

Seção Temática

Trabalho Assalariado rural

Transformações no trabalho canavieiro no século XXI: empresas, sindicatos e qualificação profissional nas usinas paulistas

Transformations in sugarcane work in the 21st century: companies, unions and professional qualifications in São Paulo's plants

 **Rosemeire Salata¹**

 https://doi.org/10.36920/esa33-1_13

Resumo: Este artigo se baseia em pesquisa desenvolvida entre os anos de 2011 e 2012 em um conjunto de pequenas e médias cidades do interior paulista. À luz das configurações assumidas pelo trabalho canavieiro naquele contexto, marcado pela introdução de tecnologias, aborda-se as orientações empresariais e sindicais em torno da qualificação profissional direcionada aos trabalhadores rurais canavieiros. O foco da análise está em uma modalidade de qualificação profissional que foi desenvolvida no âmbito do chamado “Programa Renovação”. Busca-se desvelar os elementos que a caracterizaram como uma adequação técnica e comportamental da força de trabalho em um contexto de construção de estratégias atinentes à noção de sustentabilidade no setor. Ademais, relaciona-se às ações do sindicalismo rural naquele contexto

¹ Professora do Instituto de Ciências Sociais da Universidade Federal de Uberlândia/MG (INCIS/UFU). Endereço eletrônico: rosemeire.salata@ufu.br.

político-econômico e, por fim, são exploradas as percepções e práticas dos(as) trabalhadores(as) canavieiros(as), considerando as condições laborais que então se apresentavam nas usinas paulistas.

Palavras-chave: Trabalho Canavieiro. Trabalhadores Rurais. Qualificação Profissional.

Abstract: This article is based on research carried out between 2011 and 2012 in a group of small and medium-sized cities in the interior of São Paulo. In light of the configurations assumed by sugarcane work in that context, marked by the introduction of technologies, I address business and union guidelines around professional qualification aimed at rural sugarcane workers. The focus of the analysis is on a type of professional qualification developed within the scope of the so-called “Renovation Program”. I seek to reveal the elements that characterize it as a technical and behavioral adaptation of the workforce in a context of building strategies related to the notion of sustainability in the sector. Furthermore, I seek to relate it to the actions of rural unionism in that political-economic context and, finally, I explore the perceptions and practices of sugarcane workers, considering the working conditions that existed at the time in São Paulo’s plants.

Keywords: Sugarcane Work. Rural Workers. Professional Qualification.

Introdução

Este artigo se baseia em pesquisa realizada entre os anos de 2011 e 2012² em pequenas e médias cidades das regiões central e noroeste do estado de São Paulo, cujas dinâmicas territoriais, econômicas e populacionais foram historicamente configuradas pela forte presença de usinas e plantações de cana-de-açúcar.

Trata-se de um contexto específico – o início da segunda década dos anos 2000 – marcado por intensa mecanização da atividade da colheita da cana-de-açúcar.

² Trata-se da dissertação de mestrado *Novas formas de organização da produção canavieira na região de Ribeirão Preto/SP: qualificação profissional e o Programa RenovAção*, desenvolvida no Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (PPGS/UNESP/FCLAr). Agradecimentos à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pelo financiamento da pesquisa.

O objetivo é analisar as ações empresariais e sindicais daquele período em torno da qualificação profissional direcionada aos trabalhadores rurais canavieiros, bem como explorar as percepções desses trabalhadores e trabalhadoras, considerando as condições laborais que então se apresentavam nas usinas paulistas. O foco da análise está em uma modalidade de qualificação profissional desenvolvida no âmbito do chamado “Programa RenovAção”, implementado em seis macrorregiões canavieiras paulistas entre os anos de 2009 e 2015.

O artigo visa explorar, sobretudo, quais sentidos adquiriu a qualificação profissional no momento da “grande transformação” no trabalho canavieiro, assim denominado pela pesquisadora Maria Aparecida de Moraes Silva, uma vez que, a partir dos anos de 2009/2010, observa-se a intensificação do processo de mecanização do corte da cana e o início de uma profunda reconfiguração na atividade (Pereira, 2024).

Em termos metodológicos, o artigo se ampara em trabalho de campo constituído por entrevistas estruturadas e semiestruturadas, questionários e observações. A fim de compreender a dinâmica produtiva que se apresentava nas usinas naquele período, visitei sindicatos rurais e entrevistei representantes e dirigentes nas cidades de Itápolis, Dobrada, Ribeirão Preto, Serrana, Pontal e Guariba. Com trabalhadores e trabalhadoras, realizei entrevistas nas cidades de Américo Brasiliense e Santa Lúcia, em um momento em que, em uma das usinas da região, restava apenas uma última turma de trabalhadores que executava o corte de cana de modo manual.

Também visitei e observei duas turmas do “Programa RenovAção”, cujos conteúdos estavam direcionados para a formação de tratoristas e mecânicos. Pude acompanhar por uma semana as aulas na cidade de Américo Brasiliense/SP, realizadas numa escola pública, e aplicar questionários. Além disso, observei os(as) trabalhadores(as) durante a realização das aulas práticas, numa visita realizada à área de treinamento na usina. Posteriormente, realizei entrevistas com trabalhadores(as) egressos dos treinamentos no âmbito do programa de qualificação em análise.

Neste artigo, apresento os achados da pesquisa em quatro partes principais, além dessa introdução. Na primeira parte, busco evidenciar, de maneira sucinta, as transformações pelas quais passou setor sucroalcooleiro na

primeira década dos anos 2000, vinculando-as aos incentivos estatais e a importantes arranjos institucionais que guardam relação com o “Programa RenovAção”. Analisando mais detidamente o programa em questão, destaco os conteúdos abordados, seu caráter de adequação técnica e comportamental da força de trabalho, sua relação com as noções de sustentabilidade e responsabilidade socioambiental então presentes no setor canavieiro, bem como sua relação com a formulação de consensos sobre formas de regulação social e do trabalho naquele contexto.

Na segunda parte, abordo elementos da ação sindical analisando possíveis ambiguidades, os limites e as perspectivas das formas de ação privilegiadas pelo sindicalismo rural paulista, relacionando-as às novas configurações tecnológicas do setor e ao cenário político daquela década. Na terceira parte, confiro relevância às experiências dos(as) trabalhadores(as) participantes do programa de qualificação, identificando os espaços sociais e de trabalho que estes ocupavam diante daquela dinâmica produtiva. Por fim, teço considerações que apontam para alguns elementos que caracterizaram um cenário de transição entre o trabalho manual e mecanizado na colheita da cana-de-açúcar.

O Programa RenovAção

A produção canavieira passou por várias fases de desenvolvimento em diferentes regiões e territórios do estado de São Paulo, que se consolidou como maior produtor nacional já nos anos de 1970. No início dos anos 2000, assistiu-se a uma retomada de seu crescimento, proporcionada por subsídios governamentais que tiveram como resultado a expansão, a modernização tecnológica da produção e a reconfiguração do trabalho nos canaviais.

Ademais, o dinamismo que caracterizou esta produção no início do século XXI esteve relacionado à entrada de novos grupos investidores nos negócios sucroalcooleiros, o que ocasionou sua crescente financeirização. De acordo com Mundo Neto (2012), mudanças na estrutura de capital das empresas, que passaram a adquirir os traços predominantes em outros setores econômicos – como a indústria de capital de risco e os grupos de investimentos – estiveram na base das reestruturações socioeconômicas do setor sucroalcooleiro. Processos de fusões, aquisições e inversão de capitais

de grandes grupos financeiros fizeram crescer a participação estrangeira nas indústrias de cana em 20% entre 2000 e 2010 (Silva, 2011).

Ainda conforme Delgado (2005, 2010), iniciou-se nos anos 2000 um novo “pacto de economia política”, uma rearticulação das cadeias agroindustriais em que o Estado passa novamente a ter papel central na sustentação da economia do agronegócio. As inovações tecnológicas das usinas canavieiras se inseriram nesse quadro mais amplo de reorganização do agronegócio no Brasil durante os governos de Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2010) e às políticas de incentivo ao etanol implementadas nesse período³.

Outro aspecto importante a ser considerado foi a assinatura pelas usinas paulistas do Protocolo Agroambiental, colocando metas para o fim das queimadas da palha da cana, fato que contribuiu, dentre outros elementos, para a aceleração da mecanização do corte manual. Firmado no mês de junho de 2007, este arranjo institucional foi uma iniciativa do Governo do Estado de São Paulo e da União da Indústria de Cana-de-Açúcar e Bioenergia (UNICA), entidade representante dos industriais produtores de açúcar, etanol e bioeletricidade da região Centro-Sul do Brasil. A assinatura indicou o aceite das usinas paulistas em antecipar os prazos legais para o fim da colheita de cana queimada: de 2021 para 2014, em áreas consideradas mais facilmente mecanizáveis, e de 2031 para 2017 nas demais áreas (São Paulo, 2002).

Em diálogo com o que expõe Cardoso e Sabadin (2023, p. 3) “as regulamentações socioambientais voltadas ao setor sucroalcooleiro paulista foram construídas em meio a discussões mais amplas – temporal e espacialmente – sobre a moderna questão ambiental” e reforçaram pautas atinentes às noções de sustentabilidade nos territórios rurais. Ademais, as precárias condições de vida e trabalho dos trabalhadores canavieiros ganharam destaque na cena pública a partir de 2004, contrastando com o discurso modernizante que as entidades de representação das usinas de açúcar e álcool brasileiras visavam consolidar (Silva; Martins, 2006) e ensejaram estratégias e medidas por parte dos governos estadual e federal, das entidades representativas do setor e do sindicalismo rural⁴.

³ Para uma análise detalhada da agroindústria canavieira paulista diante dos governos neodesenvolvimentistas do Partido dos Trabalhadores (PT), conferir Paraizo (2023).

⁴ Além do Protocolo Agroambiental, cabe mencionar o Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as Condições de

A UNICA foi a principal entidade interlocutora dos governos estadual e federal com relação à adequação da produção e do trabalho canavieiros de acordo com critérios do que se convencionou chamar de “boas práticas agrícolas e empresariais”. O domínio técnico desta entidade compreende as áreas de meio ambiente, energia, tecnologia, comércio exterior, responsabilidade social corporativa, sustentabilidade, legislação, economia e comunicação. Conforme anunciado pela própria entidade, tem como principais funções “liderar o processo de transformação do tradicional setor de cana-de-açúcar em uma moderna agroindústria capaz de competir de modo sustentável no Brasil e no mundo, nas áreas de etanol, açúcar e bioeletricidade”⁵.

O avanço da colheita mecanizada ao longo da primeira década dos anos 2000 atuou como principal elemento na redução do número de trabalhadores rurais empregados. Naquele contexto, os propósitos tanto de empresas quanto de sindicatos convergiram para a necessidade de qualificação profissional. A mecanização da colheita necessitou, além de várias alterações técnicas – como o plantio diferenciado de talhões e a correção da declividade do terreno –, a utilização de uma série de outros equipamentos que lhe deram suporte. As frentes de trabalho mecanizado eram compostas de colheitadeiras, tratores, tanques de água e os chamados tanques de comboio, empregando em média um número de 30 pessoas por turno. As usinas passaram a operar em três turnos de trabalho, inclusive no período noturno. A mecanização da colheita da cana-de-açúcar modificou as funções na atividade e reduziu em proporção significativa a demanda por trabalhadores que executavam o corte de cana de forma manual.

No bojo deste processo, foi implementada a qualificação profissional desenvolvida no âmbito do chamado “Programa RenovAção”, idealizado pela UNICA em 2009, e desenvolvido em parceria com a Federação dos Empregados Assalariados Rurais do Estado de São Paulo (FERAESP). Tratou-se de uma iniciativa da UNICA que qualificou o programa como uma ação de responsabilidade socioambiental, já que esta associação atua na uniformização das práticas empresariais de suas associadas no gerenciamento

Trabalho na Cana-de-Açúcar, firmado pelo governo federal e entidades de trabalhadores e de empresários do setor em 2009.

⁵ Disponível em: <https://unica.com.br/sobre-a-unica/historico-e-missao/>. Acesso em: 27 maio 2025.

de iniciativas nas áreas social e ambiental (Salata, 2013). O programa foi implementado entre os anos de 2010 e 2015 e foi dividido em dois módulos principais. O Módulo I requalificou trabalhadores rurais para novas funções nas próprias unidades, como operador de colhedora, eletricista, mecânico e motorista de caminhão. O Módulo II (Projeto RenovAção Comunidade) foi direcionado aos integrantes das comunidades envolvidas, formando profissionais para outras atividades da economia, como horticultura, corte e costura e torneiro mecânico, sendo que as áreas foram selecionadas a partir da demanda local.

Foi desenvolvido em seis macrorregiões canavieiras do Estado de São Paulo, incluindo Ribeirão Preto, universo empírico dessa análise, em que a introdução da colheita mecânica ocorreu de forma mais acentuada⁶. Conforme relatório técnico produzido pela UNICA, o projeto como um todo requalificou, de 2010 a 2015, 6.650 trabalhadores. Considerando apenas as pessoas qualificadas pelo Senai-SP no Projeto RenovAção, a maioria fez cursos agrícolas ou industriais voltados a atividades da usina, num total de 3.918 pessoas requalificadas⁷.

Conforme observei entre os anos de 2011 e 2012, o treinamento se dividia em dois níveis. O primeiro deles, de caráter teórico, era aplicado por técnicos do Senai ou por próprios funcionários das usinas em espaços disponibilizados por escolas públicas da região. O segundo era composto de aulas práticas, realizadas por técnicos nos espaços do Senai ou no interior das usinas. Os cursos iniciais eram realizados no período noturno e a seleção de trabalhadores para esta qualificação acontecia no interior das usinas por meio da aplicação de um teste prévio. Assim, eram destinadas 32 horas para o desenvolvimento das chamadas “habilidades gerais”, cujo conteúdo era aplicado por uma cartilha, ou livro do aluno (como era nomeado pela instituição) intitulado “Construindo a Cidadania”, elaborada pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai). E 180 horas eram destinadas para a aplicação das chamadas

⁶ Tal projeto contou com o patrocínio de grandes empresas que compõem a cadeia do agronegócio, tais como John Deere e Case IH (produtoras de maquinários agrícolas e colheitadeiras), Syngenta (fabricante de sementes e agrotóxicos que passou a investir na produção canavieira), e teve o apoio do BID (Banco Interamericano de Desenvolvimento).

⁷ Cf. Relatório 2010-2015. Disponível em: <https://unica.com.br/wp-content/uploads/2020/10/relatorios-atividades-projeto.pdf>. Acesso em: 14 jan 2026.

“habilidades específicas”, voltadas para a aprendizagem do funcionamento dos maquinários e equipamentos⁸.

As condições e relações de trabalho dos trabalhadores canavieiros que realizaram este curso diferiam em alguns aspectos daquelas predominantes em décadas anteriores, em que a mão de obra se constituía majoritariamente por trabalhadores temporários, os chamados “safristas”. Nas usinas onde o percentual de mecanização do corte era muito elevado, a substituição de contratos temporários por contratos de trabalho permanentes tornava-se uma constante. As usinas passaram a estabilizar um contingente de trabalhadores que realizavam as atividades agrícolas necessárias durante todo o ano. Estes tinham vínculo empregatício por tempo indeterminado e, na entressafra, realizavam outras funções, como carpa, plantio, aplicação de herbicidas etc. Tal iniciativa de qualificação, então, foi direcionada a trabalhadores que já faziam parte de um quadro fixo da empresa, ou seja, não foi direcionada aos trabalhadores canavieiros temporários, aqueles que, de acordo com a nova dinâmica de organização do trabalho e o fim do corte manual da cana, foram os principais impactados.

O treinamento oferecido pelas empresas comportou alguns elementos que o caracterizaram não somente como uma adequação técnica da força de trabalho. No que concerne aos conteúdos transmitidos durante sua realização, em primeiro plano, o que ficava evidente era a reafirmação constante de novas qualificações e comportamentos exigidos dos trabalhadores para uma possível inserção em um mercado de trabalho em constante mutação.

O livro do aluno “Construindo a Cidadania”, que servia de base ao curso, abordava aspectos importantes desta nova condição do trabalho. O desenvolvimento das chamadas “habilidades gerais” colocava em relevo justamente as habilidades de adaptação dos trabalhadores canavieiros diante da nova realidade do trabalho, tais como a necessidade de aprender continuamente, a ênfase na noção de empregabilidade, e as supostas possibilidades abertas pelo empreendedorismo e pelo trabalho autônomo diante de um mercado de trabalho em retração.

⁸ Não obtive acesso aos treinamentos das partes específicas da qualificação profissional, desenvolvidas em sua maior parte nos espaços do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai). Observei na área rural da usina o aprendizado para o manuseio de tratores, mas não pude realizar uma maior aproximação com os técnicos e trabalhadores naquele momento.

Em síntese, era notória a implantação de um modelo de formação e de gestão do trabalho baseado na noção de competências, em substituição à noção de qualificação profissional. Conforme Paiva (2002), a respeito da noção de competências, podemos observar que se trata de “uma construção social mais complexa, na medida em que se descola das instituições formais e da experiência adquirida para considerar aspectos pessoais e disposições subjetivas e passa a dar maior peso não apenas a aspectos técnicos, mas à socialização” (Paiva, 2002, p. 57).

De acordo com Deluiz (2001), diante das exigências de produtividade dos setores produtivos e em um contexto no qual o mercado de trabalho é flexível e cambiante tornou-se cada vez mais generalizada a implantação de um modelo de formação e de gestão da força de trabalho baseado nas competências profissionais. Ainda de acordo com a autora, a literatura sobre a noção de competência assinala que “a competência profissional é a capacidade de articular e mobilizar conhecimentos, habilidades e atitudes, colocando-os em ação para resolver problemas e enfrentar situações de imprevisibilidade em situação concreta de trabalho” (Deluiz, 2001, p. 15).

Nesse sentido, apesar de a qualificação oferecida também abarcar os conteúdos técnicos necessários para a realização de novas funções, estes conhecimentos não eram os únicos necessários. O desenvolvimento das chamadas competências tinha como núcleo a necessidade de aceitação da incerteza como elemento constitutivo do mundo do trabalho e da organização da própria vida.

Assim, para lidar com tais elementos, passariam a ser exigidas qualidades e habilidades diferenciadas, além de uma maior capacidade de ação e decisão, associadas à instabilidade e flexibilidade da produção. A linguagem empresarial enfatizava, então, o trabalhador colaborador, responsável pelos possíveis sucessos ou fracassos organizacionais. Além da ênfase nas chamadas competências para o trabalho, este treinamento ainda buscava estimular entre os trabalhadores quais seriam as características desejáveis para a ocupação da nova função: para os tratoristas, não bastaria somente pilotar o trator, mas também prestar ajuda ao mecânico, gravar, anotar e estar sempre atento aos sinais do maquinário, como forma de prevenção de

desgastes, possíveis quebras e acidentes. O exercício destas funções adicionais tem por base uma otimização do tempo, além de nos remeter às práticas de polivalência no trabalho.

Nesse sentido, conforme o livro do aluno voltado à formação inicial, as habilidades e as características de ordem pessoal deveriam ser analisadas pelos próprios trabalhadores continuamente. Esta nova qualidade do trabalho era então apresentada aos trabalhadores como fruto de um processo global que

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

Todos os tópicos abordados junto aos participantes eram seguidos de listas de exercícios chamados de “autoavaliação”, realizados com base em sequências de perguntas, as quais – caso os trabalhadores respondessem afirmativamente – lhes forneceria em boa medida o quanto seriam indivíduos atentos e preparados para a ocupação das novas funções. Todas elas pressupunham características vinculadas ao empenho em ampliar os conhecimentos, tais como o gosto por aprender coisas novas, a preocupação em estar sempre informado por meio dos meios de comunicação e da leitura, a curiosidade pelo trabalho que realizavam e uma atitude proativa diante das situações do cotidiano.

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

Com as transformações ocorridas no mundo do trabalho nestes últimos anos, observa-se que o domínio de apenas uma especialidade profissional já não garante mais seu emprego

fixo por muito tempo, porque o posto de trabalho exige hoje, além do domínio da informática, conhecimentos vários e múltiplas habilidades (Senai, 2000, p. 69).

Conforme a pedagogia empresarial então aplicada pelo Senai, uma variedade de conhecimentos e de habilidades – partes constituintes das chamadas competências – deveria ser acionada para a execução e inovação do/no trabalho (competências intelectuais e técnicas); para decidir com antecedência sobre como realizar o trabalho (competências organizacionais); para saber discutir em grupo, comunicando suas ideias aos colegas e chefes (competências comunicativas); para a transposição de conhecimentos que tenha aprendido em outros lugares (competências sociais); para apresentar sugestões para melhorar a qualidade daquilo que realizavam (competências comportamentais); para conhecer as reivindicações de sua categoria profissional e seus direitos e deveres como trabalhador (competências políticas). Tais características modelariam um novo tipo de trabalhador,

[...] mais responsável pelo seu próprio desenvolvimento, sem esperar o chefe mandar; curioso e questionador, demonstrando interesse pelo aprimoramento do trabalho; participativo e interessado, envolvendo-se na solução dos problemas; capaz de discutir ideias, mas sem brigar com aqueles que pensam diferente; líder, aquele que coloca seus conhecimentos e habilidades a serviço da equipe, ajudando os colegas na solução de problemas ou necessidades comuns (Senai, 2000, p. 72).

A valorização do que a pedagogia empresarial denominava de “projeto de vida”, caso o trabalhador quisesse aumentar suas possibilidades de “empregabilidade”, deveria levar em conta, também,

Cuidados com a aparência física, pois ela conta pontos no trabalho e também na seleção profissional; controle da ansiedade tóxica, pois ela se manifesta no trabalho em desânimo, baixa produtividade e negatividade; evitar os desperdícios de tempo e buscar o equilíbrio entre as 8 horas de trabalho, 8 horas de descanso e 8 horas de convivência social, levando-se em conta o tempo para seu autoaprimoramento; caso queira ser autônomo, administrar o tempo é também um fator muito importante (Senai, 2000, p. 75).

Assim, o autocontrole e a autoformação eram elementos importantes do modelo de gestão e formação por competências a ser implantado no setor e que visava acionar aspectos de ordem subjetiva e cognitiva, mobilizando aspectos intelectuais e afetivos, com vistas à adesão dos trabalhadores às metas empresariais. Desse modo, o programa visava à formação de trabalhadores com disposições intelectuais para o aprendizado constante, sinalizava para a necessidade de contínua colaboração entre trabalhadores e empresas, além de enfatizar a necessidade do caráter polivalente e multifuncional, o que contribui, como já analisado pela literatura dos estudos do trabalho, para seu processo de intensificação.

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

Em síntese, a formação e gestão por competências realizada por este treinamento aproximava-o de uma socialização organizacional, ou seja, uma prática de natureza educativa e motivacional destinada a formar um quadro de trabalhadores em consonância com a nova lógica de gestão do trabalho canavieiro que foi se implementando ao longo das duas últimas décadas.

O sindicalismo rural paulista: diálogo social, paradoxos e perspectivas

No quadro de modernização da produção canavieira paulista na região de Ribeirão Preto/SP, a emergência dos assalariados rurais na cena política ocorre ao longo dos anos de 1980, momento de intensas manifestações e grande expressão para os movimentos sociais no país como um todo, tendo como um de seus principais expoentes o chamado novo sindicalismo e a formação da Central Única dos Trabalhadores (CUT).

No entanto, é importante destacar que as mobilizações dos trabalhadores canavieiros na região de Ribeirão Preto/SP têm seu marco de referência em um grande movimento grevista que aconteceu na cidade de Guariba, no ano de 1984. As formas de resistência então mobilizadas propagaram-se nos anos

seguintes em reivindicações por melhorias salariais, condições de trabalho, de transporte e estabilidade no emprego.

O movimento grevista de Guariba foi bastante significativo, pois trouxe à baila um novo ator no cenário das lutas trabalhistas (Graziano da Silva, 1997). Foi nesse contexto que ocorreu a cisão no sindicalismo rural paulista, com a formação da Federação dos Empregados Assalariados Rurais do Estado de São Paulo (FERAESP), no bojo da emergência e da expansão do novo sindicalismo para o campo. Tal federação surgiu da contestação das práticas “legalistas” do sindicalismo rural oficial, representado nacionalmente então pela Confederação Nacional dos Trabalhadores da Agricultura (CONTAG).

Ocorre que, no estado de São Paulo, a Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de São Paulo (FETAESP), ligada à CONTAG, representava, à época, a totalidade dos trabalhadores do campo (pequenos proprietários e trabalhadores assalariados). Os movimentos grevistas de Guariba teriam revelado a ineficiência desta entidade no devido encaminhamento das reivindicações trabalhistas dos assalariados. Formou-se, assim, no bojo destas mobilizações, uma federação específica para a representação dos assalariados rurais na região, a FERAESP, vinculada à CUT, cuja emergência foi analisada de distintas formas por alguns estudiosos da temática, dentre eles Alves (1991) e Coletti (1998).

Acompanhando a trajetória de organização e atuação do novo sindicalismo nesta região, Stein (1994) registra que, já no início da década de 1990, a mecanização do corte de cana representava entraves para as negociações trabalhistas no setor, atuando como fonte constante da redução do poder de pressão dos canavieiros.

A reestruturação das empresas sucroalcooleiras iniciada com maior vigor a partir de 2009 viria a tornar o cenário de atuação ainda mais complexo para tais entidades. Neste tópico, discuto a convergência entre as usinas paulistas e o sindicalismo rural, apontando para um consenso em relação ao fim do trabalho no corte manual e na qualificação profissional como proposta de reinserção dos(as) trabalhadores(as) canavieiros(as).

Nota-se que as formas de atuação privilegiadas pelo sindicalismo rural naquele contexto assumiram 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 de cursos de qualificação. Se a execução de tais cursos e programas pelo movimento sindical remonta à década de 1990, o caráter de parceria e apoio às iniciativas empresariais foi elemento novo nas práticas do sindicalismo rural, que passou, ainda, a ocupar cadeiras em fóruns de negociação tripartites para a discussão de possíveis melhorias no trabalho rural canavieiro (Teixeira, 2013).

Assim, na análise dos rumos tomados pelo sindicalismo rural naquele contexto, é necessário considerar alguns elementos que não diziam respeito apenas à nova morfologia do trabalho canavieiro. O contexto político no qual se inseriram as ações do sindicalismo é elemento importante, assim como o peso da estrutura sindical no que tange às formas de ação privilegiadas.

Observava-se, então, uma modificação no modelo organizativo dos sindicatos, que transitavam de um modelo de categoria profissional para o de representação por ramo de produção. A representação de todos os trabalhadores da área rural – operadores de maquinários, motoristas e demais ocupações – passava a ser a principal forma de buscar o fortalecimento da entidade diante da nova dinâmica produtiva e de organização do trabalho.

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

Hoje, com a queima de cana, distribuímos miséria com a destruição ambiental; então, ao acabar com a queima da cana e mecanizar se pergunta dos trabalhadores, o desemprego do qual se fala, o trabalhador está aprendendo o seguinte: ou o trabalhador aprende, ou ele tem pouco espaço; eles estão se obrigando a estudar mais, isso é positivo, porque, se você pega na questão do analfabetismo hoje, quase não existe mais. Se você for ver, passou uma notícia na televisão hoje, os cortadores de cana estão ocupando outros lugares, as mulheres estão nas máquinas cortadoras de cana. A mecanização é necessária para a nossa saúde, o desemprego sempre teve, sempre existiu, e a mudança de cultura também e nós temos que aprender isso; hoje o sindicato não representa mais só o trabalhador braçal, ele não é mais

só representante do cortador manual, representa também tratoristas, operadores de colheitadeira, mecânicos, temos de nos adaptar a isso. O que eu entendo disso tudo, na forma de ação do sindicato, é a questão dos cursos mesmo, que em vez de estarem no facão, eles podem estar nas máquinas. (Aderbal, entrevista realizada em Julho/2011)⁹.

Nota-se que o presidente da entidade promovia uma naturalização das mudanças econômico-sociais ocorridas no espaço rural paulista, conduzindo a necessidades de adaptação por parte dos trabalhadores. Em nome de uma suposta qualidade de vida, saúde e bem-estar para todos que seria obtida com o fim das queimadas da palha da cana, o dirigente alinhava-se então ao discurso corrente no setor sobre noções de sustentabilidade ambiental, minimizando os efeitos sociais da mecanização – fossem eles o enorme desemprego, fosse a crença na abertura de postos de trabalho mecanizados que causariam menores danos à saúde dos trabalhadores¹⁰.

“Estar obrigado” a aprender tinha seu sentido positivado na visão do dirigente, uma vez que contribuiria para o aumento do nível educacional dos trabalhadores canavieiros. Tal posição guardava convergência com a expectativa de consolidação de uma imagem social e ambientalmente responsável empreendida pela UNICA, bem como se alinhava com as políticas governamentais para o etanol brasileiro à época.

Na visão de outro dirigente sindical do município de Dobrada/SP, a situação do sindicalismo rural paulista era vista com mais cautela; o dirigente se mostrava preocupado com os caminhos e as práticas cotidianas dos sindicatos,

Eu acho que pra começar, o que aconteceu foi falha nossa, do movimento sindical, porque o que eu vejo hoje é que as empresas estão mais preparadas que o movimento sindical. Por exemplo, a promotoria bate de frente na questão de que os usineiros têm como substituir esta mão de obra e o movimento sindical não está dando uma resposta. Nós temos a Federação, temos o próprio governo [...] Por exemplo, a pastoral migratória jogou pesado com a questão dos problemas de saúde, a usina veio e resolveu: mandou todos embora, e o movimento sindical teve de pagar a passagem

⁹ Nesse artigo são usados nomes fictícios para a preservação de anonimato de todos(as) os(as) entrevistados(as).

¹⁰ Conforme se verá no próximo tópico, não há necessariamente uma percepção de melhoria por parte dos(as) trabalhadores(as), que apontam outras implicações para saúde e bem-estar advindas da nova dinâmica produtiva.

de volta. Começaram a mandar pessoas lá na origem, fazer exame médico e resolver o problema. Você não tem mais aí uma estrutura de movimentos grevistas, a federação está aí amarrada, que não pode bater de frente. Por exemplo, temos a COSAN, que se hoje ela quiser fechar usinas, ele fecha. O próprio trabalhador já se sente constrangido com isso, lá no Nordeste mesmo tem essas unidades, se o trabalhador faz greve já é taxado, você entende? (Joaquim, entrevista realizada em Junho/2011).

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

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

A percepção do dirigente também refletia o que teria sido um erro de análise do movimento sindical, certo imobilismo que não os levou a discutir a tendência crescente de mecanização na década anterior:

Olha, hoje a gente tem oferecido oportunidades de qualificação, hoje o único meio de se reorganizar é através de quem está com a máquina, mas do trabalhador rural em si, do corte de cana, não se depende mais, não tem mais jeito; a remuneração caiu também por causa disso, só sobra parte ruim para o cortador, foi onde caiu o rendimento; não que paguem pouco, mas ele não consegue mais produzir o que produzia; na usina São Martinho, hoje mesmo, é 85/88%

mecanizado. Não tem mais jeito, ele fica na mão, infelizmente é uma realidade. Já cansei de chamar trabalhadores, inclusive no plantio, mas ninguém teve coragem de fazer manifestação, as pessoas se sentem reféns desse emprego do jeito que a coisa está. Hoje até pra pessoa cortar cana, dá trabalho pra pessoa arranjar esse serviço; tudo isso dificulta a organização (William, entrevista realizada em maio/2012).

O posicionamento favorável à qualificação era a saída encontrada naquele contexto para a manutenção do sindicato e para promover alguma contrapartida ao trabalhador. Quando questionado sobre a participação dos trabalhadores do corte manual no Programa RenovAção, o presidente esclareceu que

[...] o projeto não se volta apenas pra eles, ele tem duas pontas; um é o da usina, e o outro é o projeto “RenovAção Comunidade”, que é pra essas pessoas que não têm mais emprego, para desempregados e interessados aqui da cidade mesmo; então, aqui, fizemos os dois, peguei dois trabalhadores de cada turma e indiquei para o curso da usina e fiz esses que falei para você (solda, caldeiraria e elétrica) que foram fazer a parte prática lá no SENAI. Só que sabemos que não adianta qualificar todo mundo pra isso, que não vai ter vaga; então, tem curso até pra pedreiro nessa linha do “Comunidade”, tem para bastante coisa para que a pessoa não fique dependendo do setor. Nós entendemos assim, o programa “Comunidade” é para atingir a massa já desempregada (William, entrevista realizada em maio/2012).

Conforme explicou o dirigente, então, a comunidade a quem se destinava parte do Programa RenovAção eram geralmente os desempregados das cidades da região, o que aproximava o sindicalismo rural de uma perspectiva “cidadã” de sindicato (Verás de Oliveira, 2007). Desta maneira, percebemos que o movimento sindical, ao atuar a partir desta qualificação, contribui para a desvinculação entre trabalho formal e acesso à renda. Quando observados os cursos oferecidos, a perspectiva era a de que estes trabalhadores adquirissem determinadas qualificações para o exercício de um trabalho por conta própria ou para a formação de cooperativas de produção. Ademais, se estes treinamentos eram veículos privilegiados para uma possível associação da força de trabalho às necessidades empresariais, a participação sindical nos remetia a indagar os motivos e condicionantes da iniciativa. Se, de certo ângulo, os sindicatos

identificavam o discurso empresarial posto em prática por meio dos cursos e reconheciam poucos avanços por aquela via, não havia um projeto alternativo suficientemente organizado que a ele estabelecesse um contraponto nítido. Conforme o dirigente do SER de Pontal/SP,

No caso dos operadores de máquinas, houve um acordo em 1994, que foi o seguinte [...] nessa época, eles pertenciam à nossa federação; está até no estatuto deste sindicato, todo o pessoal ocupado na área rural pertencia a este sindicato; na época, o pessoal das federações não ligou, porque havia muito trabalhador e a representação acabou passando para o sindicato dos motoristas. Hoje só recebemos o imposto sindical e dos filiados; não há contribuição compulsória, então, está difícil hoje “correr lavoura”, sabe? Isso implica na sobrevivência financeira do sindicato. O pessoal que migra, a gente nota na rua, não tem quase mais gente... época de pagamento, nossa...! Isso aqui fervia de gente. Hoje, está difícil (João Carlos, entrevista realizada em maio/2012).

Se a representação de todo o conjunto dos trabalhadores não havia sido uma estratégia privilegiada pelo sindicalismo, decorreram dificuldades organizativas e financeiras advindas da redução dos postos manuais para o corte de cana-de-açúcar. Conforme o dirigente do SER de Ribeirão Preto/SP,

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

Em todos os sindicatos das regiões visitadas, a problemática referente às estratégias sindicais diante da reestruturação do trabalho no setor foi expressa na impossibilidade de assegurar melhorias para os trabalhadores do corte manual, que então passavam a ocupar papel secundário para aquelas entidades.

Deste modo, corroboro a perspectiva de Verás de Oliveira (2007), quando se nota que aquela via de atuação sindical se aproximava das propostas dos governos Lula em torno da construção de espaços de concertação e diálogo que acomodassem os projetos de desenvolvimento privilegiados por sua política econômica, como foi o caso daquelas voltadas ao etanol brasileiro. As usinas canavieiras paulistas, por sua vez, congregadas pela UNICA e, por meio de iniciativas voltadas para as noções de sustentabilidade ambiental e responsabilidade social, atuaram para formulação de consensos sobre as formas de regulação social e do trabalho para os assalariados rurais e suas organizações representativas.

Experiências e sentidos da qualificação profissional

Após a realização do Programa RenovAção, pude entrevistar trabalhadores(as) que dele participaram. No contexto pesquisado, a maioria deles era de jovens, todos com idade entre 25 e 31 anos e oriundos de diversas cidades dos estados do Maranhão e da Bahia. Antes de se empregarem nas usinas paulistas, alguns deles tiveram outras experiências de trabalho no estado de São Paulo, como na colheita de laranjas, como vendedores ambulantes, ou em indústrias processadoras. A condição comum de todos(as) os(as) entrevistados(as) era também aquela compartilhada pela maioria dos(as) trabalhadores(as) rurais que compõem a força de trabalho em diversas regiões do chamado agronegócio em nosso país: sua condição de mobilidade. São pessoas que se deslocam e circulam em busca de trabalho (mas não apenas) longe de suas terras, em diferentes cidades e regiões do país, e às quais, muitas vezes, são atribuídas categorias de classificação estigmatizantes atinentes ao trabalho, à origem geográfica e étnico-racial, às formas de organização familiar etc.

Suas experiências iniciais de trabalho nas usinas paulistas haviam se dado principalmente na área rural, no plantio ou no corte da cana enquanto temporários e, nos últimos dois anos que antecederam a realização das entrevistas, todos haviam adquirido vínculo empregatício por tempo indeterminado com a usina contratante em funções diversas, tais como: corte manual da cana-de-açúcar, preparo de solo para o plantio, repasse e plantio mecânico da cana-de-açúcar.

Ao observar a dinâmica de ocupação de novas funções pelos trabalhadores após a qualificação, notei que estes ou permaneciam na função que antes ocupavam, ou eram inseridos em outras funções que não necessariamente diziam respeito ao treinamento recebido. Os trabalhadores que estavam no corte de cana manual e realizaram o curso para a ocupação de vagas na condução de tratores foram, em sua maioria, remanejados para a função de “rastelistas”. Conforme explica Francisco:

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

A ocupação no “rastelo” consistia em repassar o trabalho que os maquinários não executavam com perfeição, ou seja, após a cana colhida pela colheitadeira mecânica, esta era passada para o transbordo (trator com uma gaiola acoplada), e, em seguida, despejada nos caminhões que conduziam a matéria-prima para a moagem. É neste momento que poderia haver a derrubada e, para evitar o desperdício, os trabalhadores realizavam a função de reunir novamente estas sobras de cana em montes, então carregados na sequência. Nota-se que a função também era marcada por um caráter de polivalência, pois comportava a execução de outras atividades como controle de entrada e saída de veículos e o manejo do trator em horários específicos.

O trabalho nesta função, pelo caráter de apêndice que cumpria no processo mecanizado, era realizado inclusive no período noturno, em três turnos ininterruptos; além disso, o regime de trabalho na colheita mecanizada acontecia no chamado sistema 5x1, de forma que nem sempre o dia de descanso remunerado dos trabalhadores coincidia com os finais de semana. O horário noturno e este regime de trabalho traziam implicações significativas para a vida dos trabalhadores.

Antes de fazer o curso, eu cortava cana, depois passei a trabalhar no herbicida; aplicava veneno na cana pequenininha e na cana grande; pra te falar verdade eu preferia trabalhar de dia,

mas, como eu tinha feito o curso e me chamaram eu entrei no rastelo; no caso, quando me chamaram, eu pensei que ia para o trator, já que fiz o curso pra isso; e pra ser sincero, não tô gostando não. Eu sinto que estou perdendo mesmo é minha juventude, sabe? Durmo mal de dia e a gente não tem final de semana pra poder se divertir. Pensei comigo, se eu for pra essa função, pode ser que alguém desista, e eu entro no trator. Mas tô vendo que pensei errado, né? (Francisco, entrevista realizada em outubro/2012).

Nota-se que a expectativa de ocupação de novas funções, mais bem remuneradas, como é o caso da função de tratorista, não se concretizou na experiência desse trabalhador. A função no rastelo não pressupunha um grau de especialização mais elevado do que aquele necessário para a realização das funções anteriores ocupadas pelo trabalhador; no entanto, para ocupá-la, era necessária a passagem pelo treinamento oferecido pela empresa, o que não se traduzia em melhoria efetiva de salários ou em condições melhores de trabalho. O trabalho no corte manual da cana era assim lembrado por Jesiel:

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

Além deste aspecto, a contratação por tempo indeterminado na atividade não era sempre vivenciada como um ganho ou melhoria, uma vez que havia uma grande incerteza por parte destes trabalhadores sobre a função que realizariam na entressafra.

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

Se os trabalhadores expressavam sua insatisfação com a função realizada, é preciso salientar que entre eles havia também uma grande positividade do treinamento oferecido, manifestada inclusive no constante interesse em realizar outros cursos profissionalizantes disponibilizados pela empresa ou por outras instituições voltadas à formação profissional existentes na região. Assim, se por um lado, existiam barreiras claras à mobilidade salarial e laboral por eles almejadas, a qualificação que lhes foi direcionada atuava também no sentido oposto:

O fiscal geral chegou falando desse curso, aí eu coloquei o nome, minha carta já é categoria C, então eu dei meu nome. Saiu o comentário entre o pessoal que a gente não teria oportunidade de entrar sabe, mas fiquei pensando, se um dia a empresa precisa ela pega né? Minha expectativa é trabalhar no trator, sabe? Então, nós que fizemos o curso de tratorista, todos estão no rastelo, acho que isso é por causa do valor/hora, sabe? Então a gente não passa direto para o trator; o que o frentista me falou é que é pra eu ir treinando; aí, na roça, eu pego o transbordo na hora de janta do pessoal, sabe? Então já tô treinando. Fiz o curso e gostei das aulas, práticas, teóricas, aí nisso surgiu oportunidade no rastelo; geralmente hoje o fluxo de turma que tinha a uns 3 ou 4 anos atrás não existe mais; pra mim a função que faço hoje melhorou na questão do descanso sabe, mas no pagamento, é fraco viu, mas isso eu espero que normalize, sabe? Que no rastelo não tem produção sabe, e a hora é a mesma que se paga no corte manual (Francisco, entrevista realizada em outubro/2012).

Verificava-se 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 acresciam ganhos vinculados à produção. Como demonstrava o trabalhador, este seria o motivo para que todos que realizavam o curso fossem mantidos naquela função. Sobre a aceitação ou recusa da nova função, Adilson e Francisco percebiam que,

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

No ano passado eu pedi pra *dar baixa* sabe, achei que era melhor voltar pro Maranhão e não me dispensaram, sabe? Aí, pra não caçar confusão eu fiquei e nisso, acabei entrando para o rastelo (Francisco, entrevista realizada em outubro/2012).

Assim, a nova forma de contratação que acompanhava a mecanização do setor colocava estes trabalhadores em uma condição ambígua; já não interessava mais às empresas realizar contratos de safra, o que contemplava muitas vezes suas necessidades. Tal como aponta Rumstain (2012) sobre os trabalhadores da soja no Mato Grosso, a decisão sobre o tempo de permanência nos locais de trabalho é condicionada por diversos fatores, tais como questões familiares, financeiras, aquisição de bens que permitem reprodução social ou diferenciação de *status*, entre outras motivações. Diante da nova dinâmica produtiva, a saída das usinas não lhes daria mais garantia de reingresso na atividade nos anos seguintes, como era comum na época das safras.

Após o treinamento realizado na área de mecânica, observei também experiências semelhantes àsquelas encontradas na turma qualificada para a função de tratorista. Alessandro, um dos trabalhadores que ocupava a função de preparação do terreno para o plantio da cana, na qual permaneceu após o treinamento, destacou que

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

A ênfase dada ao trabalhador “colaborador” e suas “competências” necessárias – calcadas na necessidade de adaptação, maior diálogo e participação – foram apontadas como sinal de melhoria pelo trabalhador, já que criariam um ambiente mais harmonioso nas relações estabelecidas com seus colegas e superiores. Sua expectativa na ocupação de melhores funções também sustentava a imagem positiva que construiu do curso, opção imediata que lhe era dada diante do enxugamento do quadro funcional na usina.

Às mulheres, de uma forma geral, foram destinadas vagas principalmente no processo de plantio da cana-de-açúcar ou em atividades que consistiam predominantemente em repassar o trabalho realizado pelas plantadeiras, após a colheita da cana, ou na limpeza dos extensos terrenos dos canaviais, para que se evitasse a quebra ou mesmo acidentes com os maquinários¹¹. Conforme explicou Elaine, trabalhadora participante do treinamento voltado à formação de tratoristas,

Eu faço parte da “turma do repasse” do plantio mecanizado; o trabalho é assim, o lugar que a máquina deixa descoberto na hora de plantar, a gente repassa; eu também cato bituca, depois do corte manual, que é aquele resto deixado pelo guincho, o que a máquina não carrega eu vou catando e juntando. Às vezes eu corto também, quando não tem cana pra cobrir eu corto, mas hoje é pouca cana pra gente cortar no facão, então eles já colocam um registro de rurícola que é pra isso, eu faço de tudo que precisa. Nessa turma que eu trabalho são 36 pessoas, só seis são homens; no plantio e no repasse é mais mulher, no corte também tem mulher, mas no “mecanizado” é mais homem mesmo (Elaine, entrevista realizada em outubro/2012).

A experiência de qualificação para esta trabalhadora foi vivenciada também de maneira ambígua. A construção de uma imagem positiva da empresa ao oferecer o treinamento é enfatizada. Contudo, sua experiência concreta de trabalho após o treinamento não apresentou melhorias:

Eu gostei do curso, achei a oportunidade boa, mas até agora não ajudou, mas futuramente talvez ele ajude, então espero a oportunidade que a empresa der; hoje eu acabei fazendo a

¹¹ Para uma análise mais aprofundada destas funções e suas relações com a dimensão de gênero no trabalho canavieiro, consultar Silva (2011).

mesma função que eu fazia antes. Depois do curso, eles me passaram para a plantadeira mecanizada, mas quando eles trocam a gente de função, são dois anos pra eles acertarem o salário, então a gente fica recebendo o mesmo valor por hora de antes, aí eu desisti né, porque na função que eu faço hoje, eu trabalho na produção, e na plantadeira é só a hora, “hora seca”, então, eu pedi pra voltar. Pra mim que tenho duas meninas pra cuidar, acaba compensando a produção (Elaine, entrevista realizada em outubro/2012).

Conforme esclareceu a trabalhadora, as funções então realizadas no repasse eram todas calculadas com base na sua produtividade. É importante destacar que a nova dinâmica produtiva nos canaviais não dispensava o trabalho manual, que continuava a ser executado com base no pagamento por produção, tal qual o trabalho no corte manual da cana. A atividade da trabalhadora consistia principalmente no reparo mais cuidadoso do trabalho realizado pelas máquinas, as quais se atrelava seu ritmo e a remuneração recebida.

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

Experiência semelhante foi vivenciada por Silmara, que se ocupava do plantio e demais tratos culturais da cana, mas que foi direcionada para outras funções destinadas prioritariamente às trabalhadoras canavieiras:

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

prejudicar a plantação depois (Silmara, entrevista realizada em novembro/2012).

Nota-se que a experiência de qualificação da trabalhadora também não resultou na ocupação da função para a qual ela havia sido treinada. Se o critério de realocação tinha por base a qualificação que lhe foi direcionada, fica claro que o processo contemplava muito mais as necessidades empresariais do que as expectativas dos seus participantes ou, ainda, como sugere a fala da trabalhadora, não era o suficiente e nem o principal aspecto para a ocupação das vagas almejadas:

Eu fui muito bem na aula prática do trator, hoje eu tenho carteira D¹², sabe? Então tenho expectativa de ocupar essa função. Eu pego o trator às vezes, que é pra ir treinando mesmo, mas eles não gostam muito; eu queria ocupar a vaga do mecanizado... lá tem pouca mulher, é mais homem, mas tem umas mulheres por lá... então, quem sabe... porque o que interessa mais é ter a carta mesmo, parece que não é tanto o curso não, viu? (Silmara, entrevista realizada em novembro/2012).

Situação semelhante também foi relatada por Josilene, que, após qualificar-se, permaneceu no trabalho no corte manual da cana. Sobre as condições em que o realizava, sua percepção apontava para o aumento da dificuldade na execução:

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

¹² A carteira de habilitação com a letra "D" permitia que o condutor pudesse pilotar, além de automóveis, alguns tipos de caminhões e tratores.

Ultrapassa os limites deste artigo uma análise aprofundada sobre a reconfiguração do trabalho nas plantações canavieiras, contudo, pelas experiências de trabalho analisadas, combinavam-se uma diversidade de funções e atividades que não dispensavam o trabalho manual, mas faziam dele apêndice e suporte para o trabalho que se executava com as máquinas colheitadeiras naquele contexto.

Foi possível observar que a qualificação no âmbito do programa em análise tinha por base critérios e características mais associadas a aspectos disposicionais dos trabalhadores, do que propriamente pelos conteúdos técnicos estudados. A este respeito, é interessante o relato de um trabalhador que atuava como operador de colheitadeira e líder de turma na usina onde trabalhava, na qual atuava também ministrando os cursos do Programa RenovAção e na seleção de trabalhadores após a qualificação.

Olha, para você entrar não é só vocação, então eu sei como profissional que as pessoas têm graus de esforço diferentes; então o que eu olho, aqueles que estão com jeito que não vão dar trabalho, que também tem uma cabeça boa, pessoas que você fala uma vez só, sabe? Serviço continua tendo, precisa ter o perfil. É assim ó, eu pego um cara do corte de cana, aperfeiçoei ele pra tratorista, uns você fala uma vez, são pessoas que não vão sofrer na roça, porque agora puxada é outra, porque se você trabalha com máquina, você tem de olhar sempre à frente, você não pode olhar pro dedo do pé. Muitas vezes os que têm mais dificuldade de se adaptar no novo serviço, a empresa manda embora em 90 dias, então depende... Mas não posso falar isso pra todo mundo, porque senão eu desmotivo o cara, entende? (Matheus, entrevista realizada em junho/2012).

Sobre a dinâmica de gestão do trabalho para os trabalhadores que operam os maquinários, este mesmo trabalhador indicava que:

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

6 frentes de colheita mecanizada e só duas frentes manuais, já foi exigência da empresa hoje pra gente andar mais devagar, porque hoje com esses maquinários podemos fazer a safra toda em cinco meses, só que o desgaste que tem dessas máquinas e os preços delas são absurdos, não pode extrapolar. Agora qual é o problema... pra você ter uma ideia, os tratores têm dois câmbios, num deles tem lá a letrinha H, a marcha mais veloz. O que tiveram de fazer? Soldaram a letra H, que é pra ninguém mais correr. O cara parou de trabalhar forçado no facão, mas tá com o psicológico forçado... estão pedindo pra eles pararem e eles não estão conseguindo, dá briga, competição, já vi gente chorando escondido (Matheus, entrevista realizada em junho/2012).

Com base na entrevista realizada com Matheus, percebe-se que as características disposicionais atuavam como aquelas que seriam privilegiadas para a seleção de trabalhadores após a qualificação. Além disso, seu relato da experiência de trabalho nas frentes mecanizadas apontava para outras formas de sofrimento e exploração associadas à colheita da cana-de-açúcar. É importante destacar que, dentre os nove trabalhadores entrevistados após a realização da qualificação, nenhum deles havia sido selecionado para as novas vagas, conforme a qualificação recebida, e todos(as) compartilhavam da condição de serem de outros estados do país. Matheus era operador de colheitadeira, um trabalhador branco, jovem, e do estado de São Paulo. Naquele momento, então, as reconfigurações na atividade canavieira apontavam para tendências de seleção para novas funções com base em critérios de maior escolaridade, de localidade, étnico-raciais, de gênero e geracionais¹³.

Considerações finais

Neste artigo, tratei sobre um programa de qualificação transitório, executado entre 2010 e 2015. Foram abordados aspectos de uma dinâmica de trabalho que certamente sofreu inúmeras modificações na última década. O objetivo principal foi analisar a qualificação profissional empreendida no

¹³ Fui informada à época das entrevistas que os trabalhadores com idade mais avançada que antes se ocupavam no corte da cana estavam sendo remanejados para o trabalho no plantio e tratos culturais de árvores, nas áreas que a usina destinava ao reflorestamento. Não obtive elementos suficientes com base na pesquisa desenvolvida para traçar perfis específicos para cada atividade ocupada, pois os critérios elencados ainda delineavam-se naquele contexto, mas sugeriam o estabelecimento de diferentes hierarquias entre os(as) trabalhadores(as).

âmbito do chamado “Programa RenovAção”. Foram discutidos os sentidos que tal iniciativa adquiriu no contexto de sua implementação. Por meio de sua observação empírica, buscou-se refletir como empresas, trabalhadores e sindicatos participavam de tais ações e de que maneira tais mudanças impactaram o trabalho e os trabalhadores rurais do corte da cana-de-açúcar.

No âmbito empresarial destacou-se a iniciativa da UNICA que, por meio de suas iniciativas socialmente responsáveis, atuou para formular consensos e direcionamentos sobre as formas de regulação social e do trabalho e para produzir uma nova imagem na cena pública para as usinas a ela associadas. No que concerne ao movimento sindical rural, o apoio prático e discursivo a esta iniciativa trouxe ainda alguns elementos novos para o debate acerca das inflexões sofridas pelo movimento sindical diante da reestruturação do trabalho canavieiro. Apesar da aparência de um grande diálogo entre capital e trabalho, buscou-se apontar limites e ambiguidades daquela convergência.

Quanto ao trabalho e aos trabalhadores no corte manual da cana de açúcar então, não seria demais reafirmar que o processo levado a cabo nas primeiras décadas do século XXI no setor, apesar de reduzir drasticamente sua utilização, não o eliminou completamente. Apresentei certa dinâmica de remanejamentos que, contudo, em nada aproximava as novas funções de um trabalho mais qualificado, seja no sentido das condições em que era realizado, seja do ponto de vista de uma mobilidade salarial. O processo de reconfiguração do trabalho na atividade, vinculada à mecanização da colheita, apontou para uma grande heterogeneidade de funções no trabalho rural, que não dispensava de maneira nenhuma o trabalho manual.

A análise do programa em questão visto enquanto um dispositivo de seleção forneceu o sentido do que seria estar qualificado do ponto de vista empresarial para os(as) trabalhadores(as): empenhar boa parte de seu tempo livre para o trabalho, adquirir conhecimentos técnicos e principalmente comportamentais alinhados às chamadas competências, que podem ser sintetizadas numa concepção de formação voltada à criação de disposições para uma constante adaptação aos desígnios empresariais.

No contexto analisado, portanto, a reconfiguração do trabalho canavieiro apontava para uma grande alteração na dinâmica dos deslocamentos para o

trabalho naquela região, para a modificação de formas coletivas de ação social e para uma reorientação e remodelagem das formas de inserção produtiva para os(as) trabalhadores(as) das usinas paulistas.

Referências bibliográficas

- ALVES, Francisco José da Costa. *Modernização da agricultura e sindicalismo: lutas dos trabalhadores assalariados rurais da região canavieira de Ribeirão Preto*. 1991. Tese (Doutorado em Economia) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1991.
- CARDOSO, Jéssica Pires; SABADIN, Ana Carina. *Diferentes facetas de uma mesma gramática: as estratégias de nomeação da água e do fogo na produção canavieira paulista*. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA 21., 2023, Belém do Pará. *Anais [...]*. Belém do Pará: UFPA, 2023.
- COLETTI, Claudinei. *A Estrutura Sindical no Campo*. Campinas: Unicamp, 1998.
- DELGADO, Guilherme Costa. A questão agrária no Brasil, 1950-2003. In: RAMOS FILHO, Luís Octavio; ALY JUNIOR, Osvaldo (Org.). *Questão agrária no Brasil: perspectiva histórica e configuração atual*. São Paulo: INCRA, 2005.
- DELGADO, Guilherme Costa. A questão agrária e o agronegócio no Brasil. In: CARTER, Miguel. (Org.). *Combatendo a desigualdade social: o MST e a reforma agrária no Brasil*. São Paulo: Editora UNESP, 2010.
- DELUIZ, Neise. Qualificação, competências e certificação: visão do mundo do trabalho. *Formação*, Brasília, DF, v. 1, n.2, p. 3-15, 2001.
- GRAZIANO DA SILVA, José. *De boias-frias a empregados rurais (as greves dos canavieiros paulistas de Guariba e de Leme)*. Maceió: EDUFAL, 1997.
- MUNDO NETO, Martin. *Transformações na indústria sucroalcooleira no início do século XXI: das famílias aos acionistas*. 2012. Tese (Doutorado em Engenharia da Produção) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2012.
- PAIVA, Vanilda. Qualificação, crise do trabalho assalariado e exclusão social. In: GENTILI, Pablo; FRIGOTTO, Gaudêncio. *A cidadania negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho*. São Paulo: Cortez, 2002.
- PARAIZO, Maria Angélica Chagas. *A agroindústria canavieira paulista diante dos governos neodesenvolvimentistas*. 2023. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2023.
- PEREIRA, Bruno César. Na contramão do memoricídio, ‘Vozes e Memórias’ de vidas talhadas com as mãos: entrevista com Maria Aparecida de Moraes Silva. *Estudos Sociedade e Agricultura*, v. 32, n. 1, 2024.
- RUMSTAIN, Ariana. *Peões no trecho*. Trajetórias e estratégias de mobilidade no Mato Grosso. Rio de Janeiro: E-papers, 2012.

- SALATA, Rosemeire. Entre o trabalho degradante e o fim do corte: práticas de responsabilidade socioambiental no setor sucroalcooleiro. In: JARDIM, Maria Chaves (Org.). *Estado e mercado no Brasil contemporâneo: a produção de sentidos, a produção de alianças*. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2013.
- SALATA, Rosemeire. *Novas formas de organização da produção canavieira na região de Ribeirão Preto/SP: qualificação profissional e o Programa RenovAção*. 2013. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual Paulista, São Paulo, 2013.
- SÃO PAULO (estado). *Lei n. 11.241, de 19 de setembro de 2002*. São Paulo: Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, 2002.
- SENAI. *Construindo a cidadania*: livro do aluno. São Paulo, 2000.
- SILVA, Maria Aparecida de Moraes; MARTINS, Rodrigo Constante. Trabalho e meio ambiente: o avesso da moda do agronegócio. *Lutas & Resistências*, Londrina, v. 1, p. 91-106, 2006.
- SILVA, Maria Aparecida de Moraes. *Sabe o que é ficar borrado no eito da cana?* Texto apresentado no Seminário Saúde do Trabalhador, Unesp Franca, 2011.
- STEIN, Leila de Menezes. Greve dos canavieiros, tecnologia de ponta e postos de trabalho. *Revista ABRA*, ano 24, n. 1, 1994.
- TEIXEIRA, Gabriel Pereira da Silva. *Tripartismo, trabalho e processos sociais: contribuições sobre o Compromisso Nacional da Cana-de-Açúcar*. 2013. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais em Desenvolvimento, Agricultura e Sociedade) – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, 2013.
- VERÁS DE OLIVEIRA, Roberto. O sindicalismo e a questão democrática na história recente do Brasil: o que se pode esperar? In: OLIVEIRA, Francisco; RIZEK, Cibele Saliba. *A Era da Indeterminação*. São Paulo: Boitempo, 2007.

Como citar

SALATA, Rosemeire. Transformações no trabalho canavieiro no século XXI: empresas, sindicatos e qualificação profissional nas usinas paulistas. *Estudos Sociedade e Agricultura*, Rio de Janeiro, v. 33, n. 1, e2533113, 09.02.2026. DOI: https://doi.org/10.36920/esa33-1_13



Creative Commons License. This is an Open Access article, distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License CC BY 4.0 which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium. You must give appropriate credit, provide a link to the license, and indicate if changes were made.