paulo: Anablume, 2005.

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

MILANO, M. T. Qualificação profissional e políticas de emprego no Brasil nos anos 90: experiências, representações e ação sindical. Um estudo de caso na Região de Ribeirão Preto-SP. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, UNESP, Araraquara, 2009.

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

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

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

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

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

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

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

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