

UFRRJ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DE CIÊNCIAS SOCIAIS EM
DESENVOLVIMENTO, AGRICULTURA E SOCIEDADE

DISSERTAÇÃO

DISCURSOS E CONDICIONANTES: UMA ANÁLISE DAS RECENTES
MUDANÇAS SOBRE O TRABALHO E A CONDIÇÃO DOS CORTADORES DE
CANA DE PIRACICABA

TAIANA CISCOTTO MARTINS LOURENÇO

2015



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DE CIÊNCIAS SOCIAIS EM
DESENVOLVIMENTO, AGRICULTURA E SOCIEDADE

DISCURSOS E CONDICIONANTES: UMA ANÁLISE DAS RECENTES
MUDANÇAS SOBRE O TRABALHO E A CONDIÇÃO DOS CORTADORES DE
CANA DE PIRACICABA

TAIANA CISCOTTO MARTINS LOURENÇO

Sob a Orientação do Professor Dr.

John Wilkinson

Dissertação submetida como requisito parcial
para obtenção do grau de **Mestre em Ciências**,
no Programa de Pós-Graduação de Ciências
Sociais em Desenvolvimento, Agricultura e
Sociedade

Rio de Janeiro, RJ

Mai de 2015

331.11808161

L892d

T

Lourenço, Taiana Ciscotto Martins

Discursos e condicionantes: uma análise das recentes mudanças sobre o trabalho e a condição dos cortadores de cana de Piracicaba / Taiana Ciscotto Martins Lourenço, 2015.

168 f.

Orientador: John Wilkinson.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Instituto de Ciências Humanas e Sociais.

Bibliografia: f. 95-99.

1. Setor sucroenergético - Teses. 2. Corte manual – Teses. 3. Condições de trabalho – Teses. I. Wilkinson, John. II. Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Instituto de Ciências Humanas e Sociais. III. Título.

AGRADECIMENTOS

Muitas pessoas me acompanharam durante essa caminhada de dois anos e é chegado o momento de agradecê-las pelas inúmeras formas de apoio e presença que certamente foram fundamentais para a realização deste trabalho.

Não poderia agradecer em primeiro lugar à outra pessoa que não ela, minha mãe Cristina que, por ser quem é me ensina todos os dias a confiar nas minhas escolhas e a ser uma pessoa independente. Obrigada por me apoiar em minhas decisões.

À minha avó, D. Marlene, por continuar zelando por mim desde que eu nasci. Ao meu irmão Pedro que, mesmo sem saber, me inspira a ser um exemplo de pessoa para ele. À toda a minha família, muito obrigada.

A todos os meus amigos um especial agradecimento. Aos queridos de Juiz de Fora, principalmente Carolina Amaral, Gabriela Montessi e Lais Passaroto que mesmo à distância sempre se fizeram presentes nos momentos de angústias e alegrias da vida.

À saudosa Família Patu pelo acolhimento às pressas e que acabou se tornando um verdadeiro refúgio para mim através das amizades de Lais Maia, Tiago Cargnin e Pedro Moutinho. Obrigada por me proporcionarem um primeiro ano de vida carioca incrível e inesquecível. Ao Thales Santos e Felipe Petik pela oportunidade de tantas trocas no segundo lar.

À turma de mestrado 2013 pela intensa convivência no primeiro ano de disciplinas e de onde levarei grandes amizades e lembranças memoráveis dos momentos de estudo, de aflição durante a construção do objeto e também de diversão.

À Roberta Lago, Rachel Mendes e Marina Annes que sempre me alegram nos momentos de ócio na cidade natal e à Nayana Correa e Natália Migon que, por dividirem pensamentos e dúvidas, me fazem acreditar que não estou sozinha.

Agradeço também ao CPDA, instituição crítica e da qual tenho orgulho de ter sido integrante e que modificou em muito a minha visão de mundo. Ao meu orientador, John Wilkinson pelas conversas e críticas, sempre oportunas e delicadas. Aos professores Renato Maluf, Leonilde Medeiros, Débora Lerrer, Jorge Romano, Sérgio Leite e Eli Napoleão com os quais tive a oportunidade de dividir espaços de discussão. A Georges Flexor, que contribuiu de forma singular para a idealização desta pesquisa. À equipe de funcionários do CPDA que sempre fez eu me sentir em casa, obrigada!

Não posso deixar de agradecer imensamente ao professor Pedro Ramos (UNICAMP) pela disponibilidade em me receber durante meus trabalhos de campo em Piracicaba. Sem ele, talvez eu não tivesse a oportunidade de ficar tão próxima do meu objeto de pesquisa. Muito obrigada. Agradeço também ao Marcos Garcias por fazer com que meus dias em campo fossem menos solitários.

A ele, que chegou quase no final dessa caminhada, mas que foi capaz de desconstruir e construir muita coisa em mim em tão pouco tempo. Obrigada, Diogo! Que nossos sonhos e rotinas continuem sendo compartilhados.

Agradeço ainda a todos os entrevistados durante os trabalhos de campo, em especial aos cortadores de cana, em que a cada conversa ganhavam ainda mais minha admiração e respeito pelo exemplo de simplicidade, luta diária e devoção à família e às origens.

Por fim, aproveito para agradecer a disponibilidade da banca em ler e avaliar esta dissertação, nas figuras dos professores Pedro Ramos, Renato Maluf e meu orientador, John Wilkinson.

RESUMO

LOURENÇO, Taiana Ciscotto Martins. **Discursos e condicionantes: uma análise das recentes mudanças sobre o trabalho e a condição dos cortadores de cana de Piracicaba.** 2015. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento, Agricultura e Sociedade). Instituto de Ciências Humanas e Sociais, Programa de Pós-Graduação de Ciências Sociais em Desenvolvimento, Agricultura e Sociedade, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, RJ, 2015.

Nesta dissertação, evidenciamos os condicionantes que levaram à melhoria das condições de trabalho dos cortadores de cana de Piracicaba, bem como as transformações sobre a própria estrutura do setor sucroenergético do município do interior de São Paulo. Nosso objetivo foi constatar por meio dos discursos de diversos atores como tais condicionantes foram importantes para consolidar essas mudanças e como eles têm impactado a cadeia produtiva local do etanol. Consideramos três fatores fundamentais para pautar nossas reflexões sobre o atual quadro do setor no município: a crise econômica que o setor enfrenta desde 2008; a grave seca que causou prejuízos na safra 2014/2015 na região Centro Sul do país; e o ininterrupto processo de mecanização do corte que deve ser entendido como um desdobramento de legislações e protocolos firmados e que preveem o fim da queima da palha da cana. Entendemos que esses fatores têm contribuído fortemente para a aceleração da eliminação do trabalho no corte manual da cana. Concomitante a eles, consideramos que as iniciativas direcionadas para a melhoria dessas condições surgiram no momento em que o setor sucroenergético brasileiro almejou o acesso ao mercado global de *commodities* e, com isso, passou a sofrer pressões multilaterais que exigiam mudanças sobre o processo produtivo. Além disso, procuramos descobrir por meio de nossas análises se as melhorias das condições de trabalho são, de fato, um processo irreversível e consolidado e, portanto, não condicionado ao momento político e econômico que o setor sucroenergético vive. Para realização dessa pesquisa, foram feitos dois trabalhos de campo em Piracicaba, onde entrevistamos, por meio de questionários semiestruturados, seis representantes de instituições ligadas ao setor sucroenergético do município e 25 cortadores de cana. Como conclusões podemos ressaltar que as melhorias das condições de trabalho são definitivas e que independem do cenário de crise enfrentado pelo setor. Porém, duas ressalvas são pertinentes: *I)* ainda que esse cenário seja reconhecidamente melhor do que o da década anterior, não é possível afirmar que a legislação seja totalmente cumprida e que todos os trabalhadores gozem de seus plenos direitos; *II)* é necessário relativizar tais melhorias visto a crescente eliminação dessa mão de obra. Por fim, procuramos atualizar o contexto do setor sucroenergético piracicabano enfatizando, sobretudo, os trabalhadores alocados no corte manual da cana de açúcar.

Palavras-chave: setor sucroenergético; corte manual; condições de trabalho.

ABSTRACT

LOURENÇO, Taiana Ciscotto Martins. **Speeches and constraints: an analysis of recent changes on labor and the condition of Piracicaba cane cutters.** (Master in Social Sciences in Development, Agriculture and Society). Institute of Humanities and Social Sciences, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2015.

In this dissertation, we noted the constraints that lead to improved working conditions of Piracicaba cane cutters as well as the changes on the structure itself of the sugarcane industry in the interior of São Paulo. Our goal was understand through the speeches of various actors such as constraints were important to consolidate these changes and how they have impacted the local production chain of ethanol. We consider three key factors to base out our reflections about the current industry and the environment of the city: the economic crisis facing the sector since 2008; the severe drought that causes damages in 2014/2015 production in South Central region of the country; and the uninterrupted process of mechanization that must be understood as a deployment of laws and signed protocols that predict the end of the straw burning. We observe that these factors have strongly contributed to the acceleration of eliminate the manual work of sugarcane cutting. Concomitant to them, we consider that the initiatives aimed to improve those conditions arise at the moment of Brazilian sugarcane industry desire access to global commodity markets and, therefore, came under multilateral pressures requiring changes over the production process. In addition, we find out through our analysis that the improvement of working conditions are, in fact, an irreversible process and consolidated and, therefore, do not conditional on political and economic moment that the sugarcane industry lives. For this survey, were made two field of work in Piracicaba, where we interviewed through semi-structured questionnaires, six representatives from institutions linked to the sugarcane industry in the city and others 25 cane cutters. As conclusions we can emphasize that these improvements of work conditions are real and are independent of the scenario of crisis faced by the sector. However, two points are relevant: I) although this scenario is admittedly better than the previous decade, it is not possible to say that the legislation is fully accomplished and that all workers enjoy their full rights; II) is required to relativize these improvements seen that the growing elimination of this labor. Finally, we present the new context of the piracicabano sugarcane industry, emphasizing above all the allocated workers who manually cut sugarcane.

Keywords: sugarcane industry; manual harvesting of sugar cane; working conditions.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Evolução da quantidade de cana de açúcar moída (toneladas) e de etanol produzidos (m ³) no Brasil por safra	7
Gráfico 2	Quantidade produzida (toneladas) X Área plantada (hectares).....	8
Gráfico 3	Total de automóveis fabricados no Brasil por tipo de combustível (1990-2013).	10
Gráfico 4	Volume exportado (em mil litros) para os principais blocos econômicos consumidores do etanol brasileiro	12
Gráfico 5	Produção de açúcar nas Regiões Centro-Sul e Norte-Nordeste da década de 1980 a 2014.....	18
Gráfico 6	Evolução do número de colhedoras automotrizes entre as safras de 2006/2007 a 2013/2014.....	28
Gráfico 7	Área para corte (em hectares) e Produção de cana de açúcar (em toneladas) em São Paulo de 2000 a 2013.	41
Gráfico 8	Escolaridade dos cortadores entrevistados	87

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Prazo para a eliminação da queima da palha da cana no estado de São Paulo.....	27
Figura 2	Comparação entre a lei 11.242/02 X Protocolo Agroambiental X Realizado.....	28
Figura 3	Pessoal ocupado no cultivo da cana e na fabricação de açúcar e de etanol no Brasil (2004-2013)	34
Figura 4	Vantagens da utilização dos Consórcios de Empregadores Rurais para os trabalhadores, empregadores e terceiros	36
Figura 5	Corte e carregamento mecanizado da cana de açúcar.....	37
Figura 6	Carregamento dos caminhões com a cana cortada.....	38
Figura 7	São Paulo- Evolução do salário do trabalhador volante, do pagamento, do rendimento físico e monetário do corte de cana e do salário mínimo – 1969-2006 (todos os valores monetários expressos em R\$ de julho de 1994).....	39
Figura 8	Localização de Piracicaba.....	43
Figura 9	Usina Costa Pinto.....	54
Figura 10	Parte da Usina Costa Pinto.....	55
Figura 11	Tanque de Armazenamento de Etanol.....	55
Figura 12	Vista aérea do Centro Canagro José Coral em Piracicaba.....	59
Figura 13	Alojamento desativado em Piracicaba	76
Figura 14	Barbearia e Mercearia do Alojamento.....	76
Figura 15	Cana queimada em Piracicaba	78
Figura 16	Talhão de cana queimada.....	78
Figura 17	Área de cana colhida crua e queimada em 2006.....	80
Figura 18	Área de cana colhida crua e queimada em 2012.....	81
Figura 19	Cortadoras com EPI's inadequados.....	82
Figura 20	Cortador no final do turno de trabalho.....	82

Figura 21	Lateral do ônibus que realiza o transporte dos cortadores.....	83
-----------	--	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Evolução da produção de álcool no Brasil e regiões produtoras de 1979 a 1990.....	6
Tabela 2	Brasil – Evolução da produção, da exportação, dos estoques e do consumo de açúcar centrifugado – 1935-1965 (médias quinquenais, em mil toneladas métricas).....	7
Tabela 3	Rotatividade dos empregos formais do setor sucroenergético no estado de São Paulo, em 2013 e 2014.....	32
Tabela 4	Número de Admissões Formais Agrícolas e Não Agrícolas, Setor Sucroalcooleiro, Estado de São Paulo, Janeiro a Junho de 2013 e 2014.....	33

LISTA DE ABREVIACÕES

AFOCAPI	Associação dos Fornecedores de Cana de Piracicaba
BID	Banco Interamericano de Desenvolvimento
Bonsucro	Better Sugar Cane Initiative
CBI	Caribbean Basin Initiative
CCT	Corte, Colheita e Transporte
CDTT	Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores
Cerest	Centro de Referência em Saúde de Trabalhador
CNBB	Conferência Nacional dos Bispos do Brasil
CONTAG	Confederação Nacional dos Trabalhadores da Agricultura
COPLACANA	Cooperativa dos Plantadores de Cana do Estado de São Paulo
CPNR	Comissão Permanente Nacional Rural
CUT	Central Única dos Trabalhadores
Embrapa	Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária
EPI	Equipamento de Proteção Individual
ESALQ/ USP	Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz da Universidade de São Paulo
Feraesp	Federação dos Empregados Rurais Assalariados do Estado de São Paulo
FLO	Fair Trade Labelling Organization
GTTR	Grupo de Trabalho Tripartite
GVC	Global Value Chains
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INMETRO	Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia
MAPA	Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento
MPT	Ministério Público do Trabalho
TEM	Ministério do Trabalho e do Emprego
NR-31	Norma Regulamentadora 31
OIT	Conferência da Organização Internacional do Trabalho
ONGs	Organizações Não Governamentais
ORPLANA	Organização de Plantadores de Cana da Região Centro-Sul do Brasil
PEC	Proposta de Emenda Constitucional
RAS	Rede de Agricultura Sustentável
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SICOOBCOCRE	Cooperativa de Crédito dos Fornecedoros de Cana, Agropecuaristas e Empresários da Região de Piracicaba
SINDIRPI	Sindicato Rural de Piracicaba e Região
SINE	Sistema Nacional de Emprego
SIT	Secretaria de Inspeção do Trabalho
SPM	Serviço Pastoral do Migrante
TAC	Termo de Ajustamento de Conduta
ÚNICA	União das Indústrias da Cana de Açúcar
VISA	Vigilância Sanitária

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I: O ETANOL NO CONTEXTO DA SUSTENTABILIDADE SOCIOECONÔMICA: UM OLHAR SOBRE A PRODUÇÃO DO BIOCOMBUSTÍVEL	5
1.1 A internacionalização do etanol brasileiro	10
1.2 O etanol e os padrões de sustentabilidade	113
1.2.1 Bonsucro	15
1.3 O mercado de açúcar no bojo do setor sucroenergético	16
1.4 O mercado de açúcar e de etanol em 2014	18
CAPÍTULO II: AS CONDIÇÕES DE TRABALHO, OS TRABALHADORES E O MERCADO DE TRABALHO NO SETOR SUCROENERGÉTICO: HISTÓRICO E TENDÊNCIAS	20
2.1 Histórico do corte manual da cana de açúcar	20
2.1.1 A Norma Regulamentadora 31	24
2.1.2 O Protocolo Agroambiental do Estado de São Paulo	26
2.1.3 O Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Cana de Açúcar	29
2.2 Tendências para o corte da cana de açúcar	31
CAPÍTULO III: ATORES E ESTRUTURA NO SETOR SUCROENERGÉTICO DE PIRACICABA	43
3.1 A Câmara Municipal de Piracicaba	45
3.2 O Cerest e o Fórum da Cidadania, Justiça e Paz	48
3.3 Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Piracicaba e Saltinho	50
3.4 A Usina Costa Pinto/Raízen	54
3.5 AFOCAPI	58
3.6 ConCentral	63
CAPÍTULO IV: O TRABALHO E OS TRABALHADORES NO CORTE MANUAL DA CANA EM PIRACICABA	68
4.1 O corte da cana	69
4.2 A condição de migrante e agricultor	84
4.3 Os sonhos e as projeções futuras	87
CONSIDERAÇÕES FINAIS	90
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	95
ANEXOS	100
ANEXO A	100
ANEXO B	102
ANEXO C	111
ANEXO D	137
ANEXO E	150
ANEXO F	161
ANEXO G	1688

INTRODUÇÃO

O agronegócio adquiriu grande relevância econômica nas últimas décadas no Brasil, garantindo que o país se tornasse um dos maiores produtores e exportadores de *commodities*, agrícolas e não agrícolas. Nesse contexto, o setor sucroenergético se manteve como um dos principais setores que sustentou o crescimento desse modelo de produção, devido tanto às raízes históricas do setor no Brasil quanto à sua sofisticação tecnológica, responsável pela crescente produção e exportação de cana, açúcar e etanol.

O primeiro impulso à produção do etanol se deu na década de 1970 com a criação do Proálcool que foi implementado em resposta à crise internacional do petróleo e a partir da influência de diversos atores (inclusive o Estado) que tinham interesses particulares em fomentar essa produção. A produção do etanol manteve-se vigorosa até meados da década de 1980 quando a recuperação dos preços do petróleo fez com que a produção voltasse a se estagnar. Esse cenário é revertido no início da década de 2000 quando a fabricação de carros *flex fuel* impulsionou novamente a produção para o abastecimento do mercado doméstico. Neste período vultuosos investimentos de diferentes origens, inclusive de setores que não eram ligados à agricultura, foram direcionados para o setor que se viu novamente forte e competitivo internacionalmente.

O setor sucroenergético encontra-se atualmente em um momento delicado, onde muitas mudanças estão em curso e são o resultado da união de fatores peculiares, como os reflexos (que ainda repercutem) da crise internacional de 2008 e a escassez de chuvas na safra de 2014/2015 que foi determinante para uma redução da produtividade da região Centro-Sul do país. Além disso, o ano de 2014 foi o último em que ainda era permitida a queima da cana de açúcar antes do corte (em áreas com declive inferior à 12°), uma vez que o Protocolo Agroambiental determinava que a partir de 2015 tal prática seria extinta.

Nesse contexto de mudanças, construímos essa dissertação na tentativa de elucidar e analisar os desdobramentos sobre os trabalhadores do corte manual da cana de açúcar, levando em consideração, sobretudo, dois aspectos: I) o discurso ambiental que foi capaz de impulsionar a adoção do etanol, que passaria a ser considerada uma energia limpa e verde na década de 2000; II) a necessidade de rever as práticas sociais e trabalhistas que cercavam a produção canavieira e que eram responsáveis por denegrir a imagem do setor brasileiro perante o mercado internacional, através das constatações e divulgação de casos de superexploração do trabalho e até morte nos canaviais devido à exaustão física típica dessa fase da produção. Entendemos que esses dois fatores foram fundamentais para que as condições de vida e de trabalho dos cortadores de cana começassem a sofrer modificações significantes a partir da criação e implementação de instrumentos como o Compromisso Nacional para Aperfeiçoamento das Condições de Trabalho no Corte da Cana e o Protocolo Agroambiental do estado de São Paulo.

Os trabalhadores do corte da cana são, em geral, migrantes de cidades do Nordeste brasileiro e desprovidos de qualquer qualificação profissional e que se deslocam para o corte da cana em Piracicaba (interior do estado de São Paulo) como uma estratégia para acessar bens materiais que não seriam adquiridos com os salários oferecidos pelos empregos disponíveis em suas cidades. Interpretamos essa estratégia como uma forma de permanência e de reprodução familiar passada ao longo das gerações. Contudo, tal indivíduo, de pouca escolarização, é, antes de assalariado no corte da cana, um pequeno produtor que, diante da incerteza econômica gerada por sua produção se vê impelido a buscar meios para prover o sustento da família. O corte da cana é, portanto, esse meio, onde, através do pagamento por produção, o cortador

consegue recursos para além do abastecimento familiar, mas também para a construção da casa própria. Esse é, portanto, o objetivo principal para o deslocamento para o trabalho no corte.

O trabalho no corte, por sua vez, é reconhecido pela exaustividade que causa aos cortadores devido aos movimentos repetitivos e brutos além da exposição ao sol. Atrelado à condição árdua do trabalho em si, os cortadores ainda eram obrigados a conviver em situações de insalubridade higiênica nas moradias que lhes eram oferecidas pelos “gatos”, empreiteiros que eram responsáveis pelo aliciamento dos trabalhadores. O cenário do início da década de 2000 era, portanto, de total falta de respeito pela própria condição humana desses trabalhadores e que caminhava lado a lado com o não cumprimento dos direitos trabalhistas mais básicos e já legitimados pelo Estatuto do Trabalhador Rural, pela Consolidação das Leis do Trabalho e pela própria Constituição Federal de 1988.

O que defendemos nesta dissertação é que o início da modificação desse cenário de descaso social se deu tanto a partir da maior visibilidade do setor sucroenergético perante o mercado internacional (devido a sua exigência por produções sustentáveis tanto ambiental quanto socialmente falando) quanto pela crescente importância do apelo ambiental diante da mudança climática mundial em curso (discurso legitimado com pela Rio-92). Constatamos nesta pesquisa que todos os esforços direcionados para a modificação das condições de trabalho dos cortadores de cana surtiram efeito e, atualmente, o quadro de violações de direitos humanos e trabalhistas encontra-se sob constante vigilância o que restringe o alcance dessas infrações.

Não podemos afirmar, infelizmente, que as transgressões não mais existem e que todos os cortadores que ainda estão nesta função têm seus direitos assegurados. Dizemos isso, pois o atual momento do setor sucroenergético vem provocando implicações sobre outros atores da cadeia produtiva de Piracicaba e que pode ter reflexo sobre o trabalho e a condição dos cortadores de cana. Destacamos aqui, principalmente, os fornecedores de cana do município, que são, em sua grande maioria, compostos por pequenos produtores de cana que tem contrato estabelecido com a Usina Costa Pinto/Raízen. Salientamos também que esse mesmo momento do setor têm caminhado para a própria extinção do corte manual da cana, uma vez que a mecanização do corte é uma realidade irreversível nas principais regiões produtoras da *commodity*.

Nesse sentido, nosso objetivo principal é evidenciar os condicionantes e os discursos sobre o atual momento do setor e sobre as condições de trabalho dos cortadores de cana através das visões dos diferentes atores inseridos no contexto canavieiro de Piracicaba. Além disso, delineamos outros dois objetivos: I) analisar como a conjuntura macroeconômica e os apelos socioambientais pela exigência por novos padrões de qualidade produtiva têm colaborado para consolidar as melhorias nas condições de trabalho dos cortadores de cana de Piracicaba; e II) compreender como a preferência pela produção canavieira se tornou uma vulnerabilidade socioeconômica que impacta os demais atores envolvidos na produção – especialmente os pequenos produtores – e que repercute sobre os trabalhadores do corte manual e seus direitos.

Nas linhas dos objetivos propostos para essa dissertação, levantamos uma hipótese que foi confirmada por esta pesquisa por meio da investigação. A mecanização da produção bem como a adequação aos parâmetros de responsabilidade social e sustentabilidade ambiental da produção se consolidam conforme o setor se posiciona em relação aos mercados internacionais. Por outro lado, as melhorias das condições de trabalho dos cortadores de cana devem ser qualificadas, uma vez que esse processo é condicionado à eliminação de um grande contingente de mão de obra desqualificada. Sendo assim, fomos direcionados à uma análise tridimensional entre mecanização X desemprego X condições de trabalho, onde a melhoria nas condições de trabalho conquistadas através de inúmeras formas pelos trabalhadores atinge, na verdade, uma parcela bem reduzida que ainda permanece no corte manual da cana. Os demais, liberados desse trabalho e levando em consideração o seu perfil, irão migrar para outras produções e/ou serviços que admitam sua desqualificação profissional e poderão voltar a conviver com condições

precárias de trabalho e de vida. Confirmamos isso ao evidenciar através dos discursos dos próprios cortadores a incerteza em relação ao seu futuro que, seja como pequeno agricultor ou enquanto assalariado em outra função, poderá voltar a conviver com a precariedade socioeconômica a que era submetido no início da década de 2000.

Para a realização desta dissertação é necessária uma metodologia de natureza *quali-quantitativa*. Os dados quantitativos são importantes na medida em que os elementos referentes tanto à produção de cana quanto ao mercado de trabalho do setor serviram como base para as conclusões que corroboraram com a hipótese levantada por este trabalho. Contudo, é sobre o tratamento qualitativo dos dados adquiridos através da pesquisa empírica que serão direcionados os maiores esforços deste trabalho. Assim sendo, torna-se fundamental um *estudo de caso*, circunscrevendo, mas não limitando, o estudo à escala local.

De acordo com Afrânio Garcia Jr. (1989), o *estudo de caso* pressupõe recortar e examinar objetos construídos que sustentarão as reflexões de caráter qualitativo. Assim, Piracicaba, localizada no interior do estado de São Paulo foi escolhida devido principalmente a dois fatores: *I*) ser o município sede de uma das Unidades Administrativas da Raízen; *II*) contar com um elevado número de fornecedores de cana. Entendemos, portanto, que o município de Piracicaba além de ser estratégico na produção de etanol no estado de São Paulo e no Brasil, possui também particularidades que são pertinentes para essa dissertação e, por isso, dois trabalhos de campo foram realizados no município a fim de nos aproximarmos aos atores fundamentais para alcançarmos os objetivos deste trabalho e aprofundar as questões pertinentes à discussão proposta. A primeira ida a campo ocorreu entre os dias 05 a 09 de maio de 2014 e a segunda foi realizada entre os dias 18 de agosto e 01 de setembro.

Essa opção metodológica encaminhou o trabalho para a investigação via *entrevistas semi-estruturadas* específicas que foram realizadas com os principais atores envolvidos com o objeto de pesquisa desta dissertação. Importante salientar que, ainda que essas entrevistas contassem com um roteiro previamente elaborado, muitas vezes outras questões relevantes à pesquisa foram suscitadas no diálogo e tornaram-se objeto de outras indagações direcionadas aos entrevistados, uma vez que entendemos que essas informações estavam carregadas de intencionalidades, emoções e inquietações que poderiam enriquecer as reflexões posteriores. Desta forma, seis conjuntos de atores que representam interesses distintos dentro do município de Piracicaba foram entrevistados nos moldes das entrevistas semi-estruturadas. São eles: os dirigentes sindicais; representantes da Usina Costa Pinto/Raízen; da Associação dos Fornecedores de Cana de Piracicaba (AFOCAPI); da Câmara Municipal de Piracicaba; do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerest); e do Consórcio de Mão de Obra (ConCentral).

O último conjunto de atores é referente aos próprios trabalhadores cortadores de cana de Piracicaba e optamos por seguir a metodologia dos *grupos focais*, cujo objetivo principal é identificar sentimentos, percepções, atitudes e ideias dos entrevistados a respeito de um assunto, tomando como análise o indivíduo inserido no grupo (GONDIM, 2003; GOMES, 2005). Além disso, entendemos que por se tratar de um processo interacional permitindo que o entrevistado permaneça junto aos seus pares, coloca-o em uma posição confortável e mais aberto aos questionamentos.

A par desses apontamentos iniciais, a presente dissertação está dividida em quatro capítulos, além desta introdução e das considerações finais. O primeiro capítulo “*O etanol no contexto da sustentabilidade socioeconômica: um olhar sobre a produção do biocombustível*” analisa os motivos que levaram à adoção do etanol, bem como os desdobramentos dessa estratégia política e econômica. Além disso, um resgate histórico sobre a internacionalização do setor sucroenergético brasileiro se tornou indispensável para pensar o processo de entrada e influência dos atores, principalmente do setor privado e estrangeiro, no Brasil e especialmente no município de Piracicaba. Ademais, acreditamos que se faz necessária uma breve incursão

sobre o mercado de açúcar que, embora tenha perdido espaço no início da década de 2000 diante da explosão do etanol, sempre manteve-se como um importante gerador das exportações nacionais.

O segundo capítulo “*As condições de trabalho, os trabalhadores e o mercado de trabalho no setor sucroenergético: histórico e tendências*” se debruça sobre as questões inerentes ao mercado de trabalho na produção canavieira, buscando apoio na literatura existente sobre as condições de trabalho no setor bem como sobre o pagamento por produtividade amplamente utilizado no corte manual da cana. Além disso, procuramos que essa literatura dialogasse com o novo contexto da produção analisado no capítulo anterior, de forma que o atual momento do setor seja abarcado, no contexto de crise sobre o setor e nas próprias relações do setor sucroenergético. Procuramos também traçar algumas tendências desencadeadas por esse novo processo de reconfiguração do setor e que inclui de maneira marcante a eliminação de centenas de postos de trabalho do corte manual em função do avanço da mecanização.

O terceiro capítulo “*Atores e estrutura no setor sucroenergético de Piracicaba*” procura através da utilização dos dados qualitativos da pesquisa de campo no município de estudo, caracterizar e analisar as particularidades da produção em Piracicaba, destacando para isso, a organização e a relação dos *stakeholders* distribuídos na cadeia produtiva do etanol. Para tanto, dividimos este capítulo em seis seções, onde cada uma se remete a um ator entrevistado durante os trabalhos de campo, a saber: a Câmara Municipal de Piracicaba, o Centro de Referência em Saúde do trabalhador, o Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Piracicaba, a Usina Costa Pinto/Raízen, a Associação dos Fornecedores de Cana de Piracicaba e o ConCentral.

O quarto e último capítulo denominado “*O trabalho e os trabalhadores no corte manual da cana em Piracicaba*” propõe uma análise direcionada sobre os cortadores de cana e as especificidades desses atores no município de Piracicaba na tentativa de “dar voz e visibilidade” a esses sujeitos e às suas percepções sobre a sua condição, utilizando, para isso, os dados obtidos através dos grupos focais nos dois trabalhos de campo no município. Para além do seu trabalho no corte da cana, procuramos questionar os cortadores sobre suas expectativas futuras e sua condição anterior à de trabalhador assalariado – a de agricultor. Através disso, conseguimos perceber que o corte da cana é mais do que uma falta de opção. Ele se configura como uma estratégia de permanência, resistência e reprodução social desses sujeitos que continuam sentimentalmente ligados à sua terra de origem.

Somado a isso, estarão presentes nas considerações finais, alguns apontamentos acerca das perspectivas futuras para o setor e para a categoria dos cortadores de cana do país. Espera-se com isso que seja possível uma reflexão mais profunda contribuindo para uma discussão com mais elementos empíricos sobre o tema prioritário deste trabalho.

CAPÍTULO I

O etanol no contexto da sustentabilidade socioeconômica: um olhar sobre a produção do biocombustível

A década de 1970 foi marcante para o setor canavieiro brasileiro devido a uma série de transformações que impactaram diretamente a produção, a distribuição e a comercialização da cana e de seus derivados, com reflexos decisivos sobre os novos rumos que o setor traçaria, com interesses particulares na produção do etanol, visto os altos preços do petróleo e os baixos preços do açúcar.

O uso do álcool proveniente da cana de açúcar como combustível para veículos automotivos já era conhecido desde antes da criação do Programa Nacional do Álcool - o Proálcool- em 1975, mas devido às desvantagens de preço e à farta disponibilidade de derivados do petróleo esse uso foi negligenciado, priorizando a produção e exportação de açúcar que encontrava-se em bom momento no mercado internacional.

O setor sucroalcooleiro, segundo Vian (2003) encontrava-se estagnado diante da desvalorização do preço do açúcar no mercado externo no início da década de 1970 e, como uma forma de reaver a força do setor, “o Estado passou a se interessar pelo programa para minimizar os efeitos da crise do petróleo sobre o balanço de pagamentos do país” (VIAN, 2003, p. 84). Atrelado à isso estava imposta a necessidade de garantir a autossuficiência energética do país, ainda fortemente dependente dos subprodutos do petróleo estrangeiro e o interesse do capital privado em fomentar a indústria automobilística.

Nesse momento, diversos atores – dos setores público e privado - com diferentes interesses começaram a atuar e a influenciar a construção do programa, visando o atendimento de suas metas, sobretudo econômicas e políticas, criando um ambiente conflituoso politicamente mas com vantagens competitivas em relação à importação dos derivados do petróleo e que ancorariam as condições para alavancar a produção do álcool combustível.

Dentre os atores e grupos públicos mais influentes na formulação do Proálcool estão o, então, Presidente da República, Ernesto Geisel, considerado o grande empreendedor do programa e diversas instâncias ministeriais, como o Ministério da Indústria e do Comércio (MIC), o Ministério das Minas e Energia (MME), o Ministério da Agricultura (MA), o Instituto do Açúcar e do Álcool (IAA), a Petrobrás, a Secretaria de Planejamento (SEPLAN), o Conselho Nacional do Petróleo (CNP), o Centro Técnico da Aeronáutica (CTA) e a Secretaria de Tecnologia Industrial (STI/MIC).

Os grupos de interesse do setor privado eram representados principalmente pelas cooperativas e associações de produtores que possuíam poder de barganha devido ao acúmulo de capital social, econômico e político. São eles: a Cooperativa Central dos Produtores de Açúcar e Álcool do Estado de São Paulo (COPERSUCAR), a Cooperativa Fluminense dos Produtores de Açúcar e Álcool (COPERFLU), o Sindicato da Indústria de Fabricação do Álcool no Estado de São Paulo, o sindicato da Refinação de Açúcar dos estados do Rio de Janeiro e Espírito Santo, associações de produtores e fornecedores de cana de outras regiões e a Associação Brasileira das Indústrias Químicas – ABIQUIM (SANTOS, 1993). Assim, atores públicos e privados com diferentes graus de influência e distintos interesses se destacaram nesse cenário de decisões e debates antes da promulgação do programa em 1975.

Produzir álcool em um período onde a produção e exportação de açúcar era a prática habitual e consolidada no país foi um dos primeiros dilemas que se colocou na fase de formulação da política, uma vez que haviam distintos interesses dos grupos envolvidos nessa fase. Tal dilema foi tão incisivo que se chegou a cogitar o uso de outra matéria prima para a

produção do álcool, como a mandioca, o babaçu e outros vegetais típicos do cerrado, mas as vantagens e os fortes interesses em torno da cana de açúcar como matéria prima foram decisivos (SANTOS, 1993). Esses fatores levaram Carlos Eduardo de Freitas Vian a afirmar que “a criação do Proálcool foi um exemplo da força política dos usineiros” (VIAN, 2003, p.85).

Fortes subsídios estatais foram, então, lançados sobre a produção do etanol anidro, sendo que o maior direcionamento dos investimentos era para a região Centro-Sul, provocando uma concentração produtiva nessa região. Esses investimentos, por sua vez, permitiram um crescimento acelerado da produção de álcool, atingindo, segundo Vian (2003) o volume de três bilhões de litros em 1979/1980, conforme a Tabela 1. Segundo o mesmo autor, o Proálcool, enquanto um pacote de políticas públicas de incentivos ao setor canavieiro, culminou na manutenção e aprofundamento de algumas características que remetem às raízes históricas do setor no país, como “a integração vertical para trás, o baixo aproveitamento dos subprodutos do processamento industrial da cana e a falsa competitividade baseada nos baixos salários e em más condições de trabalho na lavoura e na indústria” (VIAN, 2003, p.90).

Tabela 1: Evolução da produção de álcool no Brasil e regiões produtoras de 1979 a 1990.

Safra	Álcool total (bilhões de litros)	% Produção Centro-Sul	% Produção Nordeste
1979/80	3383	83	17
1980/81	3706	82	18
1981/82	4163	80	20
1982/83	5.284	86	14
1983/84	7.861	83	17
1984/85	9.252	83	17
1985/86	11.820	79	21
1986/87	10.506	84	16
1987/88	11.457	86	14
1988/89	11.704	83	17
1989/90	11.898	84	16

Fonte: Vian (2003).

A partir de 1986 a produção do etanol sofreu uma estagnação diante da recuperação dos preços do petróleo no mercado internacional e da decrescente dependência do país em relação ao petróleo importado, uma vez que a produção brasileira desse produto estava em expansão. Esses dois fatores resultaram no enfraquecimento do Proálcool e em mudanças no próprio setor acentuado diante de um novo contexto político e econômico do país.

No setor canavieiro, essas modificações aceleraram o processo de desregulamentação que foi decisivo para delinear o que viria a ser a nova configuração da cadeia produtiva do etanol brasileiro, impulsionada pela entrada de agentes econômicos que teriam poder para influenciar decisões políticas e econômicas através da ocupação de espaços estratégicos e pela mudança no regime de intervenção estatal sobre o setor. É nesse período que há a criação da União da Agroindústria Canavieira de São Paulo, a UNICA, como entidade máxima de representação dos interesses dos produtores do estado de São Paulo (VIAN, 2003).

As práticas gerenciais do *agribusiness* passaram a vigorar, refletidas, sobretudo, em novas formas de organização do trabalho e da produção ocasionadas pelo acirramento da competitividade e por novas exigências de mercado (SCOPINHO e VARELLI, 1995).

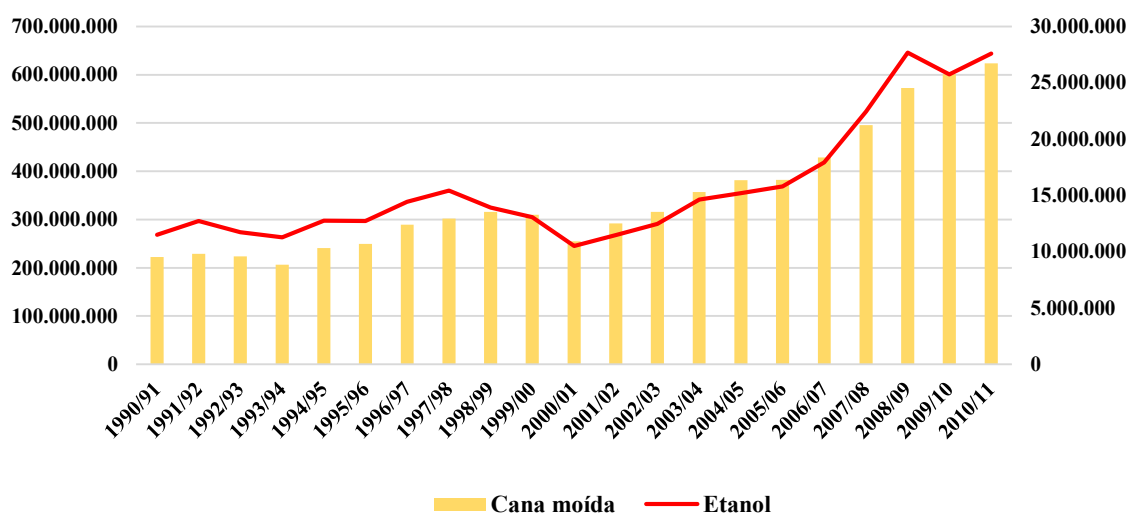
Contudo, as tradicionais estruturas produtivas sob as quais estavam alicerçadas o setor não sofreram impactos significativos, permanecendo a concentração fundiária e produtiva na região Centro-Sul, especificamente no estado de São Paulo (VIAN, 2003).

Todavia, Ana Maria Soares de Oliveira (2003) nos diz que a desregulamentação do setor propiciou uma reestruturação nos processos produtivos¹ nos anos 1990 que impôs uma reordenação do capital afim de garantir sua hegemonia sobre o trabalho, modificando algumas características consolidadas no tradicional complexo canavieiro. Nas palavras da autora:

Enquanto elemento hegemônico da contradição estrutural, o capital busca seu fortalecimento investindo em novas tecnologias que envolvem todo o processo produtivo, desde a planta fabril à parte agrícola. Esses investimentos em tecnologia têm se expressado ao longo do tempo em aumento de produtividade, em conquista de novos mercados, em novas formas de gestão do trabalho, etc. que, por sua vez, resulta na acumulação de capital. (OLIVEIRA, 2003, p. 13).

Além disso, os investimentos em tecnologia constatados do início dos anos 1990 até o final da primeira década dos anos 2000 significaram não somente um acréscimo na quantidade de cana de açúcar moída e da quantidade de etanol produzido no país (Gráfico 1) mas também uma elevação dessas quantidades, a partir da década de 2000, em relação à área plantada (Gráfico 2), o que significa dizer que os investimentos em pesquisa, ciência e tecnologia culminaram em um aumento da produtividade.

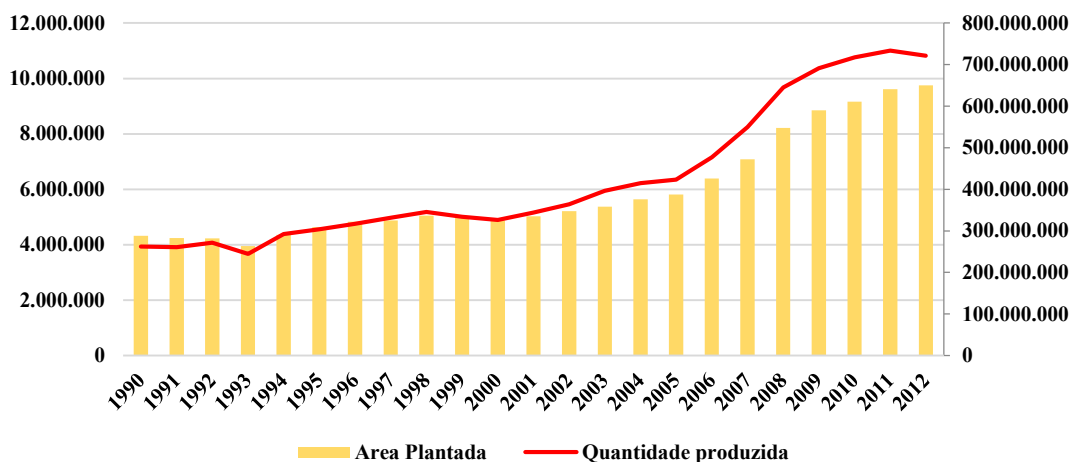
Gráfico 1: Evolução da quantidade de cana de açúcar moída (toneladas) e de etanol produzidos (m³) no Brasil por safra



Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Anuário da Agroenergia/MAPA (2012)

¹ Para Aracri (2012, p.36) “o processo de reestruturação produtiva representa, entre outras coisas, a busca do capitalismo por novos arranjos espaço-temporais que garantam sua reprodução e sobrevivência”.

Gráfico 2: Quantidade produzida (toneladas) X Área plantada (hectares)



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da Produção Agrícola Municipal (IBGE,2012)

À luz dessas modificações, Teixeira (2013) aponta quatro impactos relevantes que a reestruturação produtiva e a desregulamentação tiveram sobre o setor sucroenergético: enxugamento dos custos de produção, isto é, eliminação de postos de trabalho tanto no setor agrícola quanto no setor industrial diante da crescente mecanização das fases produtivas; diferenciação dos produtos a partir de novos investimentos propiciado pela abertura do setor ao capital estrangeiro; aproveitamento de subprodutos; e a reformulação de estratégias de gestão de utilização da força de trabalho. Podemos acrescentar ainda o anseio na inserção econômica no mercado global, traduzida na busca por novos mercados consumidores e na consolidação do etanol enquanto matriz energética alternativa aos derivados do petróleo. Vian (2003) ainda conclui que com a desregulamentação, a antiga competição que antes era baseada no plantio nas melhores terras e na eficiência produtiva foi gradativamente substituída por novas formas de concorrência, sobretudo gerenciais e de especialização e capacitação produtiva.

Em relação aos trabalhadores do setor, as mudanças propiciadas pela reestruturação produtiva provocaram impactos significativos tanto nos trabalhadores agrícolas quanto nos trabalhadores do interior das usinas. Com a crescente mecanização, além da eliminação de postos de trabalho anteriormente mencionada, existe a intensificação da jornada de trabalho, uma vez que o trabalhador que permaneceu em sua função deve agora acompanhar o ritmo ininterrupto das máquinas para assegurar os índices de produtividade das usinas (OLIVEIRA, 2009).

Além desses desdobramentos para o trabalhador, Aracri (2012) nos alerta para a modificação do perfil do trabalhador diante da modernização das máquinas e das outras inovações técnicas. Segundo ele

A agricultura de precisão transformou profundamente os processos mecânicos na agricultura, exigindo, portanto, maior qualificação para a operação de máquinas e implementos, que atualmente são equipados com antenas de sinais de satélite, GPS, sensores de massa e computadores de bordo. Logo, torna-se necessário um trabalhador de perfil diferenciado e que saiba, além de operar colheitadeiras, tratores e plantadeiras, utilizar corretamente esse conjunto sofisticado de acessórios. (ARACRI, 2012, p.92)

Paralelo a esses condicionantes políticos, econômicos e tecnológicos, em 1992 ocorreu na cidade do Rio de Janeiro, a Rio-92, uma conferência sobre meio ambiente que reuniu

inúmeros chefes de Estado para discutir ações e para o comprometimento dos países a cumprirem metas que ajudassem a mitigar os impactos socioambientais causados pela industrialização acelerada e pela intensa exploração dos recursos naturais. Dentre as metas principais estava a redução da emissão dos gases de efeito estufa na atmosfera a um nível que fosse possível atenuar os efeitos do aquecimento global e das mudanças climáticas. Wilkinson e Herrera (2010b) destacam a importância da participação da sociedade civil, representada pelas Organizações Não-Governamentais ao levantar questões referentes à biodiversidade dos ecossistemas.

Como desdobramento da conferência e de outras ações anteriores², em 1999 foi ratificado no Japão, o Protocolo de Kyoto, um tratado internacional com compromissos mais rígidos para a redução da emissão dos gases que provocam o efeito estufa, considerado, de acordo com a maioria das investigações científicas, como causa do aquecimento global.

Estavam, portanto, formados os pilares político, econômico e socioambiental que sustentariam o novo “boom” da produção do etanol no Brasil, considerado pelo Estado, pelos produtores e pelos consumidores como uma alternativa barata e eficiente em termos energéticos (TEIXEIRA, 2013) e que passaria a ser responsável por algumas das principais medidas de responsabilidade socioambiental que o Brasil se viu obrigado a se adequar, como a redução dos gases do efeito estufa e os encargos sobre os processos produtivos, especialmente os referentes às questões sociais e trabalhistas.

Esse novo impulso foi consolidado no ano de 2003 com a comercialização de veículos *flex fuel*, isto é, veículos que poderiam utilizar tanto a gasolina quanto o etanol para seu funcionamento. Wilkinson e Herrera (2010a) afirmam que neste mesmo ano houve uma explosão nas vendas de carros *flex* e a produção de etanol passou de 15 bilhões de litros em 2003 para 25 bilhões de litros em 2008. Desse total, aproximadamente 20 bilhões de litros eram consumidos no mercado doméstico.

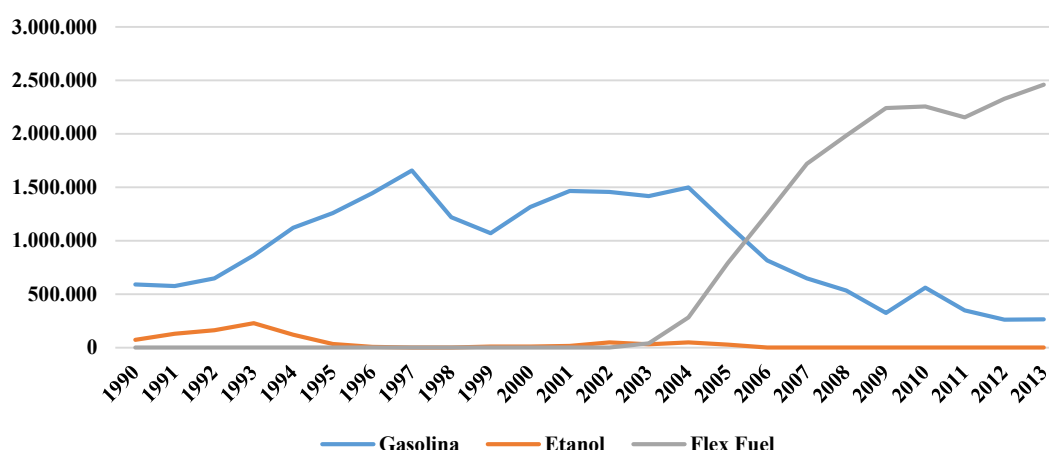
Em 2003, segundo dados da Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores – ANFAVEA - circulavam no Brasil 49.264 veículos³ movidos a etanol e à gasolina. Já em 2013 houve um aumento expressivo de carros *flex* no país que passou a contar com uma frota de 2.950.611 veículos (ANFAVEA, 2014). A prioridade que o mercado doméstico adquire nessa estratégia política e econômica não exclui, todavia, a exportação do etanol para outros países⁴. O Gráfico 3 mostra o histórico da fabricação de automóveis movidos à gasolina, a etanol e à ambos desde o ano de 1990. É perceptível a valorização e prioridade que os automóveis *flex fuel* adquirem a partir de 2003 bem como a redução significativa dos automóveis movidos somente a gasolina.

² A discussão em torno do Protocolo de Kyoto iniciou-se na Toronto Conference on the Changing Atmosphere, no Canadá (outubro de 1988) e teve continuidade no IPCC’s First Assessment Report em Sundsvall, na Suécia (agosto de 1990). Esses dois eventos anteriores resultaram na Convenção Quadro das Nações Unidas sobre a Mudança Climática (UNFCCC) na Rio-92 que foi particularmente importante para a formulação das diretrizes que norteariam o documento final, ratificado em 1999.

³ Incluem-se automóveis, ônibus, caminhões e comerciais leves.

⁴ Dentre os países importadores do etanol brasileiro estão: Estados Unidos, países da União Europeia e do Caribbean Basin Initiative (UNICA, 2014).

Gráfico 3: Total de automóveis fabricados no Brasil por tipo de combustível (1990-2013).



Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Anuário da Indústria Automobilística Brasileira (ANFAVEA, 2014).

* Segundo a ANFAVEA (2014) não houve fabricação de carros movidos exclusivamente a etanol de 2007 a 2013. O mesmo ocorreu para os motores *flex fuel* no período de 1990 até 2002.

Neste novo cenário do setor sucroenergético, representado pelo etanol, destaca-se a importância dos atores estrangeiros que passam a investir cada vez mais na produção do biocombustível. Atrelado a essa reconfiguração desencadeada pelo processo de desregulamentação do setor e que provocou o rompimento da ação direta do Estado sobre a produção, há um anseio em promover a *commoditização* do etanol com vistas à consolidação do produto no mercado global, necessitando, contudo, que preexistam condições de acesso a esse mercado.

1.1 A internacionalização do etanol brasileiro

Apenas o aumento da demanda pelo etanol no mercado doméstico impulsionado pelo incentivo à produção e comercialização de veículos com motores *flex fuel* não é garantia de consolidação do produto no mercado global. Uma série de transformações engendradas pelo quadro anteriormente exposto recai sobre a produção, dentre elas a adequação aos preceitos de sustentabilidade socioambiental, o enquadramento às regras do mercado externo com estratégia visando o aumento da competitividade do produto além de ser fundamental a existência de outros países produtores, dissipando o temor em haver apenas poucos países controlando o mercado (WILKINSON e HERRERA, 2010a)

O período pós anos 2000 aponta para um cenário onde o crescente número de fusões e/ou aquisições de empresas faz com que haja uma concentração tanto espacial quanto empresarial da produção de cana e etanol. Wilkinson e Herrera (2010a) nos dizem que em 2003 o perfil do setor é modificado pela entrada de investimentos estrangeiros destinados principalmente às aquisições e aos investimentos em áreas de fronteira agrícola criando um setor onde apenas 40 firmas controlavam cerca de 50% da produção de etanol, relevando uma grande concentração de capitais oriundos de grupos empresariais que, muitas vezes, não são diretamente ligados ao ramo sucroenergético, mas veem boas possibilidades nesse momento do setor⁵.

⁵ Sobre isso, Teixeira (2013) nos diz que “pode-se perceber uma participação dos grupos empresariais até mesmo em questões estruturantes, arcando custos anteriormente assumidos unicamente pelos fundos públicos, como a participação na construção de alcooldutos direcionados para as novas frentes agrícolas, ou na expansão das áreas de pesquisa e desenvolvimento de tecnologias (P&D). Este último, por exemplo, foi um esforço da Votorantim,

Em seu estudo sobre o processo de concentração das unidades industriais do setor sucroalcooleiro, Mundo Neto (2012) afirma que tanto as fusões e aquisições de empresas quanto a abertura de capitais de grupos tradicionais refletiu em mudanças institucionais e estruturais no arranjo do setor, obrigando os atores “velhos e novos” a respeitarem as regras do mercado financeiro e se readaptarem às particularidades do setor. O autor ainda nos diz que a abertura de capitais dos grupos tradicionais desponta como uma estratégia amplamente difundida no mercado financeiro uma vez que funciona tanto para promover o crescimento das empresas como para diluir os riscos entre as empresas que fazem parte da associação (MUNDO NETO, 2012).

Tal estratégia não depende exclusivamente de capitais provenientes do setor agrário, sendo cada vez mais comum a diversidade de capitais em transações comerciais, visto que o setor está inserido no mercado da bolsa de valores. Em entrevista no mês de abril de 2014, a presidente da UNICA, Elizabeth Farina reafirma essa diversidade de capitais no setor sucroenergético⁶, ressaltando, contudo, que essa variedade de investimentos com distintas origens é uma dificuldade para o setor, uma vez que diante da multiplicidade dos interesses dos *stakeholders*, torna-se ainda mais difícil a conciliação em torno de uma estratégia a ser aceita e seguida pelos atores.

Essa conciliação muitas vezes só se dá em momentos de crises agudas, segundo Vian (2003). Nesse mesmo sentido, Teixeira (2013) nos diz que grandes transnacionais como ADM, Bunge, Cargill, Dreyfus e Tereos e empresas como Odebrecht e Petrobrás ampliam a sua participação na matriz sucroenergética brasileira, contribuindo substancialmente para a aceleração das transformações no setor. Além dessas empresas e transnacionais, o autor nos diz que tem surgido como novos investidores governos e Estados Nacionais “como, por exemplo, a China em parceria minoritária com a COSAN, no nordeste brasileiro, produzindo cana; ou o Japão com a PBio⁷, através da *Brazil Japan Bioenergy*, ambos os casos visando a segurança energética dos países” (TEIXEIRA, 2013, p.40).

Configurando também como uma importante estratégia para a inserção no mercado global e resultado dessa nova configuração do setor sucroenergético nacional onde a participação de capital privado e estrangeiro é parcela fundamental dos investimentos há o incentivo para diversificar a produção, aproveitando os ativos das empresas para a produção de outros bens ou para a atuação em novos mercados. Dentre as possibilidades para essa diversificação produtiva, Vian (2003) destaca a cogeração de energia que já era conhecida mas que só passou a ser uma opção realmente valorizada pelas empresas a partir da crise energética e pelo estímulo desencadeado pela possibilidade de acesso a créditos de carbono.

Um representante dessas modificações a partir da internacionalização do açúcar e do etanol é o grupo COSAN, o maior grupo industrial do setor sucroenergético do Brasil. Originado da tradicional Família Ometto de São Paulo, o início das atividades do grupo foi em 1936 com a Usina Costa Pinto em Piracicaba, interior de São Paulo. Com características empresariais, o grupo, através de suas inúmeras fusões na presente década, “se tornou o maior grupo sucroalcooleiro do mundo, totalizando vinte e três unidades produtivas, sendo

multinacional brasileira de cimentos e celulose, através da criação de uma empresa dedicada ao desenvolvimento de biotecnologia para a produção de cana de açúcar, etanol e pesquisas em combustíveis de segunda geração, empresa posteriormente vendida à Monsanto” (2013, p.38-39).

⁶ Segundo Farina, “(...) o segmento passou por uma revolução tecnológica e também societária: era basicamente de empresas familiares e, num período muito curto, se tornou uma indústria também de capital internacional e profissionalizada. Hoje são 380 usinas e duzentos grupos econômicos, ou seja, é um setor bastante pulverizado. Empresas com portfólio e modelos de negócios muito distintos, o que aumenta o desafio para uma associação como a UNICA. (UNICA, 2014).

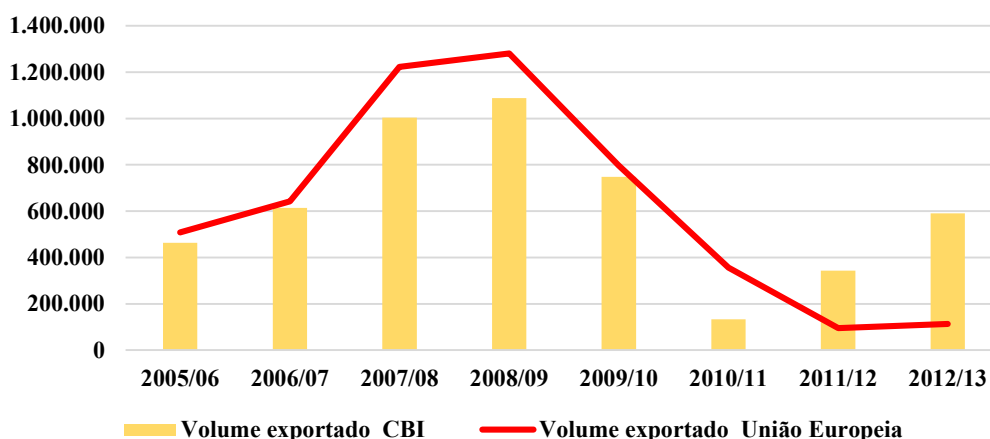
⁷ Petrobrás Biocombustíveis.

responsável por processar aproximadamente 10% de toda a cana de açúcar cultivada no país” (MUNDO NETO, 2012, p.106).

Uma das principais fusões do grupo foi com a empresa Shell, dando origem ao grupo RAÍZEN, incentivando, assim, a exportação de etanol para mercados onde a petrolífera possui influência (MUNDO NETO, 2012). Além disso, o grupo também apostou na diversificação do seu portfólio de negócios a partir de 2007, investindo em “terras, logística, distribuição de combustíveis e lubrificantes, açúcar e etanol e energia elétrica” (MUNDO NETO, 2012, p.119). Atualmente, o grupo possui uma sede administrativa na cidade de Piracicaba.

Essas novas características da produção do etanol brasileiro proporcionaram uma ampla aceitação pelos países importadores, especialmente nos anos 2008 e 2009, quando foram exportados mais de 2 bilhões de litros de etanol para a União Europeia e para os países do Caribbean Basin Initiative,⁸ dois importantes blocos econômicos na atual conjuntura política e econômica mundial (Gráfico 4). O contrário, no entanto, acontece nos anos seguintes à crise econômica de 2008 que contribuiu para o enfraquecimento das exportações e transações comerciais com esses países, principalmente com a União Europeia.

Gráfico 4: Volume exportado (em mil litros) para os principais blocos econômicos consumidores do etanol brasileiro



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da UNICA (2014).

Embora os efeitos da crise mundial já tenham sido relativamente estabilizados e a economia global venha apresentando índices de crescimento positivos, as exportações ainda não retomaram o ritmo apresentado nos anos anteriores à 2008. De acordo com dados da UNICA (2014) houve uma variação negativa nas exportações das safras de 2012/2013 e 2013/2014⁹, principalmente para os países do CBI e para os Estados Unidos. O decréscimo nas exportações foi de -96% e -39%, respectivamente. Apenas a União Europeia apresentou nessas duas safras índices positivos de importação do etanol brasileiro, aumentando a importação do produto em 16%. Contudo, mesmo com esse aumento, as exportações para a União Europeia continuam aquém dos índices da safra 2008/2009 (UNICA, 2014).

As explicações para o não cumprimento das expectativas do setor podem ser as seguintes: a maior competitividade do setor sucroenergético, que tem exigido cada vez mais

⁸ Compõe a Caribbean Basin Initiative os seguintes países: Antiga e Barbuda, Aruba, Bahamas, Barbados, Belize, Costa Rica, Dominica, República Dominicana, El Salvador, Grenada, Guatemala, Guiana, Haiti, Honduras, Jamaica, Montserrat, Antilhas Neerlandesas, Panamá, São Cristóvão e Neves, Santa Lúcia, São Vicente e Granadinas e Trinidad e Tobago.

⁹ Valores referentes de abril de 2013 a fevereiro de 2014.

certificações socioambientais; a existência de barreiras comerciais que refletem no encarecimento do etanol; a crise do próprio setor decorrente da falta de investimentos recentes visando o aumento e a modernização da produção. Esses fatos, por sua vez, culminam na importância que o mercado doméstico tem no escoamento do etanol, sendo responsável pelo aumento de 23, 46% das vendas na safra 2013/2014, segundo o último relatório da UNICA (2014).

Somado à isso, nas duas últimas safras o setor sucroenergético brasileiro tem enfrentado uma grave crise interna que, segundo Adhemar Altieri, diretor de Comunicação Corporativa da UNICA, foi ocasionada pelas políticas públicas equivocadas que afetaram a competitividade das empresas do setor ao aumentarem os subsídios ao preço da gasolina. Essa conjuntura culminou na desvalorização do preço do produto obrigando o Brasil a importar etanol de outros países, principalmente dos Estados Unidos - aproximadamente 110 mil litros na safra de 2013/2014, segundo o relatório da UNICA (2014).

Essa situação levou a UNICA a elaborar uma carta entregue ao ex-presidente Luís Inácio Lula da Silva e ao ex-ministro da Saúde Alexandre Padilha em um evento realizado em Ribeirão Preto no dia 07 de fevereiro de 2014 (ANEXO A) onde os produtores apresentam as estatísticas negativas da produção com reflexos no fechamento de dezenas de indústrias e o impacto direto sobre a redução no número de postos de trabalho no setor. Além disso, o setor pede que medidas em âmbito federal sejam tomadas afim de que não seja extinta “a mais bem sucedida iniciativa do mundo para a substituição em larga escala de combustíveis fósseis por uma opção limpa e renovável” (UNICA, 2014).

É nesse contexto de redução do mercado consumidor externo e desvalorização do preço do etanol paralelo à maior competitividade e exigência desse mesmo mercado que o setor sucroenergético brasileiro busca meios e garantias para melhorar seu desempenho no mercado global e consolidar o etanol enquanto um combustível energeticamente eficiente e socioambientalmente vantajoso. Para tanto, as certificações em âmbito global foram exigências fundamentais para permitir a aceitação e assegurar a legitimidade do produto.

1.2 O etanol e os padrões de sustentabilidade

A Agenda 21 elaborada após a Rio-92 definiu critérios que norteariam os países em direção às alternativas viáveis de desenvolvimento e de produção, aliando o caráter econômico ao caráter socioambiental. Concomitante a esse movimento estava o anseio do Brasil em consolidar a produção do etanol para substituir o uso dos derivados do petróleo, além da perspectiva de criar um mercado global para a *commodity* e acessar, sobretudo, o mercado norte-americano. A soma desses dois elementos resultou na submissão à uma série de certificações socioambientais que atingiram o setor sucroenergético em sua plenitude, desde as fases de corte, colheita e transporte (CCT) até a fase industrial e distribuição dos produtos. Tais certificações tinham como principal objetivo “diferenciar produtos oriundos de processos de produção ambientalmente adequados, socialmente justos e economicamente viáveis” (PINTO e PRADA, p.25 *apud* ALVES et al, 2008), sendo mais suscetíveis ao interesse do mercado externo, principalmente o europeu.

Essas certificações de qualidade, segundo Kaplinsky (2010), são uma nova família de barreiras para a entrada no mercado global, uma vez que as tradicionais barreiras tarifárias têm diminuído com o avanço da globalização. Além disso, essas novas barreiras funcionam como uma via de mão dupla, podendo ser uma ameaça, na medida em que a ausência desses padrões, normas e certificações – *standards* - pode significar a exclusão de mercados rentáveis ao mesmo tempo em que podem significar uma oportunidade para os países acessarem outros mercados (KAPLINSKY, 2010).

Os estudos sobre o papel dos certificados e padrões de produção estão relacionados à Global Value Chains (GVC), uma corrente analítica que enfatiza a organização da estrutura em diferentes cadeias de produção em diversos níveis de escala e o papel dos *stakeholders* nesse contexto (NADVI, 2008) e que encontra sua origem nos estudos desenvolvidos por pesquisadores na Universidade de Duke, USA e no Institute of Development Studies no Reino Unido (GEREFFI, et al, 2005; KAPLINSKY, 2010; DOLAN; HUMPHREY, 2004).

Assim como Kaplinsky (2010), Nadvi (2008) nos diz que o processo de construção e legitimação de padrões e normas se fortaleceu com a globalização e o consequente acirramento da competitividade entre os mercados nacionais e que tal processo vem se dando através de debates principalmente em quatro áreas: *I-* a eficiência desses padrões e o entrosamento entre as economias globais; *II-* a atenção ao desenvolvimento socioambiental; *III-* a promoção de novos nichos de mercado e sua expansão; *IV-* o reflexo que esses padrões tem no fortalecimento da governança global e regional e o desafio que se coloca para o domínio e controle dos Estados Nações.

O setor sucroenergético, no atual estágio de desenvolvimento, insere-se nessas quatro áreas de debate e interesse diante da dinâmica de construção de *standards*. A influência e a participação no mercado global, o fortalecimento das empresas transnacionais, a modificação do papel do Estado, a participação fundamental da sociedade civil, a diversificação da produção, as relações sociais de trabalho na cadeia produtiva, a preocupação ambiental e o processo de certificação da produção são questões que encontram-se no topo da agenda nas discussões sobre o setor e tem norteados a maior parte das políticas e ações voltadas para a dinamização e consolidação da produção do mercado internacional do biocombustível.

Contudo, a construção dos *standards* é um processo, muitas vezes, conflituoso diante da variedade de *stakeholders* e interesses em torno de uma questão. Kaplinsky (2010) destaca três conjuntos de *stakeholders* envolvidos diretamente nessa construção: o Estado, o setor privado e a sociedade civil. Após décadas de desenvolvimento dos padrões e normas, o setor privado assumiu a tríade Qualidade – Custo – Entrega visando o aumento de competitividade e lucratividade das empresas. Já os setores do Estado têm interesse no desenvolvimento de *standards* relacionados à legislação nacional que certifiquem as dimensões de saúde e segurança, visando o bem estar da população. A sociedade civil é representada pelas Organizações Não Governamentais e pelos movimentos sociais e dão ênfase em características éticas e ambientais da produção (KAPLINSKY, 2010).

Nadvi (2008) afirma que em questões ambientais e de trabalho há uma grande variedade de normas, códigos e etiquetas e diante das especificidades encontradas em cada cadeia produtiva há espaço para os certificados específicos. O mesmo é defendido por Pinto e Prada (2008) onde os autores nos dizem que os padrões de certificações socioambientais são apresentados em forma de Princípios e Critérios (P&C), onde os primeiros expressam a estrutura básica dos Padrões enquanto os segundos se traduzem em elementos que possam ser medidos e avaliados para testar um padrão de qualidade. Contudo, segundo o autor nessa regra há um terceiro elemento que são os Indicadores que devem ser adaptados para atender à demanda de cada produto ou região de produção, levando em consideração aspectos físicos, ecológicos, socioeconômicos e culturais (PINTO e PRADA, *apud* ALVES et al, 2008)¹⁰.

¹⁰ De acordo com os autores “os padrões merecem atenção especial pois são a base da certificação e definem as “regras do jogo”, ou seja, o que o produto ou o processo produtivo devem conter ou atingir para serem certificados. No caso de modalidades de certificação que tenham relação com interesses públicos ou com os de outros grupos de interesse além do produtor e certificador, como no caso dos Selos Verdes, os padrões devem estar apoiados na técnica e no conhecimento científico e devem ter legitimidade e reconhecimento social. Para tanto os padrões devem ser definidos em processos com a participação representativa e equilibrada dos grupos de interesse direta ou indiretamente envolvidos com a produção e o consumo do produto ou da categoria de produtos em questão” (PINTO e PRADA, p.26 *apud* ALVES et al, 2008).

Um exemplo é o próprio setor sucroenergético que tem voltado sua atenção para as especificidades da produção e construído e implementado *standards* próprios, como a certificação da Bonsucro. Mas de forma coerente às exigências do mercado internacional todas as certificações atendem, em geral, premissas básicas da Agenda 21 em acordo com as diretrizes do desenvolvimento sustentável, onde os recursos naturais devem ser preservados e os direitos humanos e trabalhistas devem estar em conformidade com as legislações nacionais e convenções internacionais.

Pinto, Prada e Rodrigues (2008) destacam algumas iniciativas de sistema de certificação que são capazes de influenciar o setor sucroenergético como a Certificação Orgânica, o *Fair Trade Labelling Organization* (FLO) e a Rede de Agricultura Sustentável (RAS) que emite o selo *Rainforest Alliance Certified*. Importância significativa nesse contexto também tem as diretrizes ISO 14.000¹¹ que de maneira pertinente “objetiva garantir, ao cliente ou ao consumidor de determinada empresa, que essa possui uma política ambiental interna, comprometida com a redução dos atritos existentes entre o seu sistema produtivo e o meio ambiente” (PINTO, PRADA e RODRIGUES, p.53 *apud* ALVES et al 2008). Contudo, essa certificação não atesta parâmetros de desenvolvimento social, o que é alvo de críticas de especialistas.

Na área de responsabilidade social, a série ISO 26.000 funciona como ISO 14.000, sendo um conjunto de diretrizes que, no entanto, não cumprem a função das certificações (NADVI, 2008). Ainda assim, as empresas que garantem os selos ISO emitidos pelo Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia – INMETRO possuem vantagens em relação as que não possuem. Entre os temas centrais que a ISO 26.000 define estão: governança organizacional; direitos humanos; práticas trabalhistas; meio ambiente; práticas leais de operação; questões dos consumidores; envolvimento e desenvolvimento da comunidade (INMETRO, 2014).

Nessa perspectiva, as usinas e grupos se empenham na busca pelas certificações com o principal objetivo de criar possibilidades para a obtenção de benefícios econômicos o que, por sua vez, é um estímulo ao processo de adequação socioambiental de outras empresas, levando à um quadro de melhorias, com impactos significativos sobre os trabalhadores do setor sucroenergético.

1.2.1 Bonsucro

Diante do consenso cada vez maior de que todas as empresas agrícolas e industriais precisam operar de uma forma em que não apenas o econômico, mas também os fatores sociais e ambientais sejam respeitados foi desenvolvido, a partir de uma iniciativa *multi-stakeholder*, formada por organizações não-governamentais e empresas multinacionais empenhadas na produção sustentável de açúcar e etanol, um selo de certificação: o *Better Sugar Cane Initiative*- Bonsucro. Atualmente a certificação da Bonsucro já tem o reconhecimento da União Européia, o que significa que as empresas que recebem o selo estão aptas a exportar açúcar e etanol para os 27 países membros da UE.

Já sabemos que os certificados são compostos por Princípios e Critérios (P&C) que devem ser seguidos para garantir não só a certificação mas também a sua posterior manutenção. Para a Bonsucro a adoção desses P&Cs é um caminho para garantir benefícios e ampliar oportunidades de negócios, atrelando a isso a geração de empregos e proteção ao meio

¹¹ A ISO 14000 é uma série de normas ambientais propostas pela ISO – *International Standards Organization*, que é uma organização não-governamental, fundada em 1947, com sede em Genebra, Suíça e da qual fazem parte entidades de normatização do mundo todo.

ambiente. Os Princípios que norteiam a certificação Bonsucro são cinco, de acordo com o Padrão de Produção de 2011:

- **Princípio 1:** Cumprir a lei;
- **Princípio 2:** Respeitar os direitos humanos e trabalhistas;
- **Princípio 3:** Gerenciar eficiências de insumos, produção e processamento de modo a aumentar a sustentabilidade;
- **Princípio 4:** Gerenciar ativamente a biodiversidade e serviços do ecossistema;
- **Princípio 5:** Melhorar constantemente as áreas chaves do negócio;

Para, no entanto, receber o certificado as empresas devem cumprir 80% dos indicadores presentes nos Princípios de 1 a 5, bem como 80% dos Critérios inseridos em cada conjunto de Princípios. Ainda devem estar de acordo com os “Critérios Essenciais” que, especificamente sobre o Princípio 2 e relacionado aos direitos trabalhistas são:

- 2.1 Cumprir com as convenções da OIT que regem sobre o trabalho infantil, o trabalho forçado, a discriminação e a liberdade de associação e o direito de negociar convenções coletivas;
- 2.2 Aplicar os direitos humanos e trabalhistas da BSI aos fornecedores e contratados;
- 2.3 Assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável em operações de trabalho.
- 2.4 Pagar pelo menos o salário mínimo nacional aos empregados e trabalhadores (incluindo trabalhadores migrantes e sazonais, e outros trabalhadores subcontratados);
- 2.5 Fornecer contratos completos, claros e equitativos.

Dentre as diretrizes que incidem diretamente sobre as condições de trabalho no setor sucroenergético é relevante considerar a obrigação da usina em fornecer um ambiente de trabalho seguro e saudável para os trabalhadores. Essa diretriz passa, então, a ser uma das prerrogativas para atenuar as péssimas condições de trabalho à que eram submetidos os cortadores manuais até meados da década de 2000 (SILVA, 2006). Assim, um novo contexto produtivo desencadeado por esses movimentos pró-ambientalistas e engajados socialmente repercutiu nos padrões de qualidade adotados pelas usinas e pelos fornecedores de cana do setor sucroenergético brasileiro, iniciando um novo período da história dos trabalhadores desse setor que passaram a competir com a mecanização.

1.3 O mercado de açúcar no bojo do setor sucroenergético

A ênfase dada até agora para o mercado (produção e consumo) do biocombustível proveniente da cana não nos permite esquecer do outro produto dessa matéria-prima e que é parte fundamental da cadeia produtiva da cana: o açúcar.

Em seu estudo sobre o mercado de açúcar, Ramos (2007, p.562) afirma que “as políticas açucareiras estão entre as mais antigas políticas setoriais implementadas pelas nações desenvolvidas, dada a importância do açúcar para o consumo humano e como produto de um complexo de atividades urbanas e rurais” e que o Brasil diante da modernização parcial¹² de sua produção perdeu mercado e competitividade ao longo no século XIX.

Contudo, o autor salienta para a importância da formação dos estoques de açúcar que garantiram uma relativa estabilidade mesmo em períodos de aumento de consumo. A tabela a seguir faz parte da argumentação do autor que conclui que “os estoques de açúcar brasileiro formaram uma parte substancial da capacidade de oferta e que as exportações não ameaçaram

¹² Segundo o autor, a modernização da produção canavieira iniciada no século XIX se concentrou no processo fabril, em uma simples transformação dos engenhos em usinas e que, na verdade, significou apenas um aumento da capacidade de produção dos antigos engenhos (RAMOS, 2007).

o abastecimento interno do produto” (RAMOS, 2007, p.568). Além disso, podemos inferir a partir da interpretação da tabela, que a produção do álcool a partir da cana é uma prática antiga, conforme é apontado nos anos 30 mas que, conforme apontamos no início deste capítulo, sua produção era preterida em relação ao açúcar e diante das condições para o uso da gasolina em detrimento do etanol. Ramos ainda aponta a dificuldade de importação de benzeno durante a 2ª Guerra Mundial, o que prejudicou a transformação do açúcar em álcool.

Tabela 2: Brasil – Evolução da produção, da exportação, dos estoques e do consumo de açúcar centrifugado – 1935-1965 (médias quinquenais, em mil toneladas métricas)

Quinquênio	Estoque Inicial	Produção	Exportação	Transformado em Álcool	Consumo Aparente	Estoque Final	Consumo Per capita	Expor. S/ Prod (%)	Estoque S/ consumo (%)
1930-39	230,91	689,34	67,63	5,94	631,98	238,29	15,9	10,1	37,8
1940-44	287,6	875,6	43,54	9,67	814,37	295,62	18,7	4,9	36,4
1945-49	329,07	1.204,59	97,66	0,14	1.099,93	335,93	22,7	7,3	31
1950-54	438,27	1.782,97	96,56	0	1.582,96	541,72	28,6	4,9	33,6
1955-59	769,76	2.011,78	479	0	2.071,15	853,04	32,8	17,9	40,8
1960-64	1.163,28	3.280,81	567,61	0	2.675,17	1.201,31	35,2	17,3	45,1
1965	1.449,36	4.660,40	826,76	0	2.978,70	2.304,30	35,9	17,7	77,4

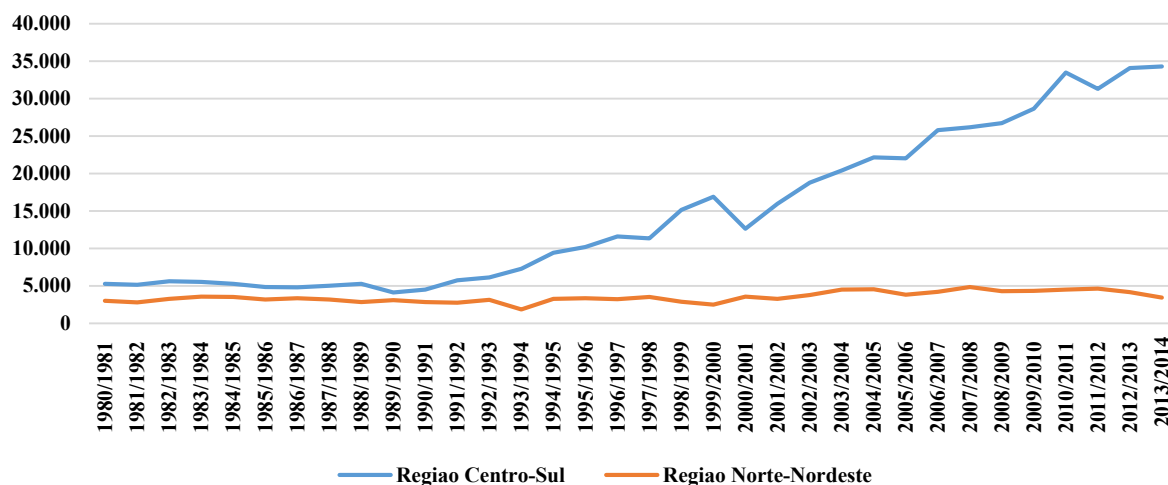
Fonte: Ramos (2007)

As oscilações dos preços no mercado mundial e a variação das exportações de açúcar pelo Brasil, bem como os desdobramentos políticos e econômicos que refletiram nas sucessivas transformações da produção da cana de açúcar brasileira, não impediram que o país viesse a ser considerado o quarto maior produtor mundial de açúcar ainda nos anos 1960, perdendo apenas para a, então, União Soviética – URSS; Cuba e Estados Unidos (RAMOS, 2007).

Contudo, em meados da década de 1970, uma tríade formada por uma tendência de busca de autossuficiência na produção de açúcar + o aumento da concorrência entre os países produtores + a substituição da produção do açúcar pelo advento dos adoçantes artificiais, impactaram diretamente no preço do açúcar no mercado mundial e, conseqüentemente, nos preços obtidos pelas exportações brasileiras. Somado à isso, ocorria o primeiro choque do petróleo, construindo as bases para o incentivo à produção do etanol através do Proálcool.

Conforme mencionamos anteriormente, a capacidade de produção de cana-de-açúcar e de álcool foi multiplicada com o financiamento desse programa, visando ao atendimento de uma crescente frota de veículos movidos a álcool. Contudo, a produção de açúcar perdeu espaço frente à produção de etanol até a década de 1990, quando, segundo Veiga Filho, Carvalho e Negri Neto (2003) o país verificou um novo fôlego das exportações de açúcar e foi responsável por mais de 20% das exportações mundiais (Gráfico 5). Sobre esse período, Veiga Filho e Ramos (2006) nos dizem que o superávit das exportações do açúcar brasileiro se deu em grande medida, devido a desarticulação da União Soviética cujo mercado de açúcar era abastecido, principalmente, pela produção cubana.

Gráfico 5: Produção de açúcar nas Regiões Centro-Sul e Norte-Nordeste da década de 1980 a 2014.



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da UNICA (2014)

De acordo com o Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA) o Brasil é atualmente responsável por mais da metade do açúcar comercializado no mundo e deve alcançar taxa média anual de aumento da produção de 3,25%, até 2018/19, e colher 47,34 milhões de toneladas do produto, o que corresponde a um acréscimo de 14,6 milhões de toneladas em relação ao período 2007/2008. Para as exportações, o volume previsto para 2019 é de 32,6 milhões de toneladas (MAPA, 2014).

Várias foram as razões que levaram o Brasil à atual posição de destaque no mercado mundial, sendo que a principal é referente à competição com outros mercados, visto que a produção brasileira foi capaz de incorporar melhorias na competitividade decorrente de reduções nos custos de produção. Outra razão é a indissociável relação entre a produção de açúcar e etanol, visto que ambos provêm da mesma matéria-prima: a cana.

Dessa maneira, podemos afirmar que, embora haja uma soberania de uma ou outra produção que é variável diante do contexto macroeconômico e do mercado de cada um dos produtos, é admissível que as transformações desencadeadas com a desregulamentação do setor e a reestruturação produtiva da década de 1990 impactou de forma semelhante no que tange aos modos de produção de ambos produtos. Ou seja, as inovações técnicas, os impactos sobre os trabalhadores, a concentração fundiária e de capital no Centro-Sul atingiram igualmente tanto a produção de açúcar quanto a produção de etanol brasileiro.

Contudo, o que estamos defendendo nesta dissertação é que foi o impulso à produção de etanol e açúcar a responsável pela alteração das condições de vida e de trabalho dos cortadores de cana, uma vez que foi o discurso socioambiental que guiava essa produção, almejando um processo produtivo socialmente justo e ambientalmente correto bem como a pressão da sociedade civil organizada e dos atores públicos.

1.4 O mercado de açúcar e de etanol em 2014

Para dar prosseguimento à esta dissertação, consideramos fundamental tecer breves informações sobre a atual conjuntura do mercado de açúcar e etanol brasileiro, bem como a produção de ambas *commodities*, uma vez que isso será de importante para o desenvolvimento do capítulo 3. É importante destacar que o setor sucroenergético vem enfrentando uma grave crise que, segundo a UNICA, se perpetua devido a políticas públicas equivocadas que favoreceram o preço da gasolina em detrimento do etanol.

Além disso, a seca foi um fator determinante para os prejuízos e para as quedas na produção declaradas pelas usinas e fornecedores. Os dados que serão apresentados a seguir têm como fonte os relatórios divulgados no mês de outubro no sítio eletrônico da UNICA.

De acordo com o relatório da UNICA divulgado em 23 de outubro de 2014, até o final da primeira quinzena de outubro 22 usinas já haviam encerrado a safra 2014/2015. Segundo a representação do patronato, este número é consideravelmente superior às seis plantas que finalizaram as atividades em igual data do último ano. Essas 22 unidades que terminaram a atual safra até 15 de outubro processaram uma quantidade de cana-de-açúcar 23% menor comparativamente aquela registrada na safra 2013/2014.

Além da quantidade produzida de cana inferior em relação à safra anterior, foi constatada também uma queda de 7,2% na produtividade por hectare quando comparados os mesmos períodos entre as safras de 2013/2014 e 2014/2015. Segundo o relatório, “os números preliminares de outubro mostram que a quebra agrícola deve ser ampliada em São Paulo nas próximas quinzenas” (UNICA, 2014, s.p.), diante da persistência do clima seco que facilita a operacionalização da colheita.

Sobre a produção de açúcar, é possível constatar que essa também sofreu uma redução quando é comparada à safra de 2013/2015. Contudo, se forem comparados os meses de setembro e outubro de 2014 nota-se um ligeiro aumento na produção de açúcar, o que, segundo o relatório tem três explicações. A primeira é as unidades que encerraram a safra priorizaram a produção de açúcar nessa quinzena para o atendimento de contratos já estabelecidos; a segunda é que o preço do etanol ao produtor caiu nas últimas semanas, reduzindo a atratividade do produto e, conseqüentemente, a preferência pela produção do açúcar; e, por fim, a terceira explicação é que algumas unidades apresentaram restrição física para maior armazenamento de etanol, optando pela produção de açúcar.

Com relação à produção e venda de etanol, é perceptível a importância do mercado interno consumidor que, dos 13, 11 bilhões de litros produzidos de abril a outubro, foi responsável por consumir 12,34 bilhões de litros, enquanto que para fins de exportação foram destinados apenas 773,57 milhões de litros (UNICA, 2014).

No relatório divulgado em 26 de agosto de 2014 existem algumas estimativas que não se cumpriram diante das condições adversas do clima seco e que foram corrigidas no relatório divulgado em outubro (apresentado anteriormente). Na maioria dos resultados apresentados é possível constatar que os planejamentos e as expectativas não levaram em consideração a gravidade da seca, o que foi crucial para a quebra de 15% da safra de 2014/2015 em relação à safra de 2013/2014. Esse valor, contudo, pode chegar à 30% em algumas regiões de São Paulo.

Nesse contexto conturbado há que se levar em consideração ainda os impactos dessa quebra atual na safra 2015/2016, uma vez que a continuidade do clima seco impedirá o crescimento satisfatório da cana que foi plantada no início de 2014. Um dos desdobramentos diretos dessa redução será a menor contratação de mão de obra para o corte manual da cana, nas áreas em que ele ainda não foi substituído pelo mecanizado. Nesse sentido, essa contextualização acerca da situação atual do setor sucroenergético em São Paulo foi importante para a construção e entendimento dos capítulos que seguirão.

CAPÍTULO II

As condições de trabalho, os trabalhadores e o mercado de trabalho no setor sucroenergético: histórico e tendências

Na tentativa de se adequar aos novos paradigmas de sustentabilidade socioambiental, o setor sucroenergético foi impelido a voltar sua atenção para as fases da produção do etanol especialmente o corte da cana, fase reconhecida pelo tripé insalubridade, periculosidade e penosidade do trabalho (SCOPINHO, et al, 1999). Neste capítulo, destacamos exatamente esses trabalhadores atentando para sua principal atividade na lavoura canavieira: o corte da cana. Primeiramente, buscaremos apoio nos estudos já realizados sobre as condições de trabalho vivenciadas pelos cortadores no interior dos canaviais e os desdobramentos de três ações - a Norma Regulamentadora 31, o Protocolo Agroambiental do Estado do São Paulo e o Compromisso Nacional para Aperfeiçoamento das Condições de Trabalho na Cana de Açúcar - que incidiram diretamente sobre a produção e sobre as condições de vida e de trabalho dos cortadores. Em seguida, apontaremos os rumos e as principais tendências direcionadas por diferentes atores para o trabalho no corte e as consequências sobre o trabalho e sobre os trabalhadores, atentando para, principalmente, o processo de mecanização e a busca pela excelência gerencial que tornou-se central às empresas sucroenergéticas após a reestruturação produtiva desencadeada pelo processo de desregulamentação do setor na década de 1990 (SCOPINHO, et al, 1999).

Importante ressaltar que, ainda na década de 1980, prevalecia no campo brasileiro a ausência de formalização do trabalho assalariado para os trabalhadores volantes que ficavam destituídos de garantias trabalhistas e direitos previdenciários que já eram assegurados às outras categorias de trabalhadores rurais através do Estatuto do Trabalhador Rural de 1963. Esse quadro começa a modificar-se diante das mobilizações sociais dos trabalhadores e lutas sindicais em meados da mesma década, onde o poder de barganha dos trabalhadores aumentou e os acordos coletivos entre sindicatos, usinas e trabalhadores passaram a incorporar as reivindicações específicas desses atores, abrindo a possibilidade de extensão dos direitos trabalhistas a esta categoria, que só foi legalmente generalizada na Constituição de 1988 (IAMAMOTO, 2011).

2.1 Histórico do corte manual da cana de açúcar

Autores como Alves (2006; 2008), Novaes (2009), Scopinho (2000; 2010), Silva (1999; 2005; 2006; 2011), Iamamoto (2011) demonstram que apesar de todo o avanço tecnológico destinado para o setor sucroenergético brasileiro, caracterizado principalmente pelos investimentos em maquinário agrícola e pesquisa & desenvolvimento de espécies mais produtivas de cana, o corte manual da cana foi largamente utilizado seja devido à necessidade de um corte mais “apurado” que as máquinas ainda estavam incapazes de realizar ou devido à disponibilidade de grandes reservas de trabalho sazonal (ALVES, 2008). De acordo com Silva (2011) o mercado de trabalho da cana é sustentado principalmente pelo trabalhador do sexo masculino, jovem adulto (18 a 35 anos) e migrante de regiões pobres como o norte de Minas Gerais (Vale do Jequitinhonha) e de estados do Nordeste, como Pernambuco e Maranhão. Iamamoto (2011) em seu estudo sobre a condição dos trabalhadores canavieiros afirma que esses atores “encontram-se hipotecados ao conjunto de condições socioeconômicas e políticas

que tecem o cenário da ‘modernização conservadora’ para a agricultura” (p.161) e sua presença nos canaviais paulistas remonta à década de 1940, quando constataram-se os primeiros deslocamentos de trabalhadores de diversas regiões do país para o Sudeste.

Esse deslocamento teve início diante da expansão da propriedade territorial levando à expropriação e à proletarização desses indivíduos que, muitas vezes, são pequenos proprietários de terra¹³. Ainda de acordo com os estudos dessa autora, os migrantes nordestinos eram “os mais atraentes para o empresariado porque se dedicam mais ao trabalho e são menos politizados” (IAMAMOTO, 2011, p.163). Na perspectiva do trabalhador, contudo, a migração surge como uma estratégia familiar diante das limitações de sua nova condição de expropriado mas também como uma forma de reafirmar sua identidade social e permanecer em sua propriedade, conforme constado pela pesquisa empírica realizada para o desenvolvimento desta dissertação¹⁴.

Especificamente sobre o trabalho dos cortadores da cana, Maria Aparecida Moraes Silva atenta para a falta de especialização desse trabalhador, mas nos diz que “ainda que não sejam especializados, qualificados para um mercado laboral de outros setores da economia, esses trabalhadores são imprescindíveis para os altos padrões de acumulação dos capitais envolvidos” (SILVA, 2011, p.18). Tais padrões de acumulação envolviam até recentemente um nível de exploração do trabalhador, feita, sobretudo, pelo método de remuneração e o descumprimento dos direitos trabalhistas. Esses dois fatores são o resultado de uma combinação entre fragilidade econômica e social dos cortadores de cana e o descaso dos setores competentes para tratar dessas questões e que contribuíam para a perpetuação dessas condições até o início da década de 2000.

O método de remuneração difundido no corte da cana é o pagamento por produtividade¹⁵, ou seja, o salário final do cortador é equivalente à quantidade de cana que ele suporta cortar durante os dias de trabalho. Esse modelo de remuneração passou a ser amplamente utilizado após a reestruturação produtiva na década de 1990 que não atingiu somente as técnicas produtivas, como também a organização e gestão do trabalho. A partir desse momento e em resposta às diversas crises que o setor sucroenergético enfrentava nesse período, os empresários começaram a buscar estratégias de atrelar maior produtividade ao salário dos trabalhadores. Isso resultou exatamente nesse mecanismo de pagamento (GUANAIS, 2012).

Francisco Alves (2006) afirma que a produtividade exigida de cada trabalhador sofreu um aumento de mais de 100% desde a década de 1950. Segundo ele, nessa década cada trabalhador precisava cortar três toneladas de cana por dia. Em 1980 esse montante cresceu 50% e no início dos anos 2000 a produtividade exigida dos cortadores de cana atingiu dez toneladas/homem/dia, chegando a casos em que um único trabalhador cortava até quinze

¹³ “A modernização do processo produtivo da grande exploração, impulsionada por uma política intencional do Estado para a agropecuária, torna-se o principal vetor do crescimento da proletarização. Identifica uma alteração no caráter da migração sazonal: se antes o assalariamento por tempo determinado era complementar e o ciclo do roçado é que determinava o trabalho na lavoura canavieira, na década de 1970 ocorre uma inversão neste processo. O que passa a determinar o assalariamento por tempo determinado já é o ciclo da cana, uma vez que o antigo corumba apenas detém o seu ‘chão de terra’, insuficiente para o mínimo de subsistência da família. Vive uma situação transitória, já a um passo da proletarização total. Torna-se parte da reserva da força de trabalho, criada no processo de acumulação de capital na lavoura canavieira e a mobilidade espacial permanente passa a ser um elemento constitutivo de sua reprodução social.” (IAMAMOTO, 2011, p.164)

¹⁴ Essa constatação também pode ser analisada no estudo de Martins (1986) que nos diz que a migração temporária cumpre uma dupla função contraditória na vida desses sujeitos: a primeira aparece como uma forma de obter recursos para completar a sua reprodução social e de sua família; a segunda, no entanto, refere-se ao barateamento dessa mão de obra, pois ao mesmo tempo que o salário recria no operário o camponês, este se recria como camponês para ser operário desonerando o capital do custo de formação da mão de obra de que necessita.

¹⁵ Tal sistema de remuneração também é utilizado nas produções de laranja, limão, café e algodão, segundo Hoffmann e Oliveira (2008).

toneladas de cana em apenas um dia de trabalho. Esse mecanismo que atrela à remuneração ao trabalho do cortador é uma eficiente ferramenta das usinas que é refletida numa auto-cobrança dos próprios trabalhadores devido ao anseio de aumentar sua remuneração final.

Além dessa cobrança que os trabalhadores realizam sobre si mesmos existe ainda nos canaviais um clima de competição entre os cortadores, culminando na criação de estereótipos, que são frequentemente incentivados pelas usinas (GUANAIS, 2012). O cortador que rende pouco é considerado o “vagabundo” e é apelidado de “podão¹⁶ de borracha”. Já o cortador mais produtivo, aquele que corta dez toneladas ou mais de cana por dia, além de ter seu emprego assegurado, é visto como o “bom cortador” de cana e é considerado o “podão de ouro” ou o “campeão”. Esse cortador, segundo a pesquisa de Guanais (2012) receberá bonificações (prêmios que vão desde bicicletas, motocicletas, televisores e rádios até uma solenidade onde ele será homenageado pela direção da empresa) e terá prestígio em seu trabalho, sendo reconhecido como o campeão de produtividade.

Essa prática da premiação já foi alvo de pesquisa por autores como Paixão (1994) e Thomaz Junior (2002). Os pesquisadores constataram que se tratava de uma estratégia difundida entre as usinas, que as utilizavam não só como estímulo para conseguir elevar a produtividade dos cortadores, mas também como um mecanismo para tornar os trabalhadores mais cooperativos e envolvidos com os objetivos da empresa em que trabalhavam. Dessa forma, cria-se um alinhamento dos objetivos dos trabalhadores (salário alto) e das usinas (maior produtividade) que é alcançada com o pagamento por produção, diminuindo assim, os atritos e reivindicações dos trabalhadores. Em outras palavras

Ao unificar os objetivos os patrões e empregados, as metas de ambos deixam de ser antagônicas entre si, e passam a não ser mais objeto de disputas entre eles. Ao possuírem objetivos idênticos, empregadores e trabalhadores caminham juntos para conseguir realizá-los, e passam a cooperar num mesmo sentido. (...) Com as desavenças deixadas de lado, e com os objetivos afinados na mesma direção, o sucesso das empresas é resultado certo. (GUANAIS, 2012, p. 77)

Nesse sentido, a mesma autora aponta para a falsa autonomia¹⁷ que é priorizada pelo cortador e fortalecida pelas usinas quando esse sistema de remuneração é adotado. Esse mecanismo faz com que os cortadores sintam-se seus próprios patrões e isso dispensa a necessidade das usinas investirem em agentes fiscalizadores e supervisores, uma vez que os trabalhadores são seus próprios fiscais. A inexistência desses gastos com equipe de fiscalização culmina no aumento dos lucros das usinas ao mesmo tempo em que intensifica o trabalho do cortador, que receberá equivalente ao seu próprio esforço. Assim, segundo a autora “o pagamento por produção acaba funcionando, (...) como um engenhoso método de interiorização da disciplina e do autocontrole dos trabalhadores” (GUANAIS, 2012, p.78).

A propósito dessa competição interna e interiorizada pelos cortadores de cana, Marilda Villela Yamamoto (2011) salienta que isso dificulta os processos de interação, amizade e

¹⁶ Podão, facão ou folha são denominações referentes ao instrumento utilizado pelo trabalhador no corte manual da cana. Esses sinônimos variam de região para região do país.

¹⁷ Essa autonomia também é estudada por Yamamoto que descreve esse sentimento como sendo relativo, uma vez que é subordinada aos princípios e normas da usina/fornecedor. Segundo a autora: “os cortadores de cana não detêm o controle sobre o conteúdo de seu trabalho, visto que quando começam a trabalhar já são partes de um mecanismo global da produção que lhes é externo. Ora, o que o usineiro comprou foi exatamente o direito de consumo da força de trabalho durante um certo período. Logo, quando o trabalhador aciona sua atividade, ela já não lhe pertence, passando a ser um modo de existência do capital. Dessa forma, a força produtiva derivada do trabalho combinado aparece como força produtiva do capital. Converte os trabalhadores individuais e as turmas em órgãos particulares de um mecanismo global, do qual participam como fornecedores de sua energia vital, que só lhes pertence como esforço, que exige mobilizar a sua vontade, atenção, versatilidade e rapidez de movimentos, além de força física no trabalho repetitivo e fragmentado.” (YAMAMOTO, 2011, p.215).

fraternidade entre esses sujeitos. Segundo ela, “os processos competitivos geram um sentimento de isolamento no meio da turma, em que cada um cuida de si, não se importando com os demais” (p.208) e sentimentos como ciúmes, intriga e medo do outro foram identificados em sua pesquisa. Contudo, acreditamos que essa afirmação deve ser relativizada para que não ocorra generalizações, uma vez que em nossas pesquisas empíricas junto aos cortadores o clima de amizade e companheirismo se mostrou presente¹⁸.

Somado à isso existe uma coerção psicológica que o trabalhador é frequentemente submetido, seja no período de safra ou de entressafra, significando uma dupla exploração: uma sobre o corpo físico e outra sobre o corpo social do trabalhador (SILVA, 2011). Admitimos, portanto, que existe um processo que vai para além dos canaviais, chegando aos locais de residência dos cortadores colocando-os em vigilância contínua executada pelos gatos¹⁹. Se constatada qualquer infração por parte dos trabalhadores, o cortador não é contratado para a próxima safra. A contratação, portanto, depende da: “não participação em greves, a assiduidade ao trabalho, a obediência às regras e disciplina, imposta no eito dos canaviais, o não envolvimento com bebidas ou drogas” (SILVA, 1999).

Sobre a organização do processo de trabalho no corte da cana, Iamamoto (2011) afirma que ele guarda similaridades com a divisão manufatureira e aponta a figura dos turmeiros ou fiscais como aqueles que exigem obediência e exercem um papel de autoridade no âmbito da produção, imprimindo ritmo de trabalho em busca de preservar a qualidade da matéria prima, maior produtividade do trabalho e disciplinamento dos trabalhadores. Além disso, ela observa que

Ao mesmo tempo que os fiscais assumem funções patronais, motivo de sua autoafirmação e de prestígio frente aos cargos hierárquicos superiores, vivem contraditoriamente o ônus do prolongamento da jornada e do excesso de trabalho, comum aos demais trabalhadores. (IAMAMOTO, 2011, p.209)

Houve ainda nos últimos anos um crescimento da fiscalização dos alojamentos que são disponibilizados para os trabalhadores, diante das revelações da intensa insalubridade desses ambientes que segundo Silva, seriam “quartos escuros, mal ventilados e sujos (...) refletindo miséria e transitoriedade” (SILVA, 2006, p. 295). Além disso a alimentação dos cortadores era insuficiente devido ao seu intenso ritmo de trabalho, resultando em um estado de desgaste nutricional dos trabalhadores (LUZ, 2010). Isso nos faz refletir que apesar das fiscalizações de diferentes atores e das constatações acerca das condições desses trabalhadores, existe um consentimento funcional diante dessa realidade insalubre que tem sua origem em constrangimentos que são sociais e estruturais vividos e recriados pelos próprios cortadores na tarefa de produzir o etanol. Dito em outras palavras

A pobreza é o móvel determinante mas é também a resultante do trabalho, em suas dimensões materiais, sociopolíticas e culturais. Ela se expressa nos mínimos rendimentos auferidos e no caráter eventual e temporário do emprego; mas antes disso, na radical separação da pessoa do trabalhador de sua capacidade de trabalho, que faz da insegurança na obtenção dos mínimos vitais sociais uma parceira permanentemente ameaçadora. (IAMAMOTO, 2011, p.199).

¹⁸ Trataremos das pesquisas empíricas mais detalhadamente nos capítulos posteriores.

¹⁹ Gatos são, em geral, trabalhadores de confiança dos donos da usina e que são responsáveis por contratar os serviços daqueles que irão trabalhar no período da safra. Esses empreiteiros, contudo, também possuem baixos níveis de escolaridade mas gozam de certo prestígio pelos seus patrões por serem fiéis e conseguirem impor obediência sobre os outros trabalhadores (SILVA, 2011).

Sobre os alojamentos, a mesma autora citada acima nos diz que as estruturas disponibilizadas para a moradia dos cortadores, enquadram-se nas normas vigentes na década de 1980 para a prestação de assistência social aos trabalhadores e não representa custo extra para a empresa, uma vez que é “financiado integralmente pelos consumidores, embutido [*o custo*] no preço da cana, açúcar e álcool e recolhido como contribuição obrigatória para esse fim” (IAMAMOTO, 2011, p.255). Em sua pesquisa, a autora ainda aponta que a dimensão afetiva é a que mais incomoda os cortadores no período em que se encontra afastado de casa. A saudade do lar, das amigas e, principalmente da família, afeta, inclusive, o relacionamento com os companheiros tanto no interior dos alojamentos quanto no eito da cana. Em nossa pesquisa empírica (que será tratada em detalhes nos próximos capítulos) também constatamos fortemente essa dimensão emocional, sendo um fator que implica diretamente na decisão de rescindir o contrato para voltar mais rapidamente para o Nordeste.

Segundo Maria Aparecida de Moraes Silva (2013) a jornada de trabalho dos cortadores está muito além do que é regulamentado em lei. Segundo a autora, o mais praticado nas regiões canavieiras é o modelo 5x1, isto é, trabalha-se durante cinco dias seguidos e descansa-se no seguinte. Contudo, tal jornada prejudica os trabalhadores em principalmente dois sentidos: afeta sua sociabilidade com o grupo e o impõe uma jornada de trabalho aos domingos e feriados²⁰, onde ele não recebe remuneração extra. Nas palavras da autora:

A prática do 5x1 obriga o trabalho aos domingos e feriados, pelo qual deveria haver uma remuneração extra, algo que não ocorre. Ademais, este sistema traz danos à sociabilidade dos trabalhadores pois a rotatividade dos dias de folga impede que haja um tempo comum de lazer a todos. Assim, no interior dos barracos é comum encontrar trabalhadores, cujo dia de folga não coincide com os dos colegas que compartilham os mesmos cômodos. Portanto, muitos hábitos e costumes praticados aos domingos pelas famílias ou por grupos de migrantes do mesmo local de origem não são realizados. Em outros termos, esta imposição põe em questão a reprodução cultural e social destes trabalhadores. (SILVA, 2013, p.379).

Assim, todo esse cenário de precariedade e exploração do cortador de cana foi exposto na década de 2000 após as denúncias que levaram a constatação de que 21 trabalhadores morreram em função das árduas imposições do pagamento por produção (BOAS e DIAS, 2008). Concomitante havia o apelo socioambiental cada vez mais forte para melhorar imagem do setor almejando a consolidação do etanol no mercado global. Tornou-se então insustentável a manutenção do setor sucroenergético nos moldes estabelecidos desde a década de 1990, levando à um panorama de transformações e melhorias sociais e ambientais para a produção do biocombustível, culminando, entre outras medidas, na Norma Regulamentadora 31, no Protocolo Agroambiental do estado de São Paulo e no Compromisso Nacional para o Aperfeiçoamento das Condições de Trabalho na Cana de Açúcar que serão analisados a seguir.

2.1.1 A Norma Regulamentadora 31

Em nossa análise temporal, a primeira das medidas institucionais que impactaram as condições de trabalho e de vida dos cortadores de cana foi a Norma Regulamentadora 31 (NR-

²⁰ Sobre o trabalho nos finais de semana a constatação de Iamamoto (2011) diverge em parte com a de Silva (2013) no que se refere à remuneração. “A jornada de trabalho avança sobre os domingos e feriados, que passam a ter a existência apenas quando decretados pelo usineiro, transfigurado num poderoso legislador no interior de seus domínios privados. As exigências da produção regulada pelo poder privado sobrepõem-se à ação normativa do Estado: ‘os feriados passam a existir quando a usina dá’. Nos domingos e feriados o incentivo salarial é usado como meio de convencimento junto aos trabalhadores para que sacrifiquem o seu direito ao descanso semanal” (IAMAMOTO, 2011, p.227)

31), uma peça-chave para as ações de fiscalização no meio rural sendo, inclusive, considerada a mais avançada em relação a outras normas existentes. A NR-31 vigora desde o dia 06 de junho de 2005 (MORAES, 2007a) e tem por objetivo

(...) estabelecer os preceitos a serem observados na organização e no ambiente de trabalho, de forma a tornar compatível o planejamento e o desenvolvimento das atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura com a segurança e saúde e meio ambiente do trabalho. (Portaria MTE, 2005).

A norma regulamentadora específica para a área rural foi reivindicada através do Grito da Terra Brasil e priorizada no planejamento da Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT à luz da discussão da Conferência da Organização Internacional do Trabalho – OIT sobre a Convenção 184 – Segurança e Saúde na Agricultura, que foi utilizada como elemento para a construção do texto da norma. Para elaboração da norma foi constituído o Grupo Técnico pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Após essa fase o texto foi submetido à consulta pública para receber sugestões da sociedade civil, entidades, etc.

A partir desse momento foi constituída a Comissão Permanente Nacional Rural – CPNR e o Grupo de Trabalho Tripartite – GTTR, constituído pelo Ministério do Trabalho e Emprego (Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT, Departamento de Segurança e Saúde do Trabalho – DSST, FUNDACENTRO), representação dos Empregadores e representação dos trabalhadores. A função principal Comissão foi realizar a negociação da norma após a consulta pública. A primeira reunião de negociação aconteceu no dia 15 de outubro de 2001 e o término foi em fevereiro de 2004.

A metodologia utilizada foi negociação ponto a ponto até agosto de 2003. Após esse período, as negociações foram, num primeiro momento, bipartite (empregadores e trabalhadores) e posteriormente se discutiu no GTTR os pontos em que não se obteve consenso. Foi alcançado o percentual de 93% do conteúdo da norma negociado por consenso. Nos pontos onde o consenso não foi possível o Governo se reservou ao direito de arbitrar.

A norma foi analisada pela Consultoria Jurídica do Ministério do Trabalho e Emprego e publicada através da Portaria nº 86 de 03 de março de 2005, no Diário Oficial da União de 04/03/05, aprovando a Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho, Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura (NR 31). Desde então já sofreu duas alterações, a primeira em dezembro de 2011 e a segunda em dezembro de 2013²¹.

Dentre os principais pontos de abrangência da Norma Regulamentadora 31 estão os direitos reivindicados pelas lutas trabalhistas e pelo movimento sindical e inclui temas como máquinas, equipamentos e implementos, as pausas, os exames médicos, os equipamentos de proteção individual, a terceirização da mão de obra, o deslocamento dos migrantes e as jornadas de trabalho (ESPÍNDOLA, 2007). Dispõe, dessa forma, deveres e obrigações para empregadores e empregados. Para os empregadores são exigidos, por exemplo:

- garantir adequadas condições de trabalho, higiene e conforto para todos os trabalhadores, segundo as especificidades de cada atividade;
- realizar avaliações dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores e, com base nos resultados, adotar medidas de prevenção e proteção para garantir que todas as atividades, lugares de trabalho, máquinas, equipamentos, ferramentas e processos produtivos sejam seguros e em conformidade com as normas de segurança e saúde;
- promover melhorias nos ambientes e nas condições de trabalho, de forma a preservar o nível de segurança e saúde dos trabalhadores;

²¹ Portaria MTE n.º 2.546, de 14 de dezembro de 2011 e Portaria MTE n.º 1.896, de 09 de dezembro de 2013.

- assegurar a divulgação de direitos, deveres e obrigações que os trabalhadores devam conhecer em matéria de segurança e saúde no trabalho;

- informar aos trabalhadores:

1. os riscos decorrentes do trabalho e as medidas de proteção implantadas, inclusive em relação a novas tecnologias adotadas pelo empregador;

2. os resultados dos exames médicos e complementares a que foram submetidos, quando realizados por serviço médico contratado pelo empregador;

3. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

- permitir que representante dos trabalhadores, legalmente constituído, acompanhe a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho etc.

Já os trabalhadores deverão:

- cumprir as determinações sobre as formas seguras de desenvolver suas atividades, especialmente quanto às Ordens de Serviço para esse fim;

- adotar as medidas de proteção determinadas pelo empregador, em conformidade com a Norma Regulamentadora, sob pena de constituir ato faltoso a recusa injustificada;

- submeter-se aos exames médicos previstos na Norma Regulamentadora e colaborar com a empresa na aplicação da mesma.

Desdobramento direto das pressões por boas condições de produção e a maior fiscalização e exigência de efetivo cumprimento das normas regulamentadoras do trabalho agrícola no Brasil, a NR-31 ganhou legitimidade ao longo dos anos como um meio de proteção trabalhista para o trabalhador no corte manual da cana. Arelado aos dois outros instrumentos analisados a seguir contribuiu para a modificação das condições de trabalho dos cortadores. Por outro lado, acelerou o impulso pela mecanização do corte, visto que a NR-31 implicou incisivamente no aumento dos custos trabalhistas para os empregadores.

2.1.2 O Protocolo Agroambiental do Estado de São Paulo

O Protocolo Agroambiental do estado de São Paulo visa, fundamentalmente, o enquadramento às diretrizes ambientais exigidas no contexto nacional e internacional para garantir uma produção ambientalmente correta. Em conjunto, podemos dizer que tais medidas configuram o empenho do setor sucroenergético e do governo em mitigar os dois grandes gargalos da produção canavieira: os déficits social e ambiental do cultivo da cana e da produção de etanol.

O Protocolo Agroambiental, assinado pelo Governador de São Paulo em 2007²², pelos secretários de Estado do Meio Ambiente²³ e de Agricultura e Abastecimento²⁴ e pelos presidentes da União da Indústria Sucroalcooleira²⁵ (UNICA) e da Organização de Plantadores de Cana da Região Centro-Sul do Brasil²⁶(ORPLANA), faz parte do Projeto Etanol Verde, um dos 21 projetos estratégicos da Secretaria do Meio Ambiente do Estado de São Paulo que tem o objetivo de desenvolver ações que estimulem a sustentabilidade da cadeia produtiva de açúcar, etanol verde e bioenergia.

Também de caráter voluntário como o Compromisso Nacional, o instrumento visa reconhecer e premiar as boas práticas ambientais do setor sucroenergético com um certificado de conformidade, renovado anualmente, o que influenciaria a imagem das usinas e associações

²² José Serra

²³ Francisco Graziano Neto

²⁴ João de Almeida Sampaio Filho

²⁵ Marcos Jank

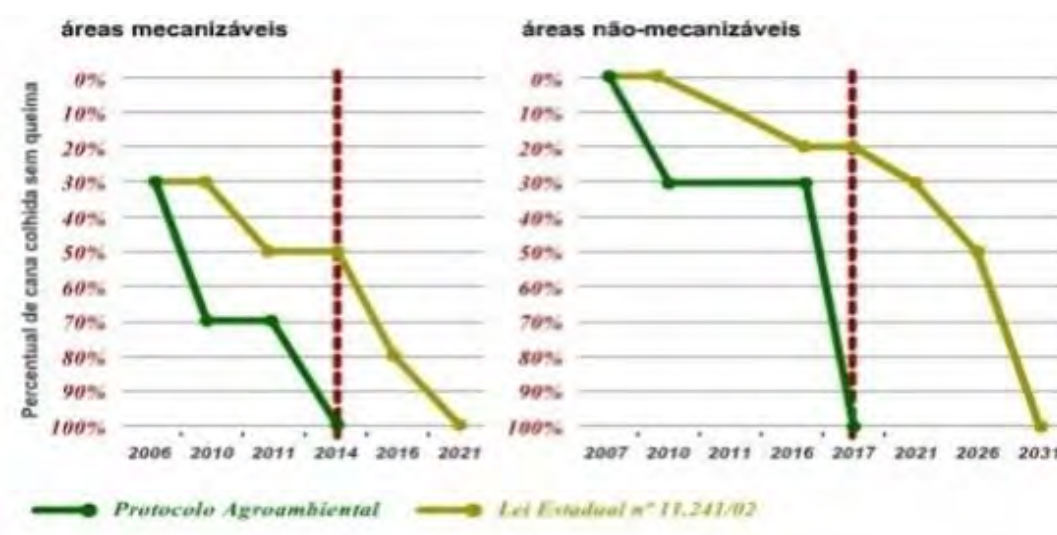
²⁶ Ismael Perina Junior

frente ao mercado interno e externo, determinando um padrão positivo de planos e metas de adequação ambiental a ser seguido.

Já com sete anos de atuação no Estado de São Paulo, o Protocolo cobre alguns dos principais pontos de redução de impactos da cultura. Entre eles, está a antecipação dos prazos de eliminação da queima da palha da cana, a proteção dos remanescentes florestais de nascentes e de matas ciliares, o controle das erosões e melhores práticas de uso do solo, o adequado gerenciamento das embalagens de agrotóxicos, além da redução de consumo de água na etapa industrial.

A eliminação da queima da palha da cana era uma das preocupações do governo já no início da década de 2000, diante da proporção e da importância que os critérios da sustentabilidade da produção tomaram no mercado exterior, culminando na criação da Lei 11.241/2002. Segundo Fredo e Salles-Filho (2012) a lei diferencia-se do protocolo em principalmente dois aspectos: o primeiro é a obrigatoriedade ao enquadramento nos prazos estabelecidos pela legislação, uma vez que o protocolo tem adesão voluntária (Figura 1); e a segunda é a inexistência de um diálogo entre os atores envolvidos na cadeia produtiva, isto é, sem articulação com os fornecedores de cana e as próprias usinas.

Figura 1: Prazo para a eliminação da queima da palha da cana no estado de São Paulo



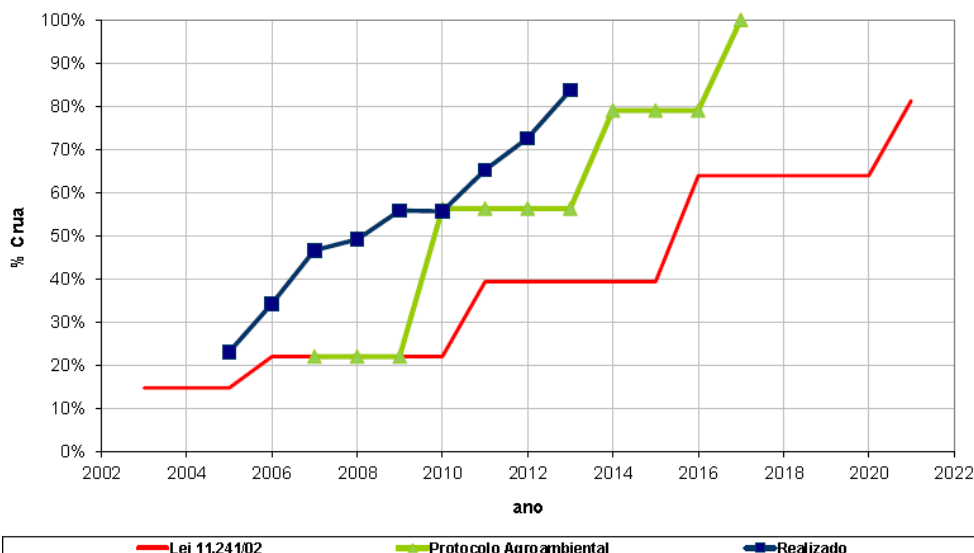
Fonte: UNICA. <<http://www.unica.com.br/protocolo-agroambiental/>>. Acesso em 06 de agosto de 2014

O protocolo tem como principal medida a eliminação da queima da cana de açúcar para 2014 em áreas mecanizáveis e 2017 em áreas não mecanizáveis. De acordo com a legislação estadual, os prazos terminariam respectivamente em 2021 e 2031. Isso reflete principalmente dois aspectos: I) a preocupação do setor sucroenergético e do governo estadual em assegurar, o quanto antes, o alinhamento aos padrões internacionalmente aceitos para a proteção ao meio ambiente e II) o adiantamento do prazo previsto pela lei estadual 11.241/2002, o que evidencia o poder de influência dos produtores de cana do estado de São Paulo.

A figura a seguir, extraída do resultado da safra de 2013/2014 divulgado no sítio eletrônico da Secretaria de Meio Ambiente de São Paulo, compara os índices de colheita da cana crua, isto é, cana livre da queima. De acordo com a análise feita a partir dela, podemos constatar que os esforços para eliminar a queima prévia da cana para facilitar o corte manual – e aumentar a produtividade – estão repercutindo satisfatoriamente, estando além do que foi previsto tanto pela legislação quanto pelo protocolo. Esse aumento no corte da cana crua pode

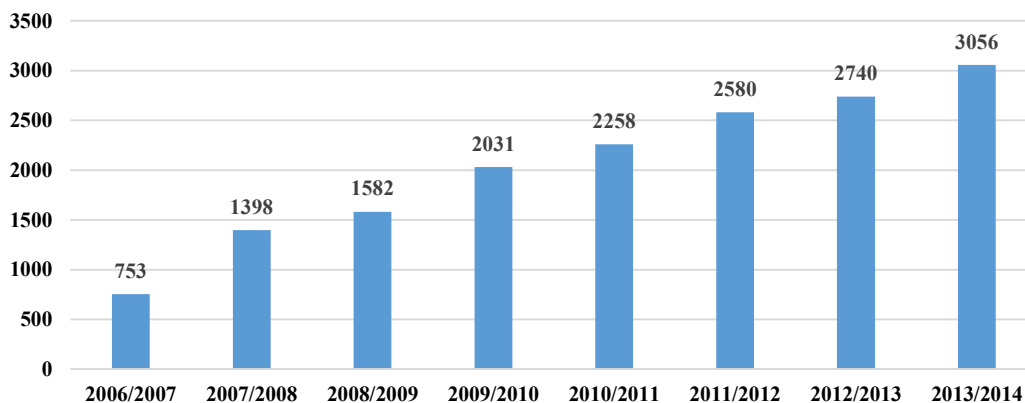
ser entendido como um aumento do índice de mecanização das regiões produtoras de cana (Gráfico 6), com reflexos diretos sobre o mercado de trabalho dessas áreas e do setor.

Figura 2: Comparação entre a lei 11.242/02 X Protocolo Agroambiental X Realizado



Fonte: Programa Etanol Verde – Secretaria de Meio Ambiente do Estado de São Paulo. <http://www.ambiente.sp.gov.br/etanolverde/files/2014/05/Resultados-safra-2013_2014-Etanol-Verde.pdf> Acesso em 07 de agosto de 2014.

Gráfico 6: Evolução do número de colhedoras automotrizes entre as safras de 2006/2007 a 2013/2014 no estado de São Paulo



Fonte: Programa Etanol Verde – Secretaria de Meio Ambiente do Estado de São Paulo. <http://www.ambiente.sp.gov.br/etanolverde/files/2014/05/Resultados-safra-2013_2014-Etanol-Verde.pdf> Acesso em 07 de agosto de 2014.

O ano de 2014 foi, portanto, decisivo para o setor sucroenergético paulista, bem como para o mercado de trabalho desse setor. De acordo com Ramos (2008) a produção agrícola da cana de açúcar é a lavoura com maior proporção de empregados que sofrerão consequentemente os impactos da mecanização da colheita prevista pelo Protocolo. Sabendo disso, Menezes, Silva e Cover (2012) estimam que até 2020 (quando, segundo o Protocolo haverá a extinção completa da queima da palha da cana) haverá uma redução de até 90% dos atuais postos de trabalho.

Por São Paulo ser o maior produtor de cana e de seus derivados no país e por estar na linha de frente do mercado externo é pertinente a preocupação do setor estadual em promover

as boas práticas, tornando-se um ícone de referência para outras regiões produtoras, como Minas Gerais que, em 2009, também firmou seu Protocolo Agroambiental, nos mesmos moldes do paulista. Nesse sentido, concordamos com Fredo e Salles-Filho (2012) quando eles nos dizem que

(...) é importante conhecer o desenvolvimento do setor sucroalcooleiro paulista frente aos impactos dos marcos regulatórios, pois experiências evidenciadas poderão repercutir com eficiência a outros Estados produtores, desde que haja replicação com aprimoramentos (p.17).

Entendemos, portanto, que o esforço realizado tanto pelo empresariado do setor quanto pelo governo em garantir aceitação e boa visibilidade para a produção da cana bem como para seus derivados é válida, porém com suas ressalvas. Tanto o Protocolo Agroambiental quanto o Compromisso Nacional são importantes instrumentos que visam, de um lado, assegurar os mínimos direitos trabalhistas e de outro mitigar os impactos ambientais da produção mas que ainda possuem seus gargalos seja devido ao poder desproporcional de alguns atores, ou pelo próprio ritmo inadequado de desenvolvimento científico-tecnológico para a adequação da produção.

2.1.3 O Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Cana de Açúcar

Enquanto o Protocolo Agroambiental tem como referência as diretrizes ambientais da produção, o Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Cana de Açúcar tem o intuito de “estimular e garantir melhores práticas nas relações de trabalho e defender o trabalho decente” (SILVA, 2013, p.368) e foi firmado em 2009 através de um pacto tripartite entre empresários do setor, representantes dos trabalhadores e governo federal cuja adesão é voluntária e que demonstrou a preocupação do setor e do governo em melhorar a imagem da produção do etanol, que era permeada pela forte relação do setor com o trabalho escravo (SILVA, 2013; TEIXEIRA, 2013).

Dentre os pontos de abrangência do acordo encontram-se os principais gargalos de responsabilidade social da produção da cana de açúcar e do etanol brasileiro: contrato de trabalho, saúde e segurança do trabalho, trabalhadores migrantes, remuneração e alimentação, organização sindical e negociações coletivas e responsabilidade no desenvolvimento da comunidade (SILVA, 2013). Contudo, haviam pontos polêmicos e que geraram impasse nos fóruns de discussão, sob o risco do não reconhecimento da entidade representante do setor, a UNICA, o que geraria uma incredibilidade e inexequibilidade ao Compromisso.

Teixeira (2013), em seu estudo sobre a construção do acordo, nos diz que a UNICA, enquanto máxima representação do patronato do setor, influenciou decisivamente em diversos pontos do Compromisso, cuidando para que o setor não assumisse obrigações que implicassem em imposições jurídico-legais para o empresariado. A representação dos trabalhadores, a cargo da Central Única dos Trabalhadores (CUT) e da CONTAG (Confederação Nacional dos Trabalhadores da Agricultura), constatou que várias de suas exigências em prol dos trabalhadores foram relegadas ao segundo plano ou até mesmo modificadas para “tornarem-se aceitáveis e coerentes com o processo político-econômico de expansão do setor sucroalcooleiro” (TEIXEIRA, 2013, p.98). Dentre as principais questões que foram barradas no compromisso e que seriam de fundamental importância para assegurar os benefícios do pacto para as condições de trabalho e de vida dos cortadores estão: o livre acesso das entidades sindicais ao local do trabalho; garantias de alfabetização e qualificação profissional para além das oportunidades do setor e dos limites de direitos trabalhistas, principalmente para os trabalhadores sazonais.

Isso demonstra, segundo Teixeira (2013) a concentração de capital político, simbólico e econômico nas instâncias representativas do empresariado do setor, revelando uma teia de relações complexas cuja capacidade é a de influenciar a seu favor o conjunto da negociação em pauta. Essa constatação levou Silva (2013) a afirmar que o verdadeiro intuito desse pacto foi “camuflar as reais condições de trabalho existentes, a fim de garantir a certificação ambiental ao etanol” (p.370) através da junção de dois dos principais pilares do discurso da produção sucroenergética: energia limpa e inclusão social.

As empresas que, voluntariamente aderiram ao Compromisso, passam por uma avaliação baseada nos critérios definidos pelo Pacto de Adesão e recebem, ou não, o Selo Empresa Compromissada. Mas, de acordo com Maria Aparecida de Moraes Silva, há a necessidade de se verificar a real credibilidade desse selo, uma vez que a “avaliação é feita por empresas privadas contratadas pelas próprias usinas, cujos resultados ficaram em poder das mesmas, não havendo a participação do MPT ou ainda qualquer outro órgão público” (SILVA, 2013, p.371). Ainda sobre isso

A metodologia assumida como adequada pela Comissão Nacional para fiscalização das empresas sucroalcooleiras parece não distinguir uma diversidade de práticas e relações de poder que são próprias da contratação de mão de obra na cana de açúcar. Os mecanismos de verificação escolhidos para atribuição de conformidade via Compromisso Nacional apresentavam descompassos significativos entre as relações de trabalho efetivamente praticadas (...) e a conformidade via Compromisso Nacional (TEIXEIRA, 2013, p.135).

Foi constatado também, pelo mesmo autor citado acima, a não veracidade de documentos apresentados pelas empresas às auditorias bem como o afastamento dos trabalhadores e dos sindicatos locais no processo de averiguação do cumprimento das exigências do Compromisso. Isso, segundo Teixeira (2013) evidencia um grande descompasso entre o que determina o pacto e a dinâmica concreta da relação entre empresas e sindicatos/trabalhadores, revelando “relações de poder, de não aceitação/reconhecimento e estratégias de dominação de empresários sobre os trabalhadores” (TEIXEIRA, 2013, p.138) que ainda estão muito aquém do que foi previsto para a legitimação do Compromisso Nacional.

O reflexo disso foi o constatado por Silva (2013) e Teixeira (2013) da existência de autuações do Ministério do Trabalho e do Emprego sobre descumprimentos trabalhistas em empresas que já haviam garantido o selo do Compromisso e que, teoricamente, possuíam a legitimidade de “boas empregadoras”. Sobre isso, Teixeira (2013) apoiado em reportagem veiculada no sítio eletrônico do Repórter Brasil²⁷ afirma que

(...) A denúncia, verificada pelo Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE) em 2012, retrata um acidente ocorrido com um grupo de trabalhadores que carregava caminhões de cana, laborando no período da noite, dado o corte mecanizado que avança ininterruptamente por 24h na época da safra. Um dos equipamentos tombou. No acidente, um dos trabalhadores chegou a perder o polegar de uma das mãos. Outras autuações foram feitas para a mesma usina (...) e mostram também o não respeito às pausas e horários de descanso, a obrigação de trabalhar em feriados e domingos, a prorrogação da jornada e a alteração de cláusulas contratuais sem o consentimento dos trabalhadores (TEIXEIRA, 2013 *apud* REPÓRTER BRASIL, 2012).

Além disso, nota-se a capacidade de reorganização do capital (OLIVEIRA, 2009), ocasionando, sobretudo, novas formas de violação à integridade física, social e psicológica do trabalhador que não foram contempladas no Compromisso Nacional. Essas novas formas,

²⁷ Organização Não-Governamental fundada em 2001. <www.reporterbrasil.org.br>

segundo Teixeira (2013) se confundem e imbricam-se com as antigas práticas que há tempos denigrem a imagem do setor, como a negligência em relação ao pagamento de direitos e oferecimento dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI's).

De toda forma, admitimos que, mesmo com todas essas ressalvas, o reconhecimento dos problemas conjunturais da estrutura produtiva dessa produção, pelo setor e pelo Estado, é um avanço para a sociedade e para os direitos trabalhistas dos sujeitos inseridos nessa produção, embora haja a necessidade de um maior engajamento e poder de influência/contestação sindical e do poder público para que, de fato, as regulamentações dispostas no instrumento sejam aplicadas no cotidiano dos trabalhadores dos canaviais brasileiros.

2.2 Tendências para o corte da cana de açúcar

Esse cenário, inaugurado pela preocupação do setor e do Estado em promover o etanol à uma *commodity* internacionalmente aceita através de uma imagem satisfatória das boas condições da produção, desencadeou algumas tendências de curto, médio e longo prazo para o setor com reflexos sobre o mercado de trabalho e, conseqüentemente, sobre os trabalhadores inseridos nessa fase da cadeia produtiva.

A primeira delas foi a legitimação dos dois instrumentos anteriormente apontados: o Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Cana de Açúcar e o Protocolo Agroambiental, diante da constatação dos agravos socioambientais produzidos pelo modo de produção consolidado no setor sucroenergético e na tentativa do setor em amenizar a imagem negativa causada por esse modelo. Mas, de um modo geral, é possível pensar que a principal tendência na busca por esses objetivos é direcionada para a política de gestão de recursos humanos e tecnológicos na produção (SCOPINHO, 2000; MORAES, 2007a).

Scopinho (2000) nos diz que a reestruturação produtiva desencadeada pela desregulamentação do setor na década de 1990 contribuiu para que novas estratégias de administração gerencial fossem utilizadas pelas usinas como uma maneira de controlar e regular o comportamento políticos dos trabalhadores ao mesmo tempo em que criava novos hábitos e modos de vida adaptados às necessidades da produção, garantindo maiores índices de produtividade. No setor sucroenergético, a busca pelo cumprimento dos novos objetivos socioambientais passou a alinhar-se ao discurso gerencial que buscava racionalizar o uso do trabalho humano, valendo-se de argumentos centrados na melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e, dessa forma, controlando as dimensões cognitivas e emotivas dos trabalhadores. Esse controle, por sua vez, faz com que o trabalho seja desempenhado conforme o esperado pelos dirigentes, atingindo as metas de qualidade, produtividade e redução dos custos.

Scopinho (2000) afirma que se trata de uma estratégia do setor sucroenergético menos relacionada à preocupação gerencial em promover melhorias reais para os trabalhadores e mais vislumbrando a conquista de objetivos particulares à sua produção. Em outras palavras

Por trás de uma concepção humanista e participativa de gestão de recursos humanos estão os objetivos estratégicos das usinas-destilarias: de um lado, legitimar a reestruturação produtiva junto à opinião pública e, de outro, garantir aos trabalhadores as condições mínimas de reprodução social. Desta forma, a política de recursos humanos tanto pode ser um instrumento de controle dos índices de rotatividade e absenteísmo, como também veículo de formação de uma imagem de utilidade social das empresas, que gera empregos e garante assistência social aos trabalhadores, imagem importante para quem atualmente disputa espaços no mercado internacional. (SCOPINHO, 2000, p.99).

Nessa mesma linha, podemos apontar a concretização da mecanização como uma outra tendência que vem se confirmando pelas regiões produtoras do país e que se refere às inovações e melhorias tecnológicas dessa nova etapa da produção sucroenergética. Além de melhorar os níveis de competitividade a mecanização legitima o discurso, cada vez mais difundido, de que a substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto, humaniza as relações de trabalho no corte da cana (JANK e NAPPO, 2009), corroborando com as intenções do setor e do governo de promover o etanol como alternativa eficiente energeticamente e em conformidade com os dizeres de produção responsável, tanto social e quanto ambientalmente. Além desses benefícios, a mecanização é uma estratégia do empresariado para reduzir os custos de produção (uma vez que sua utilização implica, necessariamente, na redução dos postos de trabalho) e para desorganizar os trabalhadores, que viram seu poder de barganha aumentar significativamente desde as conquistas político-organizativas da década de 1980 (SCOPINHO, 2000; MENEZES, SILVA e COVER, 2011).

Estendida às fases de corte, carregamento e transporte (CCT) a mecanização tem sido responsável pela eliminação direta de inúmeros postos de trabalho através do aprofundamento do processo de inovação técnica da atividade canavieira. Os dados do Instituto de Economia Agrícola de 2014 revelam que o setor sucroenergético paulista registrou uma queda significativa nas admissões de trabalhadores formais em relação ao ano de 2013.

A Tabela 3 refere-se as mais variadas ocupações no interior do setor sucroenergético, isto é, inclui desde os empregos diretamente agrícolas como os cortadores, tratoristas etc. até os empregos gerados nas atividades industriais, como serviços administrativos, operacionais, etc. De modo geral, podemos inferir que há uma queda nas contratações até o mês de junho, inclusive no mês de abril, período em que ocorre a maior contratação de mão de obra agrícola devido ao início da safra. Tal constatação tem, principalmente, três motivos, sendo o aumento do índice de mecanização um deles. A grave crise enfrentada pelo setor atualmente e a recessão econômica mundial, também prejudicam os investimentos e, conseqüentemente, há uma queda na competitividade do setor.

Tabela 3: Rotatividade dos Empregos Formais do Setor Sucroalcooleiro no estado de São Paulo, 2013 e 2014.²⁸

Mês	Admissões		Desligamentos		Saldo	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Janeiro	11.140	7.143	6.560	7.535	4.580	-392
Fevereiro	16.600	12.810	5.361	4.772	11.239	8.038
Março	24.856	17.590	6.052	5.022	18.804	12.568
Abril	34.196	24.703	8.766	7.649	25.430	17.054
Mai	16.461	14.240	9.316	8.738	7.145	5.502
Junho	7.888	7.347	8.685	8.535	-797	-1.188
Total	111.141	83.833	44.740	42.251	66.401	41.582

Fonte: FREDO, 2014 (Elaborada pelo autor a partir dos dados do CAGED/MTE).

Já os dados da Tabela 4, por discriminarem ambas as ocupações – agrícolas e não agrícolas- permitem uma análise sobre a tendência do mercado de trabalho formal no setor

²⁸ Segundo o IEA, o saldo de empregos formais permite que seja realizada a análise dos empregos sazonais, comuns no setor sucroenergético que tem elevada contratação no início de cada safra (abril na região Sudeste) e baixa retenção desses empregos após o término da colheita.

sucroenergético paulista, onde torna-se mais nítido os efeitos da mecanização e da crise do setor, principalmente nas funções agrícolas. Do ano de 2013 para o ano de 2014 constatou-se, segundo os dados do IEA, uma redução de 43,5% das contratações formais para os cargos agrícolas. Essa tendência de eliminação dos postos de trabalho tem se confirmado e se tornado irreversível, na medida em que dos 5,4 milhões de hectares com cana de açúcar destinados ao corte no estado de São Paulo, 81,3% já foram colhidos mecanicamente no ano de 2013 (FREDO, et al, 2014). Contudo, apesar de irreversível, esse índice de mecanização é variável no interior de São Paulo sejam por questões topográficas, pela extensão dos canaviais ou pela necessidade de expansão da produção de algumas usinas ou fornecedores, fazendo com que o corte e colheita manuais ainda sejam utilizados, mesmo que em menor medida²⁹.

Tabela 4: Número de Admissões Formais Agrícolas e Não Agrícolas, Setor Sucroalcooleiro, Estado de São Paulo, Janeiro a Junho de 2013 e 2014.

Mês	Ocupações não agrícolas			Ocupações Agrícolas		
	2013	2014	%	2013	2014	%
Janeiro	2.300	1.822	-26,2%	8.840	5.321	-66,1%
Fevereiro	3.350	3.348	-0,1%	13.250	9.462	-40,0%
Março	8.473	6.763	-25,3%	16.383	10.827	-51,3%
Abril	11.632	10.197	-14,1%	22.564	14.506	-55,5%
Maiο	5.874	5.401	-8,8%	10.587	8.839	-19,8%
Junho	3.064	3.035	-1,0%	4.824	4.312	-11,9%
Total	34.693	30.566	-13,5%	76.448	53.267	-43,5%

Fonte: FREDO, 2014. (Elaborada pelo autor a partir dos dados do CAGED/MTE).

A Tabela 4 é corroborada pela figura a seguir que revela que, desde 2008, os postos de trabalho no setor sucroenergético brasileiro têm verificado uma queda, seja em âmbito industrial ou agrícola. Com a interpretação da figura ainda constatamos que o número de profissionais na fabricação de álcool e de açúcar, isto é, nas indústrias é maior do que na lavoura, embora essa tendência esteja sendo verificada somente agora, diante da rápida redução dos postos de trabalho na lavoura em função do crescente índice de mecanização.

²⁹ Enquanto na safra de 2007/2008 foram estimados 210 mil cortadores de cana para o estado de São Paulo, na safra atual (2014/2015) são estimados pouco mais de 70 mil trabalhadores (IEA, 2014).

Figura 3: Pessoal ocupado no cultivo da cana e na fabricação de açúcar e de etanol no Brasil (2004-2013).



Fonte: Elaborado por Markestrat a partir de dados da RAIS. Dados de 2013 estimados a partir da RAIS 2012 e CAGED 2013

Moraes (2007b), baseando-se nas estimativas da UNICA, nos diz que entre as safras de 2006/2007 e 2020/2021 haverá uma redução de, aproximadamente, 133 mil postos de trabalho na lavoura canavieira, enquanto que na indústria haverá a geração de 20 mil postos de trabalho. Os dados mais atuais apresentados pelas tabelas acima confirmam a tendência de redução dos trabalhadores rurais direcionados para a produção da matéria-prima. Contudo, em relação à geração de empregos na indústria, as pesquisas mais recentes e mencionadas nas tabelas anteriores apontam para um decréscimo dos empregos formais, contrariando as estimativas que a UNICA tinha para o setor. Acreditamos que essa quebra na expectativa se deve, principalmente, à grave crise do setor sucroenergético brasileiro iniciada em 2008 juntamente com a crise financeira mundial e que hoje se perpetua diante das políticas domésticas que favorecem o uso de gasolina e a promoção do Pré-Sal³⁰. A reversão desse cenário depende da valorização do etanol e do açúcar e de políticas públicas que assegurem o preço do produto, exigência feita pela UNICA ao governo federal (ANEXO A). Ainda assim, os efeitos da crise do setor sobre os trabalhadores são irreparáveis, uma vez que a própria mecanização é irreversível.

Na perspectiva das contratações formais dos trabalhadores do setor sucroenergético, especialmente os cortadores de cana, constatamos tanto em nossa pesquisa bibliográfica quanto em nossas pesquisas de campo, a forte tendência à eliminação da forma tradicional de terceirização da mão de obra, ou seja, o desaparecimento dos “gatos”, considerados um dos grandes responsáveis pelos casos de exploração dos trabalhadores rurais. Apesar da contratação de trabalhadores por esses intermediários ser considerada ilegal e informal, uma vez que não havia o registro na carteira de trabalho, ela foi a forma mais difundida entre as usinas e os fornecedores de cana, pois dessa forma era possível reduzir os custos da contratação da mão de obra para o corte da cana.

Com a intensificação das fiscalizações de diferentes e novos atores envolvidos com os direitos humanos e com a responsabilização dos fornecedores e usinas que utilizavam essa mão

³⁰ Tal constatação é afirmada no discurso dos produtores de cana e do representante da Usina Costa Pinto na pesquisa empírica e será vista com mais detalhes no próximo capítulo.

de obra ilegal, essa prática deu lugar aos chamados “Consórcios de Empregadores Rurais”³¹, que se concretizaram na imagem de empreiteiras, ao invés do tradicional gato. De acordo com Barbosa (2008) os consórcios surgiram após debates e discussões entre o Ministério Público do Trabalho, a Federação representante dos produtores rurais e a Federação representante dos trabalhadores rurais do estado de São Paulo e foram aceitas por ambos os atores.

O artigo 1º da Lei 10.256/2001 estabelece o seguinte, conforme o Art.25A:

“Equipara-se ao empregador rural pessoal física o consórcio simplificado de empregadores rurais, formado pela união de produtores rurais pessoas físicas, que outorgar a um deles poderes para contratar, gerir e demitir trabalhadores para a prestação de serviços, exclusivamente, aos seus integrantes, mediante documentos registrado em cartório de títulos e documentos.”.

Trata-se, portanto, de uma forma de organização de produtores rurais cujo objetivo é regularizar a contratação da mão de obra e racionalizar custos no cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária, uma vez que os custos da contratação são rateados entre os produtores rurais proporcionalmente aos dias em que a mão-de-obra rural for utilizada em suas propriedades. Tal tendência tem sido difundida principalmente entre os pequenos e médios fornecedores de cana diante dos altos custos da manutenção da mão de obra por produtor individual, uma vez que ela ainda se faz necessária para o corte manual.

Para Villatore (2005) essa forma de contratação apresenta vantagens tanto para os empregados, quanto para os empregadores e para os terceiros que, porventura, utilizarem os serviços (Figura 4). O mesmo autor aponta uma desvantagem que está relacionada à atuação dos Sindicatos, uma vez que o território de abrangência dos consórcios podem ultrapassar os limites de atuação sindical, ficando a representação dos interesses dos trabalhadores comprometida. Contudo, o autor salienta que esse entrave pode ser sanado pela negociação coletiva ou acordo com o empregador, ressaltando as vantagens, principalmente para os trabalhadores, desse modelo de contratação.

Nascimento (2004) ainda nos diz que poderiam ocorrer problemas jurídicos, uma vez que há possibilidade de fraude na formação dos consórcios. O consórcio poderia ser utilizado como “simples fachada” e ser formado por tomadores sem patrimônio para se furtar do cumprimento das obrigações trabalhistas. O autor também levanta a possibilidade da realização de inúmeros contratos por prazo determinado, sendo cada contrato registrado em face de um “tomador” diferente componente do consórcio. Isso, no entanto, é cabível de fiscalizações do Ministério Público do Emprego e da própria sociedade civil atuante, importantes *stakeholders* que influenciam na defesa dos direitos trabalhistas do setor sucroenergético brasileiro.

³¹ Presentes também em outras culturas como a laranja, objeto de estudo de Barbosa (2008).

Figura 4: Vantagens da utilização dos Consórcios de Empregadores Rurais para os trabalhadores, empregadores e terceiros.

Para os empregados rurais	Para os empregadores rurais	Para terceiros
formalização de milhares de trabalhadores informais.	formalização de contratos de emprego utilizando-se do empregado quando necessário.	diminuição do trabalho informal no campo.
indeterminação de prazo contratual.	estrutura comum de gerenciamento dos empregados rurais.	diminuição do trabalho escravo.
segurança jurídica e garantia legal.	divisão de gastos entre consorciados nas rescisões contratuais.	facilidade de fiscalização da DRT e da PRT.
isonomia salarial dos empregados rurais do consórcio.	desburocratização nas formalizações trabalhistas e do INSS.	arrecadação de valores que o INSS não receberia na informalidade.
proteção à saúde do empregado rural pelo pagamento do INSS e fornecimento de EPI.	diminuição de concorrência entre empregadores rurais, em razão de isonomia salarial ditada pelos membros do consórcio.	diminuição de pagamento de benefícios pelo INSS pelo fornecimento de EPI.
fixação de residência em determinada localidade.	pagamento dos salários e de todos os encargos será dividido entre os consorciados.	maior arrecadação de contribuições pelas entidades sindicais.
possibilidade de manter a família do empregado próxima ao local de trabalho.	facilidade de negociação e de formalização de ACT junto às entidades sindicais da categoria.	possibilidade de negociação coletiva diretamente entre os sindicatos e os consórcios.

Fonte: Villatore (2005)

Outra tendência fortemente difundida e que tem relação com o quadro de mecanização atual é a terceirização das fases de carregamento e transporte (além do corte, visto anteriormente). A terceirização dessas etapas consiste na contratação de empresas especializadas e que é revertida na possibilidade do setor reduzir seus custos e, conseqüentemente, aumentar a capacidade de investimentos tanto na indústria quanto na agricultura. Teixeira (2013) ao concluir sua análise junto as principais empresas de CCT afirma que os “gastos agroindustriais com os processos de corte, carregamento e transporte giram em torno de 30-40% dos gastos totais da produção variando de acordo com a distância entre as áreas de plantio e as plantas industriais” (2013, p.116). A decisão em terceirizar essas fases reduz esses gastos, permitindo que a usina direcione esse montante para outros setores.

Vian (2003) afirma que, embora a decisão de terceirizar ou não estas etapas variem de acordo com as estratégias financeiras, os marcos regulatórios e institucionais de cada usina/fornecedor e com o nível de confiança no serviço prestado pelos terceiros, existe uma convergência abrangente para a adesão a esse tipo de serviço. Além disso, Scheidl e Simon (2010; 2012) salientam que “o segmento sucroenergético passa por um considerável processo de profissionalização e consolidação em grandes grupos empresariais” (p. 105) o que contribui para fortalecer a estratégia da terceirização das fases de CCT. Ao mesmo tempo, a terceirização também pode ser entendida como um meio de desverticalização da produção, permitindo que os esforços gerenciais recaiam outros processos visando o aumento da produtividade (SILVA, 2011).

A operação de CCT, segundo Scheidl e Simon (2010), é realizada por estruturas de trabalho denominadas “frentes de colheita”, compostas por um conjunto de equipamentos e mão-de-obra. A operação de corte é realizada por colhedoras movidas a diesel, que cortam a

cana, picam e retiram sua palha e a depositam diretamente nos compartimentos de carga dos tratores transbordo (tratores com caixas basculantes de transporte acopladas) que se movimentam ao seu lado (Figura 5). A atividade conhecida no segmento como carregamento, ou transbordo, compreende, além desta movimentação acompanhando a colhedora, a movimentação entre o local de colheita e o ponto de espera dos caminhões e por fim o carregamento dos caminhões com a carga acumulada em seu compartimento (Figura 6). O transporte da carga de cana-de-açúcar da frente de colheita até a usina e o descarregamento no hilo (compartimento de descarga) finalizam o processo principal do CCT³².

Figura 5: Corte e carregamento mecanizado da cana de açúcar



Fonte: Acervo pessoal

³²De acordo com Teixeira (2013) empresas como a Júlio Simões, Ouro Verde, Garfor, Binotto e Luft Agro lideram o ramo de terceirização e logística do setor sucroenergético nacional.

Figura 6: Carregamento dos caminhões com a cana cortada



Fonte: Acervo pessoal

De acordo com Scopinho (1999) o discurso de humanização das relações de trabalho tem sua origem na preocupação gerencial, especialmente atrelada à tríade: produtividade, qualidade e redução nos custos. É, na verdade, uma retomada do controle sobre o trabalho dos cortadores após a reestruturação produtiva da década de 1990, buscando sempre a maximização da produtividade e dos lucros, estando as dimensões cognitivas e emocionais do trabalhador atrelada à lógica produtivista das usinas e fornecedores. Em um de seus estudos, a autora afirma que

(...)A principal preocupação estava voltada para a qualidade dos produtos e serviços, mas o mesmo não se verificava em relação à qualidade de vida dos trabalhadores, cujos índices de desemprego, acidentários ou de adoecimento e os depoimentos sobre a ausência de condições para obter a qualificação necessária para continuar trabalhando denunciava a falácia dos discursos. (SCOPINHO, 1999, p.601).

Podemos relacionar essa estratégia de *marketing* social (SCOPINHO, 1999) das usinas à remuneração dos cortadores de cana, que como já foi analisado anteriormente, é dada pela sua produtividade. O estudo de Fredo et al (2013) revela que, comparativamente às culturas de laranja, limão, café, algodão, tangerina, o pagamento por produção na colheita da cana de açúcar foi o que teve o pior crescimento entre os anos de 2000 e 2012. Os autores atribuem essa baixa remuneração ao aumento da mecanização, o que, conseqüentemente, diminui a demanda por cortadores manuais impedindo que a remuneração acompanhe a mesma dinâmica das outras culturas (FREDO, et al, 2013).

Esse fator nos permite afirmar que, embora exista uma preocupação para promover a boa imagem do setor sucroenergético com desdobramentos políticos e marcos institucionais para melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores do corte manual, a remuneração desses indivíduos continua aquém das necessidades reais, visto que, segundo Pedro Ramos, “a remuneração obtida no corte de cana queimada teve queda real aproximada de 30% de meados da década de 1980 para a atualidade, não obstante o fato de o rendimento do corte haver sido elevado em 60% (RAMOS, 2009, p.312)”, conforme pode ser observado a partir da figura 7 a seguir, elaborada pelo autor. Ramos ainda conclui a partir deste cenário de perda real na

remuneração dos cortadores de cana que “tornam-se bastante relativas a divulgação e a defesa do status quo com a alegação de que a lavoura de cana é a que ‘paga os maiores salários’, inclusive com valores bem acima do salário mínimo” (RAMOS, 2009, p.312)³³.

Figura 7: São Paulo- Evolução do salário do trabalhador volante, do pagamento, do rendimento físico e monetário do corte de cana e do salário mínimo – 1969-2006 (todos os valores monetários expressos em R\$ de julho de 1994).

Anos	Salário diário médio do trabalhador volante (1)	Pagamento da colheita de cana. R\$/t (2)	Rd. Médio do corte cana t/dia (3)	Remuneração diária - (2)x(3)	Sal. Mínima diário em S. R.(4)
1969	3,86 (só março)	2,73	2,99	8,16	4,94
1970	4,36	2,02	3,05	6,16	4,92
1972	5,11 (só março)	2,50	3,00	7,50	4,98
1973	5,90	2,51	3,30	8,28	5,02
1977	7,59	2,57	3,77	9,69	5,33
1980	6,60	2,29	3,97	9,09	6,03
1982	6,25	2,17	4,50	9,77	5,68
1985	5,72	1,92	5,00	9,60	5,51
1988	3,70	1,25	5,00	6,25	3,86
1990	3,95	0,96	6,10	5,86	2,30
1992	3,32	0,84	6,30	5,29	3,11
1994	5,67 (só novembro)	0,83	7,00	5,81	2,22 (= em US\$)
1996	6,36	1,05	7,00	7,35	2,52
1998	6,27	1,06	7,00	7,42	2,63
2000	5,40	0,88	8,00	7,04	2,47
2002	5,12	0,88	8,00	7,04	2,67
2004	4,54 (v. c.: R\$ 15,42)	0,86(v.cor.: R\$ 2,93)	8,00	6,88	2,48 (v.c.R\$8,44)
2005	4,83 (v. c.: R\$ 17,47)	0,86(v.cor.: R\$ 3,11)	8,00	6,88	2,64(v.c.R\$ 9,56)
2006	5,34 (v. c.: R\$ 19,51)	0,85(v.cor.: R\$ 3,11)	8,00	6,81	3,08(v.c.R\$ 11,25)

Fonte: IEA, informações estatísticas e anuários estatísticos, vários anos. (v. c. = valor corrente).

(1) Média dos dois dados (o de abril e o de novembro), com as exceções indicadas.

(2) Tal como o salário mínimo e demais valores monetários, corrigidos com base no IGP-DI da Conjuntura Econômica/FGV.

(4) Para os anos de 1980, 1982 e 1985, trata-se da média dos dois salários mínimos (maio e novembro). Depois daqueles anos, os valores correspondem às médias anuais, quaisquer que tenham sido as periodicidades dos reajustes (em 1994, igualando os de janeiro e fevereiro aos de março/agosto).

Fonte: Ramos (2009)

Diante desse quadro do aumento das contratações formais, do aumento do desemprego devido a mecanização, da baixa valorização da remuneração do cortador de cana, persiste a necessidade de rever os parâmetros sobre melhoria das condições de trabalho no corte da cana porque a intensificação da jornada de trabalho diante do aumento da mecanização, desencadeou uma série de outros agravos a saúde dos cortadores que operam as máquinas (MENEZES, SILVA e COVER, 2012). Além disso, o aumento da formalização diante da eliminação dos gatos não é sinônimo de melhoria nas condições de trabalho e de vivência para todos os trabalhadores do corte manual da cana, uma vez que, elementos da pesquisa de campo permitem-nos afirmar que a fiscalização sindical e dos órgãos públicos competentes não conseguem ser 100% eficientes e irregularidades ainda podem ser encontradas.

Sobre o trabalho no corte mecanizado, estudos como o de Menezes, Silva e Cover (2012) e Rocha (2007) que afirmam que ele é tão agressivo quanto o corte manual devido à

³³ Em sua análise sobre o mesmo tema, Fredo, et al (2012) nos diz que de 2000 a 2012 houve um ganho de apenas R\$1,00 no valor da tonelada repassada ao cortador.

susceptibilidade aos acidentes com as máquinas que podem ser até mais graves quando comparados ao corte manual, e outros agravos físicos e psicológicos pelo longo período em que o sujeito permanece no interior das cabines das colhedadeiras. De acordo com Rocha (2007) a maior incidência de adoecimento por parte dos operadores está relacionada “às cargas psíquicas decorrentes do trabalho, já que sua atividade exige demasiado esforço mental” (p.111). Além disso

(...) o conjunto de movimentos realizados no comando das colhedadeiras e o fato de permanecerem sentados durante toda a jornada de trabalho, não realizarem pausas regulares e estarem impossibilitados de realizar atividades de alongamento ou extensão dos membros e tronco com frequência devido às reduzidas medidas das cabines das colhedadeiras, expõem os operadores ao risco de serem acometidos principalmente por lombalgia e cervicalgias. (ROCHA, 2007, p.110).

Sendo, portanto, o corte mecanizado uma das tendências enumeradas nessa pesquisa entendemos que faz-se necessário uma abordagem jurídica e institucional direcionada para essa função visto os malefícios que ele pode causar à saúde do trabalhador. A atuação sindical e da sociedade civil organizada deve ser mobilizada para garantir os direitos desses trabalhadores, na medida em que eles carecem de artifícios específicos que assegurem sua segurança no trabalho.

Na perspectiva da mecanização do corte, constatamos que a requalificação profissional dos cortadores de cana é uma tendência que já vem sendo praticada por algumas usinas na tentativa de mitigar os efeitos diretos do desemprego causado pela substituição do corte manual pelo mecanizado. Contudo, essa requalificação não é capaz de abranger todos os trabalhadores que encontram-se na iminência de serem expulsos do trabalho no setor sucroenergético. Moraes (2007b) nos diz que esse processo de requalificação profissional transforma o perfil do trabalhador do setor e cria oportunidades para tratoristas, motoristas, condutores de colheitadeiras, técnicos em eletrônica etc, reduzindo a demanda por aqueles cortadores que possuem baixos índices de escolarização.

Em nossa pesquisa empírica, contudo, constatamos que além dessas oportunidades de qualificação profissional e realocação funcional não serem frequentemente divulgadas pela usina, há um critério que, por si só, já eliminaria todos os cortadores de cana entrevistados por essa pesquisa: a carteira de habilitação. Segundo os cortadores, os cursos de tratoristas e motoristas oferecidos pela usina exigem o documento para que os cortadores sejam pré-selecionados.

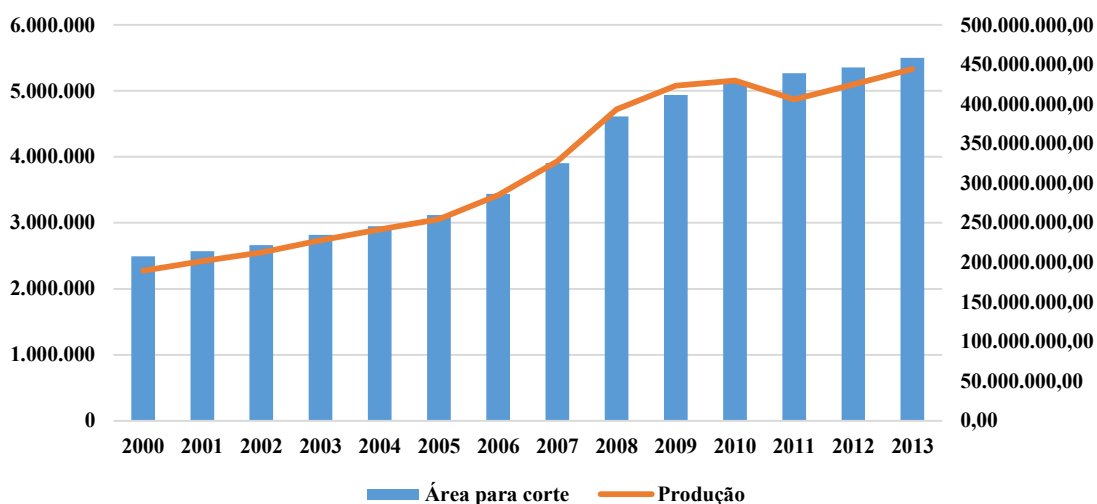
Nessa perspectiva, confirmamos os dados apresentados por Menezes, Silva e Cover (2012) que nos diz que essa mão de obra que não encontra espaço através da qualificação é direcionada para outros serviços, sobretudo, na construção civil, onde a falta de qualificação profissional e o baixo índice de escolarização não constitui um obstáculo para funções como pedreiro e servente. Todavia, diversas denúncias³⁴ já constataram que essas funções também são marcadas pela insegurança, insalubridade e periculosidade e, por isso, podemos admitir que, as melhorias conquistadas pelas lutas trabalhistas e sindicais do setor canavieiro ficam restritas à uma minoria que ainda é absorvida nesse mercado de trabalho. A parcela que é

³⁴ A mais recente delas, do dia 25 de outubro de 2014, no sítio eletrônico da ONG Repórter Brasil, afirma que após a instalação da CPI do setor têxtil, o setor da construção civil é o próximo a ser investigados, diante das inúmeras constatações de exploração da força de trabalho e trabalho escravo. <http://reporterbrasil.org.br/2014/10/apos-setor-textil-cpi-do-trabalho-escravo-de-sao-paulo-pretende-investigar-construcao-civil/> Acesso em outubro de 2014. Podemos ainda encontrar outras denúncias do mesmo conteúdo no Jornal Gazeta do Povo. <http://www.gazetadopovo.com.br/vidaecidadania/conteudo.phtml?id=1119942>. Acesso em outubro de 2014.

excluída desse processo produtivo encontra dificuldades como a informalidade, intensas jornadas de trabalho e possibilidades de acidentes.

A última tendência que julgamos importante analisar e que impacta diretamente a produção e os trabalhadores é que, embora os dados atestem que há um aumento considerável da área plantada (Gráfico 7) é importante ressaltar que essa área é aquela propícia ao corte mecanizado, ou seja, com declividade inferior à 12%. As áreas que, porventura, já estiverem sendo cultivadas com cana e apresentarem declividade superior à 12% continuarão sendo cortadas manualmente mas por tempo determinado. A principal estratégia que vem se adotando é a substituição do cultivo de cana para outras culturas como, por exemplo, o eucalipto.

Gráfico 7: Área para corte (em hectares) e Produção de cana de açúcar (em toneladas) em São Paulo de 2000 a 2013.



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do Instituto de Economia Agrícola.

Contudo, essa mudança de produção tem recebido críticas e muitos fornecedores não tem encorajado essa substituição por motivos como a vocação agrícola e a necessidade de trocar todo o equipamento que é direcionado para a cana. Esses detalhes serão vistos com mais detalhes no próximo capítulo. Além disso, muitas usinas (inclusive a analisada através dessa pesquisa), têm adotado a expansão via fornecedores de cana, ou seja, elas têm optado por não expandirem o plantio próprio, mas incentivam a expansão dos fornecedores e/ou arrendam mais terras próximas para aumentar sua produção. Tais terras arrendadas e até a de fornecedores, no entanto, além de permitirem o corte mecanizado, são localizadas em regiões com boa infraestrutura e de fácil acesso a vias alternativas de transporte, o que permite que as usinas invistam na melhoria da produtividade agrícola e industrial.

Diante do exposto neste capítulo, é possível afirmar que a relação capital x trabalho no setor sucroenergético sofreu profundas modificações desde o início da década de 2000 dadas, sobretudo, pela tríade: I) mecanização do corte; II) pressão interna e externa para uma produção atrelada a indicadores de sustentabilidade socioambiental; e III) crise financeira mundial e crise do setor sucroenergético brasileiro. Essa tríade, que envolve elementos internos e externos à produção do etanol, nos mostra um cenário irreversível de modernização das áreas de plantio com desdobramentos sobre o mercado de trabalho e sobre as condições de trabalho dos trabalhadores do setor, principalmente para aqueles que se encontram no corte manual da cana de açúcar.

Nossa pesquisa de campo revelou que, embora ainda haja espaço para esses trabalhadores que são, em sua grande maioria desqualificados para outros setores da economia, o corte manual tem se tornado cada vez mais restrito às áreas onde o corte mecanizado não é recomendado. No entanto, essas áreas têm se tornado mais escassas diante da inviabilidade econômica para a manutenção do corte manual, inaugurando um cenário decisivo para os cortadores manuais.

Todas as conquistas da década de 1980 através de lutas trabalhistas e ações sindicais devem ser colocadas em questão nesse novo contexto revelado pela tríade de fatores anteriormente listados, uma vez que o desemprego é iminente para a grande maioria dos trabalhadores manuais do setor que se veem diante de duas opções: buscar outros empregos que admitam sua desqualificação profissional (na construção civil e na limpeza urbana tem sido os mais procurados) ou retornar à sua terra natal. Nesta pesquisa, a última opção mostrou-se mais convidativa para os cortadores que foram entrevistados e as razões serão expostas no último capítulo deste trabalho. Contudo, antes disso no capítulo 3, através dos resultados da pesquisa de campo, faremos uma análise quali-quantitativa da conjuntura do setor sucroenergético do município de Piracicaba –SP.

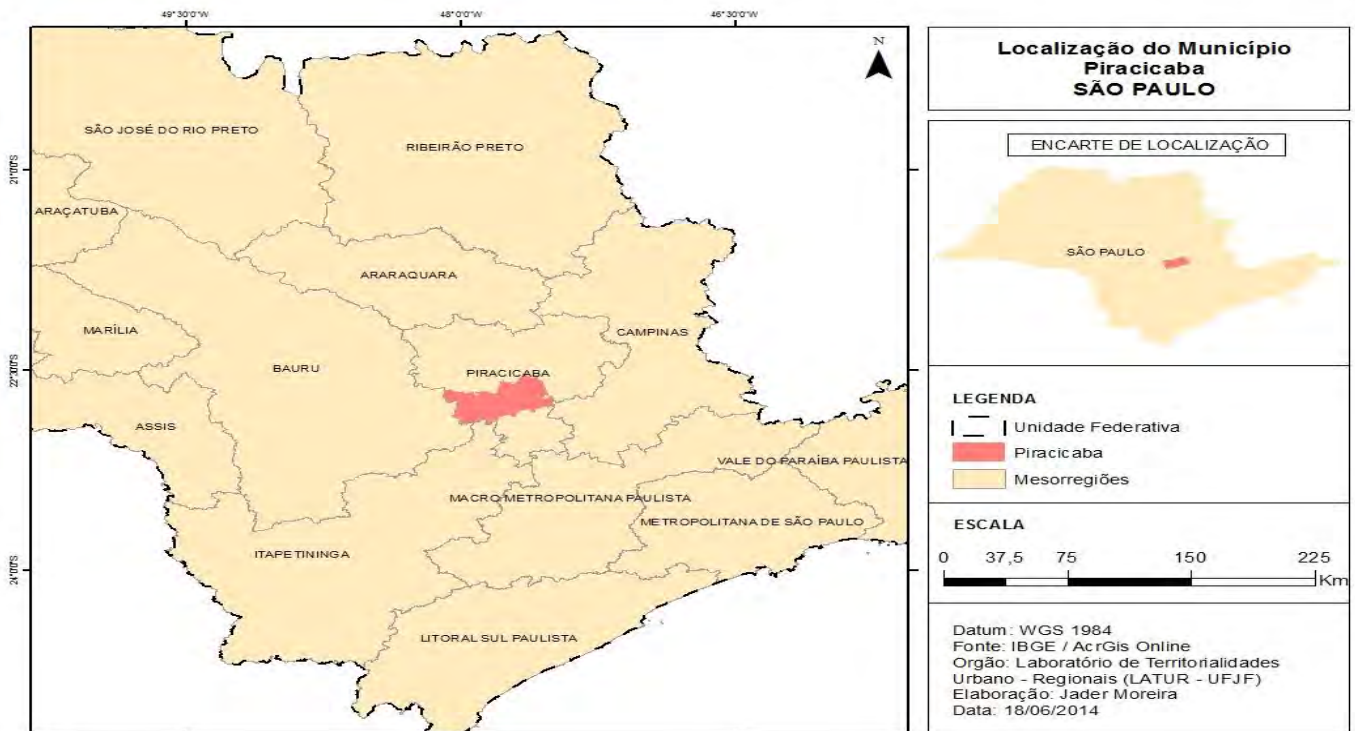
CAPÍTULO III

Atores e estrutura no setor sucroenergético de Piracicaba

Após o exposto nos capítulos 1 e 2 da presente dissertação daremos continuidade neste capítulo com os resultados da pesquisa empírica no município de Piracicaba, interior de São Paulo. O objetivo do presente capítulo é analisar, através dos dados e das entrevistas realizadas em campo, a atual conjuntura do setor sucroenergético, enfatizando, sobretudo, os atores e seus discursos.

Com população estimada para 2014 de 388.412 habitantes (IBGE, 2010), Piracicaba possui 369 estabelecimentos agropecuários destinados à produção da cana de açúcar (IBGE, 2006) que foi de 12.082.239 toneladas no ano de 2012 (IBGE, 2012).

Figura 8: Localização de Piracicaba



Essa tradição agrícola para o cultivo canavieiro remonta ao final do século XVIII quando a região de Piracicaba já era considerada uma área propícia para o cultivo da cana de açúcar e em 1798 um novo estímulo para essa produção despontou no município diante do esgotamento das terras para a lavoura de café em Itu. Maluf et al. (1984) nos diz que, embora a população estrangeira no município de Piracicaba seja numericamente importante³⁵ para a região, essa mão de obra direciona-se principalmente para o cultivo de café, enquanto que para

³⁵ De acordo com o estudo de Maluf et al (1984) a população estrangeira da região salta de 1015 indivíduos em 1872 para 22.430 indivíduos em 1920, representando 16,31% da população total e é proveniente de países como Itália, Portugal, Espanha, Alemanha e Suíça.

a lavoura de cana a mão de obra utilizada é proveniente de migração interna, o que se legitimou e permaneceu inalterado até os dias atuais.

No estudo coordenado por Maluf et al. (1984) é apontado ainda que essa mão de obra assalariada e migrante para o setor canavieiro de Piracicaba sofreu alterações no início da década de 1930 quando a modernização parcial³⁶ que atingia a produção agrícola desdobrou-se em impactos diretos sobre mercado de trabalho da região, refletindo no aumento da sazonalidade do emprego na agricultura, inclusive canavieira. Ainda de acordo com os autores, na região de Piracicaba 74,7% dos trabalhadores não possuíam carteira de trabalho assinada, predominando os contratos informais e verbais, à margem das leis trabalhistas.

O aumento da sazonalidade do emprego rural pode ser interpretado com base no setor sucroenergético, destacando o seu elevado grau de modernização e especialização, e que vem seguindo a tendência de eliminação cada vez maior de postos de trabalho temporários, inclusive para o corte da cana.

Diverge, portanto, substancialmente do período analisado no estudo por Maluf et al. (1984) onde diante do insuficiente aparato técnico havia um predomínio de colheita manual. Contudo, ainda podemos indagar o porquê da existência atual de cortadores manuais em um contexto de tecnologia acessível e de ponta para o setor. Acreditamos que a resposta para essa pergunta se encontra em dois pilares: o primeiro é a disponibilidade de mão de obra para essa função e a possibilidade de remunerações relativamente baixas pagas pelos empregadores e a segunda é a incapacidade de atuação do maquinário de operar em condições topográficas adversas.

Uma herança deixada pela produção cafeeira nessa região – que não foi capaz de suprimir a importância da produção açucareira, mesmo nos períodos áureos do café no país – foi a estrutura fundiária, caracterizada pelo predomínio da pequena propriedade (PERES, 2003; MALUF et al, 1984). Segundo o levantamento de Peres (2003) nos anos de 1995 e 1996, 67,6% dos estabelecimentos agropecuários de Piracicaba possuíam menos de 50 hectares, enquanto que apenas 18% das propriedades possuíam mais de 100 hectares de extensão.

Sobre os estabelecimentos agropecuários o estudo de Peres (2003) ainda constata que nas propriedades com até 50 hectares a condição de arrendatário do produtor aparece em 67,3% desses estabelecimentos. Segundo a autora, “percebe-se que 58,4% dos estabelecimentos arrendados ocorrem em lavouras temporárias, concentrando 85,7% da área arrendada” na safra de 1995/1996 (PERES, 2003, p. 58).

Além disso, Piracicaba é também um município que possui uma concentração de um aparato técnico-científico que é especializado na produção sucroenergética, fazendo da região um importante polo disseminador não só de produção, mas também de tecnologia. Essa característica remonta ao século XIX quando, segundo Maluf et al. (1984, p.28) “um embrião metal-mecânico constituído por pequenas manufaturas e fundições” começava a se desenvolver em Piracicaba, voltado para atender, principalmente, atividades agrícolas do setor canavieiro. Nesse contexto, é válido ressaltar a importância do Grupo Dedini, fundado em 1920 pelos irmãos Mário e Armando Dedini, cuja principal atividade inicialmente era “fabricar e consertar veículos e utensílios agrícolas” (MALUF et al. 1984, p.29).

A proeminência do Grupo Dedini se fortaleceu na década de 1970 e teve início a expansão do grupo para além dos limites municipais de Piracicaba, inaugurando novas fábricas instaladas em pontos estratégicos do país, com a finalidade de atender o mercado interno e externo com seus produtos de indústria de base (OLIVEIRA FILHO e SILVEIRA, 2013).

É de fundamental relevância ainda a atuação da Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz da Universidade de São Paulo (ESALQ/USP) sediada em Piracicaba e que desenvolve

³⁶ Essa modernização parcial para Maluf et al (1984) pode ser representada através de inovações técnicas como tratores, arados de tração mecânica, utilização de silos e depósitos e colhedoras (esta última em menor proporção).

pesquisas para o setor sucroenergético, entre outras. Essa integração entre instituições públicas e o setor privado favorece a pesquisa e o desenvolvimento de novas tecnologias e estudos que auxiliam significativamente a produção canavieira em parâmetros como a produtividade, por exemplo.

Além destes, existem diversos outros atores que compõem esse cenário e que se encontram distribuídos em uma rede de relações, cujos interesses e práticas muitas vezes são construídos em um ambiente conflituoso. Em Piracicaba, alguns grupos têm relativo destaque nessa perspectiva e foram contactados para a realização de entrevistas que ajudariam a atingir os objetivos propostos para essa dissertação e que serão analisados a seguir.

Foram entrevistados um total de sete atores (sendo dois da mesma instituição) que possuem funções e percepções distintas e que, exatamente por isso, ajudam a compor a dinâmica do setor sucroenergético de Piracicaba. De maneira geral, podemos dividir esses atores em dois grupos de representados: o do patronato e o dos trabalhadores. Os atores que representam os interesses e discursos do patronato da região são a Associação dos Fornecedoros de Cana de Piracicaba (AFOCAPI), o ConCentral e a Usina Costa Pinto/Raízen. Já os atores que defendem os direitos e interesses dos cortadores de cana são representados nesta pesquisa pela Câmara Municipal de Piracicaba, pelo Centro de Referência em Saúde de Trabalhador (Cerest) e pelo Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais de Piracicaba e Saltinho.

Todas as entrevistas foram marcadas antecipadamente e contaram com questionários semiestruturados para direcioná-las, mas não se mantiveram restrita a eles. Optamos neste momento por não revelar as identidades dos entrevistados, mencionando apenas a instituição representada.

3.1 A Câmara Municipal de Piracicaba

Iniciaremos nossa análise pela atuação do poder público local representado pela Câmara Municipal de Piracicaba na figura de um de seus ex-vereadores cujo mandato se estendeu de 1997 até 2008, período particularmente importante para nossa pesquisa visto que compreende as iniciativas voltadas para o setor sucroenergético e para as condições de trabalho dos cortadores de cana. Chegamos a este ator pois ele foi inúmeras vezes citado por outros entrevistados como sendo um dos principais responsáveis pela luta a favor dos direitos dos cortadores de cana e teve sua atuação legitimada nesse sentido, sendo hoje, uma pessoa importante e respeitada na cidade.

Diferentemente do que apontamos sobre Piracicaba ser tradicionalmente um município canavieiro, o ex-vereador nos diz que, em sua infância, a zona rural da cidade era extremamente farta e diversificada onde plantava-se batata, mandioca, feijão, arroz e outros gêneros alimentícios. De acordo com ele, o agronegócio canavieiro é o responsável não só pela destruição da biodiversidade existente no município mas também pela seca do Rio Piracicaba, cartão postal da cidade.

Entrevistado: Como eu nasci aqui e convivi um pouco com o pessoal da Pastoral na zona rural, eu sei um pouco da história e o agronegócio e as usinas acabaram com a nossa zona rural e com o manejo agrícola, sabe?! (...) Quando começou a cana, o pessoal que convenceu os sitiantes a plantar cana porque era mais fácil né, a cana não depende muito de chuva e começou (...) a tudo quanto é planta desde o cultivo até colher você tem que cuidar todo dia, a cana não, joga o agrotóxico, queima na hora de cortar, então acabava com questão da diversidade do meio ambiente também né?! O equilíbrio ecológico foi pro bebeléu, matou tudo quanto era bichinho, passarinho sumiu, as pombas do mato estão na cidade agora, nos sítios não tem mais nada, secaram os ribeirões (...) o Rio Piracicaba era alimentado pelos afluentes da zona rural, passava no meio da mata e aí conforme você vai desmatando tudo pra plantar ocorre o assoreamento... pode fazer curva de nível, pode fazer o que você quiser, que não

resolve, vai secar. Hoje se você fizer um sobrevoo por aqui, você vai ver só cana. Acabou as matas e a região é muito vulnerável. [grifos nossos]

Nos dizeres dele podemos notar uma indignação que foi uma das alavancas necessárias para sua atuação a favor dos trabalhadores do corte manual da cana. O ex-vereador atuou durante os anos de seu mandato em parceria com outros atores como o Ministério Público do Trabalho, o Cerest e a Pastoral do Migrante na defesa dos direitos dos cortadores de cana em Piracicaba e tentava, na medida do possível, ajudar a melhorar as condições de trabalho e de vida dos cortadores de cana. Nosso entrevistado aponta que a extinção dos ‘gatos’ foi a maior conquista dos defensores dos direitos desses trabalhadores e do Ministério Público do Trabalho, uma vez que as irregularidades trabalhistas sempre passavam por esses atores que faziam parte da dinâmica do setor sucroenergético. Na região de Piracicaba, as infrações trabalhistas iam desde a contratação irregular dos cortadores, com descontos indevidos no salário até as condições de trabalho e moradia (colchões com densidade inferior ao especificado pela legislação; fiação elétrica do circuito exposta; janelas do prédio do alojamento insuficiente ao mínimo exigido; inexistência de área de lazer; falta de fornecimento ou disponibilidade de água potável e papel higiênico, entre outras). Essas e outras irregularidades encontram-se no ANEXO B, referente ao Relatório de Fiscalização do Trabalho cuja fiscalização ocorreu no período de 25 e 29 de julho de 2003 e 05 e 25 de agosto de 2003 e que conseguimos ter acesso pelo ex-vereador que estava presente na primeira incursão e relembra da seguinte forma o que está descrito em detalhes no relatório:

Entrevistado: A primeira vez que eu fui em um alojamento foi nesse bairro aqui de Anhaúmas em 25 de julho de 2003 e eu fui lá com uma Kombi dos Seminaristas, junto com a pastoral e com a Guarda Civil do município e encontramos cerca de 60 trabalhadores, alojados em um bar antigo cercado de paus de eucalipto, todo vazado assim, não era paredes, só tinha um banheiro externo, que era um banheiro perto da fossa, a fossa já extravasando, tomavam banho no meio do esgoto, um negócio horrível [grifos meus].

E completa, fazendo referência à outra situação que ele teve acesso:

Entrevistado: Mas tinha mais coisa desumana mesmo. Eu recebi uma denúncia uma vez, passei pro promotor direto, falei: ‘promotor, corre lá que está acontecendo uma coisa bárbara’. O pessoal me ligou e disse que o feitor obrigava o trabalhador a entrar no talhão com a cana queimando ainda. Chão com brasa e cana quente... uma coisa desumana mesmo. [grifos meus].

Tais condições de insalubridade levaram à assinatura de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) onde as usinas passaram a ser obrigadas a assumir a responsabilidade pelos trabalhadores e inclusive sendo autuada pelas condições que os gatos destinavam aos cortadores. Isso levou as usinas a dispensarem cada vez mais os serviços do gato, passando a contratar diretamente seus trabalhadores e construindo alojamentos dentro das especificações exigidas em lei, na tentativa de evitar as multas trabalhistas.

A Usina Costa Pinto foi uma dessas usinas que começaram a dispensar os serviços dos ‘gatos’ no ano de 2005. Segundo o ex-vereador quando começou-se a discutir sobre o fim da terceirização dos trabalhadores na região, ainda em 2003, o posicionamento da usina era contrário, uma vez que ela alegava que acabar com a terceirização era apenas “fazer uma sopa de pedra”, ou seja, o problema não seria solucionado em sua totalidade. Sabemos que a terceirização era uma forma de diminuir os gastos dos fornecedores e das usinas através da contratação irregular de mão de obra mas, em 2005, de acordo com o nosso entrevistado, tal situação começou a se modificar com a responsabilização da própria usina pelas condições de seus trabalhadores. A partir disso, a Usina Costa Pinto começou a contratar diretamente seus

cortadores. Inicialmente foram 50% contratados diretamente e o restante ainda era realizado por meio dos empreiteiros, o que hoje não existe mais, de acordo com nossas outras entrevistas durante os trabalhos de campo.

No ano de 2003 foram contratados pelos ‘gatos’ para o corte da cana na região de Piracicaba 12.095 trabalhadores que ficavam em pensões ou alojamentos no município ou em cidades próximas como Capivari, Charqueada, Rio Claro, Rio das Pedras, Santa Bárbara d’Oeste, São Pedro, Rafard, Santa Maria da Serra e Mombuca. Tais dados encontram-se no ANEXO C referente ao documento elaborado pelo Serviço Pastoral do Migrante da Confederação Nacional dos Bispos do Brasil em 2003 cujos dizeres finais do relatório dizem que:

Os trabalhadores rurais (migrantes) do setor canavieiro, por seus representantes na respectiva entidade defensora de seus direitos, Serviço Pastoral do Migrante (SPM), sob a coordenação do setor da Pastoral da Mobilidade Humana da Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB) e Congregação dos Missionários (as) Scalabrinianos (as), sensível ao Ecumenismo, junto aos migrantes temporários, por meio de visitas, presença no cotidiano de suas vidas, defesa dos seus direitos, acolhida e evangelização, MANIFESTA SEU PROFUNDO DESCONTENTAMENTO decorrente da super exploração do trabalho e das condições de moradia, por parte de muitos serviços terceirizados feitos por “gatos” e empreiteiros que trazem os migrantes de suas origens e despejam nos “cortiços” e “casarões” localizados nos municípios de Charqueada e Rio das Pedras, e tantos outros municípios da região de Piracicaba do interior paulista. (ANEXO C, s.p) [grifos nossos]

Esses dados e documentos revelam que as mesmas situações descritas no capítulo anterior eram ocorrências rotineiras na região de Piracicaba e figuras como a do ex-vereador ganharam respeito e o receio dos envolvidos com os trabalhadores. Segundo nosso entrevistado, sua integridade física foi ameaçada diversas vezes, anonimamente ou não, mas ele manteve-se à frente junto com a Pastoral do Migrante na luta pelo acesso aos direitos básicos dos cortadores.

As visitas aos alojamentos e pensões destinadas para os trabalhadores, inicialmente eram proibidas para o ex-vereador sem prévio agendamento, o que começou a se modificar diante da relevância que sua figura passou a ter no contexto piracicabano. Segundo ele, os usineiros não gostavam desses momentos mas como ele representava o poder público de Piracicaba e tinha o apoio da Comissão de Direitos Humanos, da Guarda Civil e mais tarde da Polícia Federal e do Ministério Público, as usinas, inclusive a Costa Pinto, não podiam mais negar acesso, o que foi fundamental não só para a exposição de tais condições como também para a elaboração das medidas posteriores que culminaram na assinatura do TAC.

Importante compreender que a rede de relações estabelecida pelo ex-vereador com o MPT e com representantes da Igreja Católica fez com que ele adquirisse um poder simbólico que, atrelado à sua influência política, foi capaz de torná-lo um porta-voz dos cortadores de cana da região estudada. Sua influência repercutiu inclusive na Usina Costa Pinto que, segundo o ex-vereador, começou a mudar sua estratégia e trabalhar junto com o nosso entrevistado.

Entrevistado: (...) o pessoal da usina tinha medo de mim, na verdade não era medo de mim, mas era da articulação que eu tinha (...) o pessoal da Costa Pinto já chegou a falar comigo, seu X, por favor, quando o senhor receber uma denúncia fale primeiro com a gente antes de passar direto pro Ministério Público (...) as vezes chegava denúncia meia noite pra mim e eu já passava pra eles (MPT). Na manhã do dia seguinte eles já estavam lá averiguando. A estratégia foi transformar meu gabinete numa central de informações e eu imediatamente já mandava pra lá. O MPT ligava pra usina e atuava. Então eles acabaram se aproximando de mim, até como uma estratégia deles. [grifos nossos]

Outra importante ação no sentido da melhoria das condições de trabalho dos cortadores de cana e que teve participação do ex-vereador foi o Fórum da Cidadania, Justiça e Paz, realizado em 2008 e que será abordado com mais detalhes a seguir. Contudo, apesar desta importante participação enquanto representante do poder público local, o ex-vereador admite que hoje a atuação da Câmara Municipal de Piracicaba está muito aquém do que foi naquele período. Segundo ele, devido a desentendimentos políticos, pouco se discute sobre a população rural, seja ela natural de Piracicaba ou migrante, e que os interesses de grupos econômicos, ligados ou não à produção canavieira, têm encontrado respaldo nas iniciativas públicas³⁷. Isso se reflete em um distanciamento do poder público da população local prejudicial à melhoria da qualidade e vida da cidade.

Nossas constatações sobre a situação atual dos cortadores de cana condizem com as do ex-vereador, uma vez que tais condições descritas (e que estão mais detalhadas nos Anexos C e D) não são mais frequentes na região de Piracicaba revelando um grande avanço para os cortadores que ainda permanecem no corte da cana.

3.2 O Cerest e o Fórum da Cidadania, Justiça e Paz

O Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerest) é um órgão público e têm o objetivo de promover ações, interinstitucional e intersetorialmente, de maneira que seja possível melhorar as condições de trabalho e a qualidade de vida do trabalhador por meio da prevenção e vigilância. Existem dois tipos de Cerest: os estaduais e os regionais. O que tem sede na cidade de Piracicaba é regional e atende a 14 municípios³⁸ vizinhos ao à Piracicaba.

Esta instituição teve particular importância na segunda metade da década de 2000 quando foi criado o Fórum Cidadania, Justiça e Paz que teve como principal objetivo construir um espaço de articulação pública de ações de vigilância em saúde dos trabalhadores canavieiros. O ex-vereador representante da Câmara Municipal a que nos referimos anteriormente foi o coordenador dessa ação que produziu 162 relatórios entre os anos de 2008 e 2009 e que foram encaminhados ao Ministério Público do Trabalho. Nestes documentos foram constatadas 403 irregularidades, sendo 57 provenientes de alojamentos e 105 provenientes de moradias totalizando a regularização da situação de moradia de 8.806 trabalhadores³⁹. Essa constatação só foi possível graças à metodologia de trabalho do Fórum, que criou uma central de informações que acolhia denúncias e buscava ativamente casos de violação dos direitos trabalhistas dos cortadores que eram imediatamente encaminhados aos órgãos competentes para sua solução, segundo o diretor do Cerest.

De acordo com este mesmo ator, a atuação conjunta entre Ministério Público do Trabalho, Vigilâncias Sanitárias, Polícia Federal, Câmara Municipal e os Sindicatos da região ganhou uma relevância institucional muito forte que foi capaz de promover melhorias na saúde desses trabalhadores. Contudo, ele afirma que as questões ambientais e, principalmente, a implementação do Protocolo Agroambiental do Estado de São Paulo, foram fundamentais para que as transformações nas relações e condições de trabalho desses sujeitos fossem mais incisivas e rápidas, uma vez que com a iminente proibição da queima da cana tornou-se mais economicamente vantajoso optar pela mecanização.

³⁷ Segundo o ex-vereador, a Prefeitura de Piracicaba doou, recentemente, um terreno de 46 mil m² para a Hyundai construir sua associação esportiva. Nosso entrevistado indaga o porquê dessa concessão ter sido feita para uma empresa e não para a população local.

³⁸ São eles: São Pedro, Charqueada, Saltinho, Rio das Pedras, Mombuca, Rafard, Capivari, Elias Fausto, Santa Maria da Serra, Iracemópolis, Limeira, Cordeirópolis e Engenheiro Coelho.

³⁹ Fonte: <http://www.cerest.piracicaba.sp.gov.br/site/images/frum_EXPOEPI_-.pdf> Acesso em 15 de janeiro de 2015.

Segundo o representante da Câmara Municipal, o Fórum foi uma experiência singular que reunia todos os envolvidos do setor sucroenergético para discussões sobre a qualidade de trabalho e de vida dos cortadores. Durante os debates todos eram convidados, desde representantes das Usinas da região e representantes dos fornecedores de cana até os próprios cortadores, além das instituições públicas. Essa iniciativa foi apresentada em Brasília, além de outros sindicatos replicarem essa atuação em suas áreas de abrangência. Sobre essa influência e proporção tomada pelo Fórum, o ex-vereador resume da seguinte forma:

Entrevistado: Então o fórum tem uma história, algumas gravações de reuniões do fórum e a gente acumulou muito material sobre ele e a gente conseguiu mudanças bem profundas aqui no estado de SP, né?! Foi um período muito duro mas muito bonito porque teve união para melhorar a situação dessa gente. Teve um deputado estadual que se interessou pelo fórum e compareceu em algumas reuniões e depois criou uma proposta de lei que foi destroçada pelo governo, já que o governador vetou uma porção de artigos mas depois a gente conseguiu através de um decreto da Secretaria de Saúde, reagrupar alguns itens. Era mais sobre a questão de moradia, alimentação, EPI, gatos...” [grifos meus]

Ainda de acordo com o ex-vereador o projeto de lei proposto pelo deputado estadual sofreu muitos vetos do governo do Estado de São Paulo por esbarrar em interesses de grupos ligados ao setor sucroenergético e com forte influência sobre as decisões político-econômicas do estado. Tal acontecimento tem se tornado cada vez mais frequente na política brasileira através da Bancada Ruralista que, por meio de sua rede de relações políticas, profissionais e sociais, tem conseguido obter êxito em suas demandas além de manter seus privilégios intocados⁴⁰ (BRUNO, 2009).

Para além das ações no Fórum, o Cerest auxilia os trabalhadores com as questões trabalhistas e, não são raros, segundo o representante desta instituição, aparecer casos como o descrito a seguir.

Entrevistado: Outro dia apareceu um trabalhador aqui que trabalhou oito anos na cana. Ele já não consegue movimentar os dois braços. Então ele tá afastado pelo INSS não tem como voltar pro trabalho e ele fica nessa situação. E a gente não tem o que fazer, porque a gente não é empregador, a gente não é da previdência que pode ficar bancando a questão salarial dele né?! Porque aí depende do perito liberar pro trabalho e ele fica nesse limbo. Hoje ele tá afastado ainda, mas se o INSS liberar ele pro trabalho, a empresa não vai conseguir colocar ele no trabalho, então ele vai ficar no limbo e com família para sustentar. Então esse cara para fazer qualquer coisa relacionado à violência, essa exclusão ela se torna muito fria, entendeu?! Se ele não tem emprego, se ele não tem salário, se ele tem família, ele começa a quebrar os vínculos, a família começa a se romper, aí desestrutura tudo. [grifos meus]

Essa fala do dirigente do Cerest pode ser analisada sob dois pontos de vista: o primeiro é sobre as consequências do trabalho no corte da cana sobre o corpo físico do cortador; e o segundo é sobre os desdobramentos sociais da exclusão desse sujeito pela mecanização do setor sucroenergético.

Sabemos que, apesar de serem registrados, não costumam ser frequentes os casos de trabalhadores no corte da cana que permanecem nessa função por mais de 10 anos, por ser um trabalho desgastante e que impacta severamente o corpo físico desses sujeitos⁴¹. Em

⁴⁰ Dois exemplos recentes dessa influência de poder político, simbólico e social da Bancada Ruralista foi a aprovação do Novo Código Florestal e a postergação da Proposta de Emenda Constitucional (PEC) 438/1, conhecida como PEC do Trabalho Escravo.

⁴¹ Na entrevista com o ex-vereador de Piracicaba ele nos relata que mãos e dedos decepados, perda de visão e invalidez por problemas de coluna eram frequentes quando o Fórum iniciou seus trabalhos.

contrapartida, não eram raros os casos de afastamento devido aos graves acidentes de trabalho que, muitas vezes, levavam à invalidez permanente, seja para o corte da cana ou para outros trabalhos. Sabemos que a incidência desses acidentes diminuiu significativamente desde o final da década de 2000 a partir das fiscalizações e legislações que passaram a exigir entre outras medidas, o uso obrigatório dos EPI's. Contudo, a questão que se coloca aqui é referente à sobrevivência desse indivíduo que é excluído não somente do trabalho no setor sucroenergético mas também de qualquer outro emprego que utilize seu corpo. Como reinseri-lo no mercado de trabalho diante dessas condições?

Essas condições de reinserção são diferentes, por exemplo, daquelas vivenciadas pelos cortadores que estão sendo eliminados do corte da cana devido à mecanização. Apesar de não se encontrarem inválidos fisicamente, esses ex-cortadores muitas vezes encontram dificuldades em serem inseridos novamente no mercado de trabalho por causa do seu baixo nível de qualificação profissional. Muito nos foi dito em nossas entrevistas, inclusive as que realizamos com os cortadores, que têm sido cada vez mais frequentes oportunidades em cursos de capacitação profissional. Contudo, tais cursos não atendem à toda a demanda e uma grande parcela permanece sem qualificação. Perguntamos mais uma vez, como reinserir este sujeito no mercado de trabalho diante dessas condições?

Infelizmente, não temos a resposta para essa pergunta, mas de toda forma, acreditamos que seja por invalidez ou pela mecanização, esses sujeitos carecem de direcionamentos públicos eficientes que o permita, de acordo com suas condições físicas e sociais, ter a possibilidade de viver dignamente sem que a desestruturação, mencionada pelo nosso entrevistado, se concretize e se transforme em um ciclo vicioso na vida desses ex-cortadores de cana.

Por fim, apesar de privilegiarmos a atuação do Cerest na primeira década dos anos 2000 quando todo esse cenário de precariedade e violações humanas e trabalhistas ganhou visibilidade, é importante ressaltarmos que mesmo com um número reduzido a mais da metade dos cortadores daquele período, os trabalhos dessa instituição não cessaram e continuam acontecendo, principalmente em parceria com o Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Piracicaba e Saltinho, com quem realizam frequentes vistorias nos alojamentos e nos canaviais, para averiguar a situação dos cortadores. Contudo, o representante do Cerest nos diz que são raros os casos em que alguma irregularidade é encontrada, sendo a incidência maior, atualmente, na construção civil para onde migrou muita mão de obra liberada do corte da cana.

3.3 Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Piracicaba e Saltinho

Visitamos o Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Piracicaba e Saltinho durante os dois trabalhos de campo realizados em Piracicaba e, com isso conseguimos entrevistar os cortadores de cana além de recolher materiais e informações importantes para essa pesquisa.

Nas duas ocasiões fomos recebidos pelo Dirigente Sindical que também cumpre a função de Tesoureiro do Sindicato há mais de oito anos. Em nossa segunda visita à Piracicaba, entrevistamos também o Presidente do sindicato que exerce tal atividade há mais de dez anos⁴².

Esse período de atuação dos sindicalistas é particularmente relevante para nosso estudo pois compreende o período em que as transformações sobre as condições de trabalho dos cortadores de cana foram mais intensas. Não destoando do que nos foi afirmado pelo ex-vereador e pelo representante do Cerest, a posição do sindicato é que a construção de legislações específicas, pautadas em mudanças nas relações de trabalho do setor sucroenergético, foram

⁴² Embora suas atividades no sindicato sejam exercidas desde a década de 1980.

extremamente relevantes para que o atual contexto tanto de melhores condições de trabalho quanto para a extinção iminente dessa função se concretizasse.

Percebemos que, devido à fiscalização mais incisiva do MPT e de outros órgãos fiscalizadores (como o próprio Cerest) e as dificuldades financeiras do sindicato diante do baixo número de associados, a atuação dessa instituição atualmente tem sido mais assistencialista que combativa. Dentre os serviços ofertados pelo sindicato estão o atendimento odontológico, o serviço de cabelereiro, a entrega de kits contendo carteirinha, calendário, cortador de unha e caneta e palestras sobre a importância do sindicato no momento da chegada dos trabalhadores na Usina, chamado de Integração.

Contudo, segundo os sindicalistas, a atuação do sindicato foi há alguns anos atrás mais fiscalizadora que combativa o que não ocorre mais atualmente devido à falta de trabalhadores. Mesmo assim, a própria dimensão assistencialista do sindicato já está sofrendo com esse novo panorama de transformações no setor sucroenergético. De acordo com o presidente do sindicato,

Entrevistado: Há cinco anos atrás a gente tinha mais umas sete pessoas aqui no sindicato porque toda semana a gente ia pra roça fiscalizar. E a gente tinha a cooperação dos trabalhadores. A gente falava “você são nossos fiscais e qualquer coisa que acontecer, liga pra gente” (...) Mas agora a gente não tem mais tanto isso porque não tem mais trabalhador (...) Até ano passado por exemplo a gente tinha perua, esse ano a gente já não tem mais. Tivemos que vender porque tava muito caro manter. Sem trabalhador o sindicato não tem renda. Era essa perua que ia buscar os funcionários nos alojamentos pra eles virem ter tratamento no dentista, cortar cabelo, essas coisas. Esse ano a gente teve que falar com a usina: “ó, não dá mais pra gente”. Ai eles que fazem esse transporte agora. No início do ano era 3 vezes por semana, e agora tá só duas. Porque tem pouco trabalhador mesmo. [grifos meus]

Esse quadro de desligamento de funcionários do sindicato e até a venda do carro da instituição revela uma outra face de desestruturação que a escassez do corte manual tem sido capaz de provocar nas principais áreas produtoras. A falta de cortadores significa para o sindicato a falta de associados e, conseqüentemente, a redução dos rendimentos mensais. Portanto, podemos afirmar que não é somente sobre os cortadores de cana que a preferência pela mecanização e a legislação trabalhista mais incisiva tem desdobramentos conjunturais, sendo o sindicato também afetado uma vez que 80% de sua renda advém dos trabalhadores do corte da cana em Piracicaba.

Ainda assim, o dirigente sindical nos afirma que quando surge alguma denúncia de possíveis violações trabalhistas, eles vão averiguar, embora essas incidências estejam praticamente extintas do município de Piracicaba. Isso, no entanto, é uma conquista recente, pois, segundo o sindicalista, no período em que a figura do “gato” prevalecia, as condições de vida e de trabalho dos cortadores de cana de Piracicaba eram desumanas. As principais irregularidades eram relacionadas aos locais de moradia que não possuíam ventilação, banheiros e locais para armazenamento de alimentos adequados, além de abrigarem mais trabalhadores que a capacidade suportada pelo imóvel. Quando questionados sobre como está hoje o trabalho no eito da cana e principalmente casos de adoecimento dos trabalhadores por excesso de trabalho, eles afirmam:

Entrevistado: Sabe que nem isso agora tá tendo mais?! Já teve trabalhador que morreu na roça há uns sete anos atrás, mas agora tem tudo lá dentro da usina, assistente social, posto de saúde e tem pouco trabalhador. (...) O grande problema antigamente eram os gatos mesmo. Eles alugavam umas casas e colocavam uns vinte trabalhadores dentro de cada uma e pegavam o dinheiro para ficar comprando caminhonete e desfilando pela cidade. (...) Eu já cheguei a ter que pagar ônibus aqui pelo sindicato para levar as turmas embora, porque os gatos pegaram o dinheiro e sumiram. Não garantiram nem

a volta pra casa dos trabalhadores. Graças a deus isso acabou porque eles não tinham medo nenhum. [grifos meus]

Essa última frase do sindicalista se referindo à certeza de impunidade que os empreiteiros tinham ao cometer tais crimes que hoje não existe mais – ou, pelo menos, não existe mais na proporção que existia há dez anos atrás. A legislação e, principalmente a fiscalização, têm sido decisivas para garantir e assegurar que os direitos trabalhistas e humanos dos cortadores de cana sejam efetivamente respeitados. Contudo, levamo-nos a nos questionar e a questionar nossos entrevistados se com a diminuição do número de cortadores no corte da cana, a fiscalização e a pressão sobre as usinas e fornecedores permanecerá a mesma. Sobre isso o presidente do sindicato afirma que

Entrevistado: Eu acredito que não importa muito o número de trabalhadores que ainda tem. Essa fiscalização chegou pra ficar e os caras tem medo. Acho que se tivesse como burlar, eles burlavam, mas se, por exemplo, a usina não cumprir tudo direitinho ela corre o risco de não exportar o produto deles. E isso eles não querem de jeito nenhum. Isso da usina é desde que ela assinou o TAC há uns anos atrás⁴³. Nessa época eles não deixavam ninguém chegar perto, só o MPT mesmo. O sindicato não podia entrar de jeito nenhum. Hoje graças a Deus a gente entra e nem pede licença... porque a gente tem que zelar pelos interesses dos trabalhadores. E agora eles fazem questão de mostrar também. [grifos meus]

Nessa resposta, acreditamos ser de grande importância o olhar do sindicalista sobre os riscos comerciais que a Usina correrá em caso de não cumprimento das obrigações trabalhistas. Conforme já analisamos no capítulo 1, dentre as exigências para a exportação do etanol estão as boas condições ao longo da produção da *commodity*, certificadas por padrões de qualidade internacionais. A não-renovação dessas certificações – algumas realizadas por auditorias contratadas pela própria Usina – pode significar a suspensão da exportação até que seja realizada a readequação das normas de qualidade. Mas, podemos notar através da fala do presidente do sindicato que o panorama da produção está melhor tanto pelos interesses da Usina quanto pelas fiscalizações e punições mais rígidas sobre as irregularidades.

Sobre as auditorias é dever e direito dos Sindicatos representantes dos trabalhadores de cada região serem informados pelas Usinas sobre a realização dessa averiguação e acompanharem todo o processo. Na Usina Costa Pinto, conforme pode ser constatado através da fala de um dos representantes do sindicato, as auditorias com essa empresa são recentes e os sindicalistas não se lembram, quando questionados, se as mesmas eram realizadas por outra empresa ou se nem eram realizadas. De toda forma, é importante notar que as medidas institucionais e comerciais modificaram significativamente o passado recente dos trabalhadores do corte manual da cana de açúcar.

Entrevistado: A gente participa, acompanha tudo já há uns três ou quatro anos. Essas auditorias aqui na Raízen são feitas por uma empresa privada, chama Deloitte e ai eles verificam documentos, verificam a parte de estrutura de alojamento, de trabalho na roça. É uma auditoria muito bem feita porque eles são bem criteriosos. Entrevista todos os trabalhadores na roça, inclusive. [grifos meus]

É fundamental atentarmos para o fato de que apenas os trabalhadores da Usina Costa Pinto/Raízen são associados automaticamente ao assinarem o contrato de trabalho com a empresa. Os trabalhadores contratados por outras vias (ConCentral ou fornecedores autônomos)

⁴³ Esse Termo de Ajustamento de Conduta é o mesmo referido no subcapítulo 3.1.1 pelo ex-vereador, representante da Câmara Municipal de Piracicaba.

precisam ir até o sindicato para se filiarem o que, segundo os dirigentes sindicais, tem sido cada vez mais raro. Todavia, o sindicato tem conhecimento da existência desses trabalhadores pois, a cada início de safra é realizado o Acordo Coletivo que trata dos direitos dos cortadores, seja qual for a via de contratação. Importante mencionar que os reajustes salariais e outras questões concernentes aos direitos dos trabalhadores podem variar entre os acordos coletivos, que não são os mesmos para a Usina e para o ConCentral. Os sindicalistas nos dizem que o momento de negociação para a construção dos Acordos Coletivos é o mais conflituoso, principalmente com a Usina Costa Pinto. Nos dizeres do presidente do Sindicato:

Entrevistado: A gente oferece a mais, eles querem a menos. Não criamos inimizade mas na hora da negociação fica ruim. [grifos meus]

Isso nos mostra que, apesar das leis serem cumpridas, o objetivo da Usina (e do ConCentral também) é sempre, na medida do possível, reduzir os gastos e uma das formas disso acontecer é durante a negociação dos reajustes salariais dos trabalhadores. Ainda assim, a relação do sindicato com usina é considerada positiva pelos sindicalistas, que afirmam que há muito tempo não existe conflitos por infrações sobre os direitos dos trabalhadores.

As negociações com o ConCentral são, em geral, mais brandas e pacíficas pois envolve o apoio político de outros sindicatos da região que também integram o consórcio de fornecedores. Dessa forma, nas palavras dos sindicalistas “a pressão é maior, aí fica mais tranquilo pra gente conseguir mais pros trabalhadores.” Quando questionados sobre a relação do sindicato com o consórcio, um dos entrevistados alegou que, embora fosse boa durante a negociação do Acordo Coletivo, tinha desconhecimento sobre as práticas e ações destinadas aos cortadores, mas acreditava que todas as obrigações eram devidamente cumpridas pelo consórcio por representar alguns importantes fornecedores de cana. Sabendo dessa resposta, acreditamos que era pertinente indagar a posição do sindicato sobre o consórcio e obtivemos a seguinte resposta:

Entrevistado: Na verdade isso é um gato legalizado. Antes eram muitos terceirizados, aí acabou com isso mas ficou um só que é para administrar os [cortadores] de todo mundo. [grifos meus]

Apesar de compreendermos a afirmação e o ponto de vista do sindicato em relação ao consórcio, acreditamos que o mecanismo de atuação dessa instituição, prevista em lei, em nada se compara aos métodos utilizados pelos ‘gatos’, cujas ações levaram, exatamente à sua extinção. Constatamos isso em nossa entrevista com o representante do ConCentral, que também é um fornecedor de cana.

O relacionamento com os cortadores é baseado em amizade e respeito, segundo os sindicalistas. Contudo, eles afirmam estarem receosos quanto ao futuro dos cortadores, uma vez que a cada ano diminui ainda mais o número de trabalhadores migrantes na região de Piracicaba. O temor do sindicato se dá principalmente pelo baixo nível de escolarização desses trabalhadores, o que impede que outras opções de reinserção no mercado de trabalho sejam pensadas a curto prazo. Medidas como o reaproveitamento dessa mão de obra como tratorista e operador de máquina agrícola têm sido realizadas assim como a migração para a colheita da laranja (também presente em Piracicaba). Porém, os sindicalistas acreditam que apenas isso é insuficiente o que acarretaria em um impacto socioeconômico muito intenso na vida desses cortadores.

Sobre o fim do corte manual, os sindicalistas acreditam que isso é “apenas uma questão de tempo”, nos dizeres de um deles, que ainda complementa:

Entrevistado: Eu acho que vai acabar porque a usina tá trabalhando mais nas áreas onde a máquina consegue cortar. Aquelas que a máquina não vai eles já estão nem

arrendando mais. Já estão trabalhando para que não seja nem plantada mais cana nessas áreas. Ai os proprietários têm mudado para gado de corte ou outra lavoura mesmo. E ai não vai ter o cortador fazer aqui mesmo. [grifos meus]

Ainda vale a pena ressaltar que, conforme analisamos no início desta seção, esta reestruturação do setor sucroenergético não afeta somente os cortadores mas também o próprio sindicato que, a cada novo ano, diminui seu poder de atuação diante do reduzido número de trabalhadores associados. É preciso lembrar contudo, que tanto as fiscalizações quanto os acordos coletivos ainda serão necessários pois, apesar da possível extinção da figura do cortador manual da cana em Piracicaba, ainda permanecerão – e, pelo menos a curto prazo a tendência é aumentar- os trabalhadores do corte mecanizado e de outras funções. Neste caso, a representação dos interesses desses trabalhadores não poderá ficar comprometida, havendo a necessidade do sindicato manter seu legítimo papel forte e atuante, não somente em Piracicaba, mas em todas as regiões produtoras de cana do país.

3.4 A Usina Costa Pinto/Raízen

Atualmente, existe apenas a Usina Costa Pinto para fabricação de álcool e açúcar dentro dos limites municipais de Piracicaba (Figuras 9, 10 e 11). Essa usina é a matriz do Grupo Cosan que, no ano de 2010 se uniu com o Grupo Shell e formaram a Raízen, o maior grupo do setor sucroenergético no país com 24 unidades produtoras espalhadas pelo país.

Figura 9: Usina Costa Pinto



Fonte: Acervo pessoal

Figura 10: Parte da Usina Costa Pinto



Fonte: Acervo pessoal

Figura 11: Tanque de armazenamento de etanol



Fonte: Acervo pessoal

Sendo a matriz do grupo localizada dentro do recorte territorial desta pesquisa seria imprescindível que entrevistássemos algum representante que pudesse nos responder questões consideradas pertinentes para este trabalho. Nosso contato se deu através do Coordenador de Certificações e outro integrante de sua equipe, cuja responsabilidade prioritária era pela Certificação Bonsucro.

Devido à função desempenhada pelos nossos entrevistados, nossa entrevista, que foi realizada na própria Usina, ficou restrita a questões concernentes às certificações, o que não era especificamente nosso objetivo.⁴⁴ Contudo, na medida do possível tentamos indagar nossos entrevistados sobre temas mais pertinentes aos nossos interesses e que eram referentes principalmente às condições de trabalho dos cortadores de cana.

Conforme foi mencionada no capítulo 1, a certificação Bonsucro é regida por Princípios e Critérios (ANEXO B) que atestam ou não um modelo de produção eficiente, ambiental e socialmente falando. A Usina Costa Pinto adquiriu essa certificação no ano de 2012 e ainda não passou por uma nova auditoria para renová-la, visto que essa ocorre a cada três anos.

Os entrevistados nos afirmaram que foi o Brasil o primeiro país que apostou efetivamente na certificação do Bonsucro o que, a nosso ver, é algo lógico considerando a importância do setor sucroenergético e os interesses desse setor em acessar o mercado externo. Contudo, os atores afirmaram que a demanda externa pelo produto certificado, embora crescente ainda é pequena, sendo o próprio mercado interno mais motivador para a busca pela certificação Bonsucro. Nos dizeres de um dos representantes, podemos notar que a questão financeira por si só não compensa a produção de produtos certificados.

Entrevistado: O mercado externo não remunera o suficiente que vale a pena certificar. Se fosse por essa lógica ninguém certificaria, mas tem propósitos maiores que isso pra Raízen buscar a certificação. O mercado por si só não remunera. (...) Gente que quer comprar produto certificado, tem? Tem. Mas gente querendo pagar o preço um adicional pro produto de um selo de sustentabilidade, é difícil. [grifos meus]

Sabendo disso questionamos os representantes da Usina sobre qual seria o principal estímulo para a certificação via Bonsucro dos seus produtos e, segundo eles, tal busca advém dos próprios valores e missões que a Raízen, em sua constituição, optou por priorizar. Além disso, a certificação é uma importante ferramenta administrativa e que auxilia na gestão interna da empresa, através do controle e do monitoramento das ações que devem estar em consonância com os valores destacados da empresa.

Entrevistado: O que incentiva a gente a continuar com o trabalho é o seguinte: a Raízen quando foi inaugurada ela já começou com uma nova visão, novos valores e um deles é a sustentabilidade. Então a empresa busca essa certificação porque ela sabe que o retorno pode não ser palpável ou quantificável financeiramente, mas em termos de gestão, de organização, de estrutura dentro da empresa, eu acredito piamente que o processo de certificação acrescenta muito e ajuda nesse processo. [grifos meus]

E continua:

Entrevistado: Às vezes você vai e conversa com pessoas e empresas que já passaram pelo processo de certificação e todo mundo fica incomodado. Todo processo dá uma “dor de barriga”, uma inquietação porque mexe com a estrutura. Os auditores vêm e não é que vai mudar a rotina, mas acrescenta alguns processos, requer alguns cuidados a mais. (...) Isso já faz parte do dia a dia da usina, mas com o processo de certificação isso fica mais estruturado e isso gera um desconforto. [grifos meus]

Notamos tanto com esses dizeres como em outros momentos da entrevista que a certificação, embora seja uma importante meta para a empresa e que significaria dentre outros rótulos, que se trata de uma empresa correta e dentro dos padrões de sustentabilidade, tem como

⁴⁴ Por sugestão do próprio entrevistado, entramos em contato via e-mail e telefone posteriormente à nossa entrevista para que informações relativas ao Compromisso Nacional para Aperfeiçoamento das Condições de Trabalho e ao Protocolo Agroambiental nos fossem encaminhadas pelo setor da empresa responsável. Contudo, não obtivemos sucesso.

resultado também que as medidas adotadas cotidianamente sejam monitoradas com maior precisão e cuidado, como por exemplo o Plano de Gestão Ambiental, citado por um de nossos entrevistados. Esse plano é rotineiramente realizado (medição e relatórios de indicadores de consumo de agrotóxico por hectare, fertilizante, água, emissão de dióxido de carbono etc.) mas com a preocupação em renovar a certificação ele (e outros) se tornam objetos de auditorias internas da própria usina, fazendo com que os funcionários, mecanismos e ferramentas sejam constantemente avaliados. Apesar de ser desconfortável todo esse processo, para os atores, essa é a melhor forma de garantir que a empresa cumpra seus valores e missões no dia a dia, o que facilita no momento das auditorias externas.

Contudo, mesmo com esse monitoramento cotidiano, eles não garantem que 100% da legislação e nem dos princípios e critérios Bonsucro sejam cumpridos por todos os atores envolvidos com a empresa. Isso nos foi dito quando questionamos exatamente sobre as condições de trabalho e exigências trabalhistas que incidiam diretamente sobre os cortadores de cana. Segundo os entrevistados, embora a legislação brasileira seja muito ampla e complexa, até mais do que os dizeres da certificação, é impossível ter um controle sobre cada fornecedor, cada trabalhador e qualquer outro funcionário da empresa, sendo real a possibilidade de transgressões se o processo de certificação não for pensado e realizado como um processo integrado e continuado por todos que fazem parte da empresa. Assim, retificamos nossa pergunta sobre a ótica das certificações e sua eficiência da seguinte forma:

Pesquisadora: Então a certificação não é garantia de cumprimento das exigências legais?

Entrevistado: Não, nenhuma é. E as próprias empresas certificadoras sabem disso. A certificação garante que existe um processo estruturado, existe um monitoramento, mas não que essas irregularidades não existam. O que garante o processo de certificação é o sistema e o acompanhamento vivo, rotineiro... se um auditor for embora e o sistema e a preocupação murchar aí vai dar problema.

Ainda de acordo com os entrevistados possíveis desvios de conduta que afetam diretamente os trabalhadores, em geral, não são cometidos por grandes empresas e sim por fornecedores que devem ser entendidos como parte da empresa, uma vez que são eles os responsáveis por fornecer a matéria-prima imprescindível para o funcionamento da usina. Acreditamos que essa ligação entre fornecedores e usinas também seja legitimada pelo grupo Raízen visto o esforço que tem sido direcionado para o enquadramento dos fornecedores às práticas sustentáveis para sanar possíveis desvios do que seria considerado adequado pelo grupo. Este esforço tem se dado através de um programa desenvolvido para essa finalidade e que abrange todos os fornecedores, independente do seu tamanho – pequeno, médio ou grande – que tenham contratos de fornecimento com o grupo, não somente da região de Piracicaba e que fornecem cana para a Usina Costa Pinto.

O objetivo do trabalho que está sendo desenvolvido juntos aos fornecedores de cana é que, no futuro, eles também possam adquirir certificações que atestem os bons parâmetros de sua produção, visto que essas condições têm sido cada vez mais exigidas, principalmente pela nova visão e valores disseminados pela sustentabilidade socioambiental. Essa é uma forma de ampliar as práticas sustentáveis para outros elos da cadeia produtiva e isso tem sido feito através de um processo pedagógico com os fornecedores, respeitando sua relação e vínculo com a produção e sendo, portanto, uma construção horizontal, onde essas novas práticas são assimiladas e não impostas pela empresa. De acordo com os entrevistados, esta é uma iniciativa pioneira no setor sucroenergético que faz com que o fornecedor se enquadre aos padrões de sustentabilidade sem perder a sua essência e levando em consideração o processo histórico ao qual ele estava habituado.

Exatamente pela ciência desse processo histórico enraizado nos costumes e tradições dos fornecedores, questionamos os atores sobre a receptividade desses sujeitos em relação ao programa desenvolvido pela Raízen. Segundo eles, a aceitação pelos fornecedores tem sido satisfatória pois o programa tem auxiliado esses sujeitos na prevenção de possíveis irregularidades que seriam objeto de punições durante fiscalizações do MPT. Assim, nas palavras do representante da usina:

Entrevistado: O programa é uma forma propositiva e tem sido muito bem aceito por eles. A usina tá se aproximando deles para fornecer esse capital humano que vai fortalecê-los perante o MPT (...) Os fornecedores estão precisando do nosso apoio... é isso que a gente tá sentindo. [grifos meus]

As principais irregularidades, encontradas com mais frequência entre os fornecedores não estão nas questões de cunho social e trabalhista e sim nas questões ambientais que passaram a ser exigidas a menos tempo que as demais, segundo os atores. Isso se deve ao trabalho do MPT que, além de coibir, ajuda a reforçar as boas práticas no sentido do maior rigor no cumprimento da legislação, principalmente no que se refere à NR-31 que já está muito difundida entre os envolvidos com os trabalhadores agrícolas. Contudo, mesmo com essa disseminação, os entrevistados admitem que é impossível garantir que 100% das normas são obedecidas, inclusive dentro da Usina Costa Pinto, mesmo afirmando que a prioridade tanto nas auditorias internas quanto externas o foco seja na NR- 31.

Todavia duas medidas são adotadas pela empresa para evitar que infrações sobre a norma sejam constatadas. A primeira delas é certificar que cada terceiro contratado (empresa para fazer o transporte dos trabalhadores, responsável pela alimentação, fornecimento de EPI's, etc.) seja rigorosamente avaliado garantindo o máximo de atendimento às leis, especialmente nas áreas cuja responsabilidade é da própria Usina. A segunda medida é transformar o que seriam essas normas e leis em procedimentos cotidianos da Usina, sendo fiscalizado por um sistema de gestão interno. Dessa maneira, através do acompanhamento rigoroso, a Usina consegue manter sob um mínimo de controle o cumprimento à legislação além de evitar grandes mudanças nos momentos de auditoria externa para adquirir as certificações, em especial a Bonsucro.

Por fim, ressaltamos que apesar da entrevista ser extremamente significativa, não conseguimos obter detalhes que seriam importantes para nossas conclusões sobre os trabalhadores da Usina Costa Pinto, por motivos que já foram anteriormente apontados. Ainda assim, baseada nas falas dos entrevistados e que remete ao ponto vista da Usina Costa Pinto/Raízen, acreditamos que as medidas cabíveis à Usina têm sido tomadas pelo interesse em manter o rótulo e a imagem de ser uma empresa sustentável no ramo. Contudo, a empresa reconhece que alguns elos da cadeia produtiva ainda são frágeis em questões que diretamente afetam essa imagem de sustentabilidade.

3.5 AFOCAPI

A Associação dos Fornecedores de Cana de Piracicaba – AFOCAPI - é um órgão de defesa da classe dos Fornecedores e lavradores de cana-de-açúcar do Estado de São Paul que atua sobre diversas questões que envolvem os fornecedores de cana possuindo uma forte representação classista em assuntos políticos, sociais e econômicos desde sua fundação em 1947.

Está localizada em um grande complexo, denominado Centro Canagro José Coral (Figura 12) que abriga mais quatro instituições voltadas para a produção, comercialização e outros serviços de interesse do setor sucroenergético piracicabano. São elas: a Cooperativa dos

Plantadores de Cana do Estado de São Paulo (COPLACANA), o Sindicato Rural de Piracicaba e Região (SINDIRPI), a Cooperativa de Crédito dos Fornecedores de Cana, Agropecuaristas e Empresários da Região de Piracicaba (SICOOB COCRE), e a sede administrativa do Hospital dos Fornecedores de Cana de Piracicaba (HFC) gerido pela AFOCAPI.

Figura 12: Vista aérea do Centro Canagro José Coral em Piracicaba



Fonte: <http://www.cana.com.br/instalacoes.html> Acesso em 14 de janeiro de 2015

Sabendo da importância da AFOCAPI para as preocupações dessa pesquisa, contatamos dois representantes que foram importantes para esclarecermos dois pontos diferentes em nossa abordagem: um relacionado ao gerenciamento, função e prioridades da AFOCAPI e ao seu ponto de vista sobre os cortadores do corte da cana; e o outro relacionado aos cuidados e ações direcionadas aos representados pela instituição, ou seja, os fornecedores de cana. Todavia, ambos não possuem contato direto nem com os trabalhadores do corte da cana nem com a forma de contratação deles, que é realizada por uma terceira via que atende os fornecedores associados.

Podemos concluir que algumas afirmações feitas durante as duas entrevistas não condizem com a realidade do município e que foi constatada com o prosseguimento dos trabalhos de campo, principalmente no que se refere aos trabalhadores e ao corte da cana. Uma das afirmações é que há seis anos no município de Piracicaba o corte é realizado na cana crua, ou seja, não existe mais o corte de cana queimada. Tal afirmação foi contraposta tanto através da fala dos cortadores de cana quanto por fotografias feitas durante os trabalhos de campo nos canaviais de Piracicaba (presentes no capítulo 4). Ainda foi nos dito que a mão de obra que resta no corte da cana em Piracicaba é em sua totalidade migrante de outros estados do país, o que pode ser contrastado através da realização de breves entrevistas com cortadores de cana residentes de municípios vizinhos como Rio das Pedras.

A estrutura fundiária do município mencionada anteriormente pode ser comprovada durante essa entrevista onde o representante da AFOCAPI afirmou que dos 4700 associados à instituição e distribuídos pela macrorregião do município, 85% são pequenos produtores e apenas 15% podem ser considerados grandes produtores. Segundo o entrevistado, a área desses pequenos produtores varia em média de 20 a 25 hectares destinados, em sua grande parte, para

o plantio da cana e todos eles possuem contrato de fornecimento de cana com a Usina Costa Pinto e/ou com a Usina Santa Bárbara⁴⁵. De acordo com o representante, esse contrato é renovado a cada safra mas, caso o produtor não consiga manter o fornecimento estabelecido, não existe qualquer multa ou encargos jurídicos sobre os produtores, o que é economicamente seguro para o pequeno produtor.

A maior preocupação da AFOCAPI é assegurar que os seus associados consigam manter sua produção e rendimento em níveis satisfatórios, o que tem se tornado uma tarefa cada vez mais difícil diante da crise do setor e da grave seca que atingiu o Centro-Sul do país neste ano, acarretando em grandes prejuízos para os produtores, principalmente os menos capitalizados. Sobre essa crise do setor é importante que os dizeres de um dos entrevistados seja reproduzido aqui, uma vez que ele demonstra as reais percepções de quem se encontra inserido nesse contexto.

Entrevistado: A situação do setor está difícilíssima, você vê ai usina fechando, é uma situação grave mesmo que eu acho que nunca enfrentamos. Se nada fizer vai reduzir a pó o setor. Além disso a seca tá muito grave. Na nossa região nos vamos ter em média uma quebra de safra de 20% a 25%. Na nossa região tem área que perdeu mais de 50% da safra devido à seca. Juntou tudo ao mesmo tempo crise e seca.

Pesquisadora: Mas você acha que chega a esse ponto? Até lá o governo tomará medidas para minimizar tais efeitos...

Entrevistado: Ah chega sim. Já faz trinta e poucos anos que eu trabalho no setor, mas desde criancinha que eu mexo com cana, minha família tem produções e eu nunca vi uma crise igual eu tô vendo hoje. Porque hoje nós estamos vivendo uma crise de estrutura, porque os pequenos produtores não conseguem sobreviver com a cana. A maioria dos produtores de cana da região são de segunda pra terceira geração, porque a primeira geração tem a propriedade, a segunda divide a propriedade e a terceira vende porque já não consegue sobreviver da terra e da produção mais. Então hoje o que está acontecendo, o campo está esvaziando. Esse é o maior desafio para a agricultura brasileira, segurar o filho e a mão de obra na roça. [grifos meus]

Podemos ressaltar três pontos dessa fala do entrevistado: a primeira referente ao pessimismo em relação à situação do setor; a segunda em relação à tradição canavieira na região e a terceira referente ao êxodo rural.

Nenhum de nossos entrevistados, seja ele representante da pequena ou da grande produção, se mostrou satisfeito com a atual conjuntura do setor sucroenergético brasileiro que vem se desvalorizando ano a ano e encontra-se em desvantagem em relação aos derivados do petróleo, especialmente após a descoberta do Pré-Sal. Na visão do representante da AFOCAPI especificamente, essa crise é para além de uma crise climática, uma crise econômica e política, onde os interesses de outros grupos com maiores influências sobre o atual governo têm se sobressaído. Nas palavras desse ator:

Entrevistado: Hoje o que tá acontecendo com a gasolina: o governo praticamente congelou o preço da gasolina, o preço praticamente foi muito pouco reajustado, o reajuste não chega nem no reajuste da inflação, fica abaixo da inflação e o etanol ele vem sofrendo o preço do mercado. O que acontece: a mão de obra que nós utilizamos aqui é reajustada na inflação ou acima da inflação, porque os sindicatos brigam muito, todo equipamento de indústria é reajustado acima da inflação, o custo do transporte, dos pneus essas coisas, queira ou não queria eles também sofrem reajuste. O aumento então tá aí, mesmo que o combustível em si venha sofrendo uma redução, mas o último aumento que o governo deu pra gasolina, uns 8 ou 9% pro diesel, e 4% pra gasolina. Tinha que ser ao contrário porque isso não impacta nada. Pro governo o que impacta é o povo ver na bomba quando vai abastecer o preço de um e de outro... isso

⁴⁵ Localizada no município de Santa Bárbara D'Oeste, limítrofe à Piracicaba.

impacta no voto. Isso impacta no bolso do cidadão que vai pagar mais caro ou mais barato em um combustível. [grifos meus]

De acordo com ele, o setor tem se mobilizado e exercido pressão⁴⁶ através de diversas frentes contra o governo para que este concretize medidas que foram prometidas mas que nunca saíram do papel, como por exemplo, a inserção efetiva do etanol na matriz energética nacional e sua valorização nos padrões do ano de 2003 quando a explosão das exportações do produto fomentou a união de vários grupos e a compra de muitas usinas na tentativa de tentar atender à demanda externa. Com o não cumprimento, principalmente em relação à insegurança nos preços do produto, a descapitalização de alguns grupos e a inadimplência ou má gestão de recursos, paralisou o setor e o preço do etanol começou a despencar.

Embora medidas têm sido tomadas continuamente pelos representantes do setor no Brasil, o pessimismo do nosso entrevistado tem seu fundamento, especialmente quando atentamos para os 85% dos produtores de cana de Piracicaba que são de pequeno porte, impondo um quadro de incertezas e vulnerabilidade econômica para esses indivíduos. Muitos têm encontrado uma saída na diversificação de sua produção para outros gêneros que também possuem oportunidades comerciais, como a produção de cítricos e eucalipto. Contudo, aqui esbarramos na segunda ressalva que mencionamos anteriormente: a tradição para a cultura canavieira.

Não se trata apenas de trocar um produto por outro, trata-se também de um modo de vida que durante gerações permaneceu inalterado e agora se vê diante de quatro caminhos: o primeiro é o abandono da produção canavieira e a substituição da lavoura por outro gênero; o segundo é permanecer no ramo mesmo com as dificuldades; o terceiro é arrendar as terras para um produtor mais capitalizado ou até mesmo para a Usina Costa Pinto; e o quarto é a saída permanente do campo e a busca por alternativas de reprodução social no meio urbano.

O entrevistado ainda admite que as circunstâncias atuais não têm permitido que a associação dê o suporte necessário aos pequenos produtores e nos alerta para o que ele chamou de “vocação agrícola” quando se refere ao abandono da produ o canavieira para outro produto e na dificuldade tanto de adapta o quanto de manuten o daquela nova produ o pelo produtor, uma vez que a troca do maquinário, dos insumos e etc.   secundária quando leva-se em conta a habilidade e a tradi o para o plantio da cana desses sujeitos.

Além disso, o abandono do campo, principalmente pelos mais jovens que buscam outras oportunidades para além da agricultura ajuda a acentuar ainda mais esse cenário de crise, refletindo em maiores gastos para os pequenos produtores diante da insuficiência de mão de obra familiar para manter a produ o. Contudo, o representante afirma que embora esse  xodo seja uma realidade e que os pesares da crise têm sido mais intensos sobre os pequenos produtores   improvável que a produ o canavieira de Piracicaba perca em importância tanto econômica quando produtiva por dois motivos: a existência de uma usina do maior grupo do setor sucroenergético do país – a Usina Costa Pinto – e a entrada de outros produtores mais capitalizados que arrendam ou compram as terras dos pequenos proprietários e conseguem dar continuidade   produ o e   manuten o dos contratos de safra. Isso nos leva   constata o de que cada vez mais o campo brasileiro tem sofrido com a exclusão de suas popula es e, conseqüentemente, gerando uma concentra o fundiária que prioriza um modelo produtivo pautado na agricultura intensiva e na monocultura, afugentando práticas, saberes e modos de vida locais.

Sobre os trabalhadores manuais, um dos representantes nos disse que os fornecedores de cana utilizam essa mão de obra no período de safra, mas que quem   responsável pela

⁴⁶ Uma dessas medidas já foi mencionada no primeiro capítulo deste trabalho e se refere   uma carta de representantes do setor sucroenergético e que foi entregue ao ex presidente Lula (Anexo A).

contratação é uma empresa terceirizada: o ConCentral não tendo a AFOCAPI qualquer relação com os trabalhadores. De acordo com o representante, a associação atua principalmente na defesa dos interesses dos fornecedores de cana, orientando-os a trabalharem dentro da legislação vigente no momento da contratação dos cortadores, para não sofrerem com qualquer ação judicial por parte do Ministério Público do Trabalho ou da Vigilância Sanitária.

Além disso, segundo nosso entrevistado, o consórcio de mão-de-obra funciona como uma forma de reduzir gastos desnecessários para o produtor através de sua aglomeração com outros produtores, representados pelo consórcio, que se encarrega de cumprir as exigências jurídico-legais para a contratação da mão de obra migrante. Seu funcionamento se dá da seguinte forma, nos dizeres do ator entrevistado:

Entrevistado: Um produtor pequeno não tem condições financeiras de fazer tudo isso sozinho, não tem capital para isso. Então reunindo vários produtores e aí se tem uma grande área para colher. No nosso caso, só no nosso consórcio tem 580 trabalhadores hoje trabalhando aqui. Só em um, mas têm vários outros condomínios por aí. Então é dessa forma que nós contratamos os trabalhadores. Logicamente tem os maiores produtores que eles trazem e registram por conta deles, mas eles têm capital pra isso. [grifos meus]

Quando questionado sobre o seu ponto de vista em relação a atuação do consórcio sobre a melhoria da qualidade das condições de vida e de trabalho destinadas aos trabalhadores, sua resposta é interessante na medida em que podemos interpretar que, antes dos esforços de meados da década de 2000, a prerrogativa entre os produtores era sempre a redução máxima dos custos o que culminaria no descumprimento da legislação impactando diretamente sobre tais condições.

Entrevistado: Melhorou muito. Primeiro porque deu mais segurança jurídica pra gente. A fiscalização tem todo ano do Ministério do Trabalho, vê se tá tudo em ordem e já tá indo pro sexto ano que a gente tá com esse método e nunca deu mais problema. O condomínio nunca foi multado e nenhum produtor nosso nunca mais teve problema com isso. Lógico que isso encareceu um pouco, antes era mais barato porque, vamos dizer assim, não que fosse ilegal, mas tinha muita coisa incorreta e agora não; é tudo legalizado. [grifos meus]

Dessa forma, percebemos que a contratação dos trabalhadores via consórcio de mão de obra é economicamente vantajosa para os pequenos produtores, uma vez que multas e indenizações não são mais frequentes, além de garantir as condições básicas para os cortadores, o que conforme já foi apontado em outros momentos, não era uma realidade, inclusive em Piracicaba. Atualmente, devido às fiscalizações mais incisivas tais ocorrências não existem mais, o que pode ser entendido como um ganho real de qualidade de trabalho para os trabalhadores.

Esses trabalhadores contratados pelo consórcio não têm qualquer relação com os trabalhadores da Usina, os quais pudemos entrevistar e que serão abordados mais diretamente no capítulo 4. Para nós, seria de fundamental importância acessar os trabalhadores do consórcio, para concluirmos se há diferenças entre o tratamento e as condições de trabalho destinadas para estes quando comparados com os trabalhadores da Usina mas, infelizmente, o acesso às casas alugadas destinadas à moradia desses migrantes não nos foi permitida. A justificativa para tal negativa seria a de que apenas os órgãos de fiscalização e o sindicato poderiam fazer tal incursão, sendo, este último, apenas com agendamento prévio. Todavia, o que temos é um contexto que nos leva a acreditar que as exigências trabalhistas têm sido cumpridas, uma vez que não existem denúncias sobre tais questões e as duas instituições entrevistadas e que atuam na defesa dos direitos dos trabalhadores (Cerest e o Sindicato dos Trabalhadores Rurais de

Piracicaba) nos afirmaram que o panorama de Piracicaba teve uma melhora significativa no tocante aos cortadores de cana.

Os trabalhadores do corte mecanizado, contudo, não são contratados via ConCentral, ficando sob a responsabilidade de cada produtor contratar o número de trabalhadores que lhe convier. Esse trabalhador não segue o mesmo perfil dos trabalhadores migrantes contratados pelo consórcio. Esses, em geral, são da região de Piracicaba e são mantidos na entressafra pelos produtores para realizarem serviços como manutenção das máquinas, trabalho nos tratores para fazer gradagem do solo, plantio e outros serviços gerais.

Retornando aos trabalhadores do corte manual da cana, ambos os representantes da AFOCAPI demonstraram pessimismo sobre o seu futuro, uma vez que essa função se não se extinguir por completo, absorverá uma pequena parcela de trabalhadores se comparado ao montante que realizava o deslocamento há 10 anos atrás. Na visão dos entrevistados, a alternativa para esses cortadores será permanecer no Nordeste ou ir para outra região que ainda tenha produção de cana, onde eles ainda sejam absorvidos pelo setor, mas em Piracicaba, a tendência é, ano a ano, a eliminação dessa função.

Sabendo disso, um dos entrevistados ressalta a importância da requalificação profissional que também é oferecida pela AFOCAPI através de cursos do Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR) para esses trabalhadores. De acordo com ele, a qualificação oferecida se direciona para a área agrícola, onde os trabalhadores aprenderão a manusear as máquinas, na parte de colheita, transbordo, pode ser também motorista de caminhão, tratorista, etc. Contudo, ele admite que grande parte dessa mão de obra não permanecerá no corte da cana e estará disponível para o mercado de trabalho, apontando a construção civil como um potencial absorvedor dessa parcela excluída do setor sucroenergético.

Por fim, notamos que o papel da Associação dos Fornecedores de Cana de Piracicaba é restrito à uma atuação em defesa dos interesses de seus associados, cuidando para que a produção mantenha as expectativas iniciais. Nesse contexto conturbado de crise econômica e climática sua principal preocupação tem sido dar as bases para a sustentação financeira dos produtores canavieiros, ficando as questões concernentes aos trabalhadores a cargo do ConCentral e do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Piracicaba e Saltinho, instituições responsáveis pela elaboração dos Acordos Coletivos.

3.6 ConCentral

A última instituição a ser analisada é o ConCentral, um consórcio legitimado pela lei federal nº 10256/01 e que é responsável pela contratação de mão de obra para atuar no corte manual da cana nas propriedades pequenos fornecedores associados à AFOCAPI.

Acessar esse ator foi fundamental para conseguirmos ter uma visão de todo o quadro de contratação regular de cortadores no município de Piracicaba, uma vez que a Usina Costa Pinto contrata de maneira independente e direta os seus trabalhadores. Restavam porém os trabalhadores que realizavam o corte da cana para os pequenos produtores que, como já mencionamos anteriormente, constituem uma parcela significativa da estrutura fundiária do município. Tais trabalhadores são contratados através deste consórcio.

A contratação tem início com a divulgação das vagas a serem preenchidas a cada safra através do Sistema Nacional de Emprego (SINE). Os trabalhadores se dirigem até as agências deste órgão federal em suas cidades de origem e, então, se candidatam à vaga. Após a seleção, os representantes do consórcio se deslocam até as cidades desses cortadores e com a intermediação do Ministério Público do Trabalho (MPT) há o registro das carteiras de trabalho e a assinatura dos respectivos contratos de cada um dos cortadores que irão compor as turmas para o corte em Piracicaba, Charqueada e/ou Rio das Pedras (os três municípios abrangidos pelo consórcio).

Além disso, o contratante é obrigado a comunicar ao MTE local por intermédio da Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores – CDTT⁴⁷, detalhes como: os fins e a razão do transporte dos trabalhadores; o salário contratado; a data de embarque e o destino; as condições pactuadas de alojamento, alimentação e retorno à localidade de origem do contratado; e entre outras informações, de forma a assegurar que os direitos dos trabalhadores sejam devidamente cumpridos pelos contratantes. Caso essa Instrução Normativa não seja cumprida, o consórcio pode ser incriminado através do Código Penal pelo aliciamento e o transporte irregular de trabalhadores.

Para a safra de 2014/2015 um total de 580 cortadores de cana foram trazidos em 14 ônibus pelo consórcio e são provenientes de estados nordestinos como Bahia, Ceará, Pernambuco e Paraíba. Esse perfil é semelhante ao dos trabalhadores contratados pela Usina Costa Pinto, contudo, destoam-se destes pela não filiação ao sindicato dos trabalhadores. Esses cortadores vieram exclusivamente para trabalhar no corte manual em áreas de declive acentuado onde, portanto, não é possível o uso das máquinas para realizar o corte da cana. Onde o corte mecanizável é viável, o uso dessa mão de obra está foi completamente dispensando, de acordo com o representante do ConCentral.

Segundo este mesmo ator, em função principalmente da mecanização e com o agravante da seca no ano de 2014, 120 cortadores deixaram de ser contratados em relação à safra de 2013/2014, reafirmando, mais uma vez, que o corte manual da cana está em vias de desaparecer. Além disso, a prioridade para ser contratado é que o trabalhador já tem experiência no corte da cana, uma vez que o período de trabalho é curto e não se pode gastar tempo treinando os novatos. Fazer isso, significa perder produtividade para o fornecedor e produção para o próprio cortador. Nas palavras do entrevistado:

Entrevistado: São poucos os que vem pela primeira vez, mas vêm uns de vez em quando (...) o trabalho sazonal é muito rápido e a gente não pode ficar perdendo tempo ensinando o cara a cortar cana. [grifos meus]

Durante nossa conversa, procuramos questionar enfaticamente esse ator sobre questões relacionadas diretamente aos trabalhadores como os alojamentos, o uso dos EPI's e as condições de trabalho nos canaviais. Contudo, mesmo com nosso direcionamento o entrevistado discorreu diversas vezes sobre sua preocupação em relação ao futuro do setor sucroenergético e, mais especificamente, sobre a situação dos pequenos fornecedores de cana que já estão descapitalizados diante da desvalorização do preço do açúcar e do etanol nos últimos anos. Acreditamos que seja pertinente refletir sobre tal conjuntura e faremos isso no discorrer desta seção.

O representante do ConCentral nos informou que o ambiente destinado à moradia dos cortadores se compõe, em geral, de casas que foram previamente vistoriadas e aprovadas pela Vigilância Sanitária (VISA) dos municípios. Essas casas ficam em Charqueada e Rio das Pedras e são alugadas no início da safra sendo os reparos e consertos necessários realizados antes da chegada dos cortadores. Cada casa, dessa forma, possui um alvará emitido pela VISA atestando as boas condições higiênicas e sanitárias para servir de local de moradia para os trabalhadores.

⁴⁷ A Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores – CDTT é uma Instrução Normativa firmada pela Secretaria de Inspeção do Trabalho em 28 de abril de 2011 e dispõe exclusivamente sobre o recrutamento de trabalhadores urbanos e o seu transporte para localidade diversa de sua origem. <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E7311D1012FB1E516DD0D20/IN%2090-%2029%2004%202011%20-%20Recrutamento%20de%20trabalhadores.pdf>> Acesso em 16 de janeiro de 2015.

Por seguir essas exigências, o entrevistado nos afirmou que o ConCentral nunca teve problemas de qualquer natureza que envolvesse a irregularidade das instalações dos cortadores.

De acordo com nosso entrevistado, a situação dos cortadores de cana começou a se modificar a partir da implementação da NR-31 onde os empregadores passaram a ser responsáveis pelo fornecimento dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI's), entre outras medidas já citadas no capítulo anterior. Contudo, na opinião dele, os trabalhadores ainda resistem ao utilizar os equipamentos adequadamente, correndo o risco de agravar possíveis acidentes. Nas palavras do entrevistado,

Entrevistado: (...) a lei ela é de algum tempo antes do costume. Eu trabalhei numa época em que o trabalhador não usava EPI. Ele não queria. Havia uma especificação, mas o trabalhador não queria usar. Era fornecido, mas ele não usava. Hoje existe uma resistência maior pra ele usar os óculos, essa existe ainda, mas a gente tem cobrado e educado e mostrado que isso é melhor pra ele. No corte da cana por exemplo eu me lembro muito bem de quando colocaram o protetor do metatarso, que não existia. Então quer dizer a atuação do poder público é constante em cima disso e de maneira geral o trabalhador com o passar dos anos vem assimilando a necessidade de utilizar isso tudo. [grifos meus]

Além dessas medidas para a adequação dos trabalhadores em relação à legislação, o representante nos afirma que os fiscais de turma têm autonomia para punir os trabalhadores que desobedecerem às exigências, fazendo uso do gancho⁴⁸, também utilizado sobre os cortadores da Usina Costa Pinto. Apesar de tais resistências serem rotineiras entre alguns trabalhadores, ele reconhece que, se a primeira década dos anos 2000 for comparada com a atual, percebe-se claramente os ganhos trabalhistas foram significativos, resultado do fomento de políticas públicas não só punitivas (nos casos de infrações/violação dos direitos dos trabalhadores) mas também fiscalizadoras e educativas. Acrescentamos ainda que a influência da sociedade civil e do mercado externo consumidor foram fundamentais para se estabelecer esse novo contexto, sem dúvida mais digno e seguro aos trabalhadores manuais do setor.

Por atuar em três municípios distintos – Piracicaba, Charqueada e Capivari – o consórcio é obrigado a negociar os reajustes que incidirão sobre o pagamento dos cortadores com os sindicatos dos trabalhadores dessas três localidades e que serão legitimados através dos Acordos Coletivos. Contudo, uma vez que o trabalho no corte não é fixo, isto é, os trabalhadores se deslocam frequentemente entre esses três municípios para realizar o corte da cana dos fornecedores associados, o consórcio opta por dar o maior reajuste conseguido em negociação para as demais regiões de abrangência ao invés de trabalhar com três valores diferentes, dados pelo poder de atuação dos sindicatos locais.

Essa unificação do reajuste salarial é para o empregador uma facilidade para gerenciar além de ser benéfica e justa para os cortadores dos três municípios. Caso não ocorresse dessa forma, aquele trabalhador que foi fichado no município que ganhou o maior reajuste – Capivari é o que consegue os maiores aumentos – mesmo cortando cana nos outros dois municípios ganharia sempre mais, ainda que cortasse a mesma quantidade ou até quantidade inferior de cana que seus companheiros. Podemos pensar que essa estratégia administrativa também funciona como um método de disciplina e harmonia entre os cortadores migrantes. Nos dizeres do representante:

Entrevistado: Capivari sempre teve um reajuste maior porque o sindicato deles é mais atuante. É uma área maior e eles são mais atuantes. A gente unificou. Pegou o aumento

⁴⁸ Segundo Guanais (2010) os ganchos “são os mecanismos criados e utilizados no dia-a-dia do trabalho para suspender por um tempo aquele cortador de cana que não tenha executado bem sua tarefa ou que tenha desobedecido ao fiscal. Tal suspensão é aplicada pelo fiscal de turma responsável por aquele trabalhador, ficando a critério do primeiro decidir qual a duração da punição. (2010, p.52)

de Capivari e colocou para as outras duas. Piracicaba gostou do reajuste porque eles tinham oferecido menos. Então a gente pega porque não dá para ficar trocando de salário toda hora, até porque o cortador fica rodando, tem hora que ele tá cortando cana em Capivari, aí depois tá aqui e vai indo aonde tem demanda porque é a mesma empresa, né?! Essa é uma facilidade para gerenciar, essa unificação. Então basicamente os outros dois sindicatos seguem o de Capivari porque ele consegue mais por ser mais atuante. E o trabalhador merece também. [grifos meus]

Nosso acesso aos cortadores contratados via ConCentral não foi permitido pelo seu representante mas, durante a realização da nossa entrevista com o consórcio de produtores, dois cortadores chegaram no escritório e pediram suas demissões. Questionei-os rapidamente sobre o motivo da rescisão do contrato e eles alegaram que haviam conseguido um outro emprego em São Paulo onde obteriam maiores rendimentos. Nas palavras de um desses cortadores:

Cortador: A gente tá indo pra São Paulo porque a cana aqui já tá acabando e a gente não veio para ganhar novecentos contos por mês. Lá a gente vai ganhar mais. [grifos meus]

Essa percepção dos cortadores é similar à do ConCentral e da AFOCAPI. A crise do setor já havia desestabilizado economicamente os pequenos produtores através da desvalorização contínua do preço de seu produto. Arelado à isso, a safra de 2014/2015 foi castigada pela escassez de chuva, o que comprometeu não somente a atual safra mas também a de 2015/2016, prejudicando, inclusive, os cortadores que vieram para o corte nesta safra, uma vez que, sem cana para cortar o pagamento por produção não é vantajoso para eles.

O representante da ConCentral também acredita (assim como o representante da AFOCAPI) que essa crise do setor se deu em função de políticas que privilegiaram a descoberta do Pré-Sal em 2007. Segundo ele, desde este período o valor da tonelada da cana paga ao produtor que era de R\$70,00 só decresceu e hoje, raramente, o produtor consegue vender seu produto a mais que R\$50,00 a tonelada. Ele ainda acredita que a força das questões ambientais que fomentaram a maior produção do etanol - que simbolizava a energia verde - não terá mais o impacto que teve outrora, uma vez que os grupos econômicos por trás do petróleo têm mais poder de influência que os grupos do setor sucroenergético. Nas palavras do ConCentral:

Entrevistado: Mas eu percebo que hoje não existe mais política como o Proálcool enquanto que se gasta milhões e milhões no mundo todo para híbridos e outras coisas... No álcool não tem mais isso e é um segmento produtivo que gera muito emprego, mesmo com o corte mecanizado. (...) Quando você não valoriza um produto, alguém vai ter prejuízo com isso. E você acha que alguém vai perceber isso? Eu acho que não, porque o governo já descobriu a galinha dos ovos de ouro que é o Pré-Sal e vai se afastar. [grifos meus]

De maneira geral, podemos notar que os representantes dos interesses dos pequenos fornecedores analisados nessa pesquisa acreditam que para a pequena produção de cana a situação fica cada vez mais difícil, visto que a desvalorização da cana e de seus derivados não permite que nem os gastos da produção sejam pagos em sua totalidade. A tendência é que neste ramo só fiquem os grandes produtores que consigam arcar com as despesas mesmo em tempos de queda nos preços.

Todo esse cenário de prejuízo para os pequenos produtores pode vir a desencadear agravos e até mesmo retrocessos nas condições de trabalho dos cortadores uma vez que os fornecedores podem procurar formas para diminuir seus gastos, inclusive com mão de obra, para que sua situação financeira não chegue a limites extremos, como a venda da propriedade.

Entrevistado: A questão é que o produtor tá recebendo menos por tonelada e agravou com a seca que começou no ano passado, dezembro nem janeiro nem fevereiro não choveu. Então hoje o produtor 30% a 40% a menos de cana na roça. Ai o produtor começa a pensar em como viabilizar e como economizar com mão de obra de um negócio que já tá estabelecido, que é o consórcio. E de vez em quando um ou outro busca outras alternativas, ‘porque uma região não tem isso, outra não paga aquilo’ esse é o pensamento deles. E ai a gente entra num embate e num negócio que se torna completamente ilegal. O consórcio enfrenta esse tipo de problema hoje. Por exemplo se você for em Rio das Pedras tem turmas sem registro de trabalhador. Não pelo consórcio. E vem gente de outras regiões e para cortar cana queimada também, mas a maioria é cana crua. [grifos meus]

De acordo com nosso entrevistado, situações de irregularidade trabalhista não são raras entre os produtores de Piracicaba, Charqueada e Rio das Pedras que abandonam o consórcio por dificuldades financeiras. É necessário então que, mais uma vez, se relativize as melhorias das condições de trabalho dos cortadores de cana que, apesar de serem reais, são frágeis diante de uma estrutura macroeconômica que tem impactos diretos sobre os produtores menos capitalizados e seus trabalhadores. De forma alguma tentamos aqui defender essas violações trabalhistas, mas é importante ressaltar também a situação do pequeno produtor que encontra-se entre dois grandes problemas, um econômico – desvalorização do seu produto - e outro jurídico –risco de serem flagrados em situações ilegais. Além disso esse pequeno produtor torna-se cada vez mais desnecessário no setor sucroenergético, visto o aumento da viabilização dos custos e do gerenciamento mais eficiente dos grandes grupos e proprietários.

Nos deparamos com um novo contexto onde, se nada for feito, a tendência não será somente o fim do corte manual da cana de açúcar mas também a eliminação da pequena produção de cana, fortalecendo o monopólio fundiário e econômico do setor sucroenergético nas mãos dos grandes grupos financeiros e grandes proprietários, capazes de arcar com a desvalorização do produto. Esse acesso desigual à terra que se concretiza mais ano a ano é um dos facilitadores da pobreza e da fome, principalmente nas áreas rurais.

Por fim, após apresentarmos e analisarmos os principais atores que estão diretamente envolvidos com o setor sucroenergético e com seus trabalhadores, iremos, no próximo capítulo analisar, sob o ponto de vista dos próprios cortadores, algumas nuances de sua dimensão trabalhista e pessoal.

CAPÍTULO IV

O trabalho e os trabalhadores no corte manual da cana em Piracicaba

Uma das principais motivações para a realização dessa pesquisa foi aprofundar os conhecimentos e as reflexões sobre o cotidiano, a vida e as perspectivas futuras dos trabalhadores do corte manual da cana inseridos em um contexto que direciona-se para a extinção dessa função nos canaviais.

Os dados das pesquisas de campo⁴⁹ revelaram que na safra 2013/2014 o número de trabalhadores canavieiros em Piracicaba foi de 1700 trabalhadores, sendo que 900 foram direcionados para o corte manual e 800 para o corte mecanizado. Essa quantidade de cortadores direcionada para cada tipo de corte pode ser justificada se levarmos em consideração a extensa área não mecanizável de Piracicaba, contribuindo para que ainda haja um elevado número de cortadores manuais. Contudo, para ambos os cortes, a forma de remuneração era dada seguindo o mecanismo de pagamento por produção. Esse número, no entanto, segue a mesma tendência das outras regiões produtoras e para a safra de 2014/2015, nossas entrevistas com o Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais de Piracicaba e Saltinho e com o ConCentral apontaram que apenas 800 cortadores manuais foram contratados para este ano⁵⁰.

O presente capítulo se debruçará na reflexão sobre o trabalho e sobre os cortadores de cana do município de Piracicaba a partir de documentos obtidos por meio dos trabalhos de campo e das falas dos próprios trabalhadores. Tais falas foram alcançadas a partir da concretização de dois trabalhos de campo realizados para o desenvolvimento da pesquisa e seguiram a metodologia dos grupos focais possibilitando a análise e a compreensão do processo de construção das atitudes e representações sociais desses sujeitos. Além disso, o uso dessa ferramenta metodológica possibilitou que ponderássemos os sentidos ocultos, os valores e sentimentos dos cortadores de cana sobre as questões pertinentes à pesquisa.

Nos dois trabalhos de campo foram realizados um total de quatro grupos focais onde foram ouvidos 25 cortadores de cana com idades que variam de 18 a 36 anos. Não destoando do perfil já reconhecidamente difundido no corte da cana, todos eles são migrantes nordestinos de cidades como Cajazeiras e São José de Piranhas no estado da Paraíba e Iracema, Palmeirinhas e Itararé no Ceará.

Ressaltamos neste momento a dificuldade em acessar um maior número de cortadores diante do acesso impossibilitado tanto aos alojamentos destinados à moradia desses migrantes quanto aos canaviais em horário de trabalho (7h às 15h20min). Sendo assim, todos os grupos focais foram realizados na sede do Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais de Piracicaba e Saltinho para onde os cortadores da Usina Costa Pinto são encaminhados para tratamento odontológico em pequenos grupos de seis a sete trabalhadores, levados por um motorista da empresa. Tal atendimento é um dos serviços adquiridos no início da safra pelos cortadores que são automaticamente afiliados ao sindicato local que possui um espaço próprio para esse atendimento durante dois dias da semana (segundas e quartas-feiras das 18:30h às 21h).

Os cortadores que participaram dos grupos focais são funcionários da Usina Costa Pinto e têm uma forma de contratação direta, ou seja, os próprios funcionários da Usina contratam esses trabalhadores em suas cidades de origem. Tal forma de contratação é diferente daquela

⁴⁹ A primeira realizada entre os dias 5 e 9 de maio de 2014 e a segunda entre os dias 18 de agosto de 01 de setembro de 2014.

⁵⁰ Nesses dados, contudo, não estão inseridos os cortadores de cana contratados diretamente pelos fornecedores, o que nos permite afirmar que esse número seja maior.

descrita no capítulo anterior e que atende principalmente grupos associados de pequenos e médios fornecedores de cana de Piracicaba e que tem os cortadores contratados através do ConCentral. Há ainda uma terceira via de contratação de mão de obra para o corte da cana em Piracicaba realizada por fornecedores não associados no ConCentral. Esses fornecedores, em geral mais capitalizados, contratam diretamente a quantidade de cortadores que lhe convier para o corte em sua área plantada e, de acordo com nossa pesquisa, essa mão de obra não é migrante, sendo proveniente de pequenos municípios próximos à Piracicaba, como Rio das Pedras e Charqueada. Contudo, não conseguimos acessar maiores informações sobre essa terceira via de contratação e nem dados quantitativos sobre ela.

Constatamos que tanto os trabalhadores contratados via ConCentral ou via fornecedores têm uma fraca ligação com o Sindicato do município, diferentemente dos cortadores contratados pela Usina Costa Pinto. Assim que a contratação dos cortadores é realizada em suas cidades de origem, eles, automaticamente, já são associados ao Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais de Piracicaba e Saltinho. Para tanto, é descontado uma mensalidade de R\$16,41 de seus salários e que contempla aos trabalhadores serviços médico e odontológico, além de kits de higiene pessoal entregues na chegada dos trabalhadores à Usina, momento chamado de Integração. Segundo os cortadores, a relação com o Sindicato é amigável sendo o espaço físico um ambiente onde eles se sentem em casa. Contudo, as responsabilidades do sindicato estão para além desse contato com os trabalhadores, conforme foi analisado no capítulo anterior.

Os cortadores que participaram dos grupos focais nos relataram que estavam em Piracicaba desde meados de fevereiro quando começou o plantio da safra 2015/2016. O corte da atual safra de 2014/2015 começou em abril e quando realizamos o segundo trabalho de campo, no final do mês de agosto de 2014, ele estava prestes a terminar devido à união de dois fatores: a grave seca que atingiu a Região Centro-Sul do país neste ano e afetou drasticamente a produção de cana e o aumento do índice de mecanização.

Objetivamos nessa etapa do trabalho que as vozes desses sujeitos sejam objeto de indagações, reflexões e ações futuras e urgentes que possam mitigar tanto os impactos do desemprego que já atingem grande parte desses trabalhadores quanto aquela parcela que ainda carece de visibilidade. Além disso, acreditamos que seja importante valorar os sentimentos e projeções que, de forma implícita, puderam ser percebidos durante os grupos focais com os cortadores. Para tanto, o último capítulo desta dissertação está dividido em três subcapítulos.

O primeiro analisa como o corte da cana é visto, sentido, escolhido e legitimado pelos cortadores. Percebemos que expressões como “*muito cansaço*”, “*trabalho pesado*” e “*é o jeito*” são recorrentes entre os trabalhadores, revelando as suas percepções do corte da cana, mesmo aqueles que começaram nessa função neste ano. O segundo subcapítulo revela a condição anterior a de trabalhador assalariado desses sujeitos: a de agricultor, bem como os valores e sentimentos ligados ao tempo longe de suas casas. Por fim, a última parte deste capítulo reflete, a partir dos grupos focais, as perspectivas, sonhos e projeções futuras desses atores em relação ao seu futuro tanto no corte da cana como em outras funções.

4.1 O corte da cana

Na medida do possível tentamos explorar durante os grupos focais questões reveladas no histórico apresentado no segundo capítulo deste trabalho e que se referem principalmente às condições de trabalho, de vivência, remuneração e sobre o cotidiano dos cortadores nos canaviais. Nosso objetivo é contrapor tal histórico com os dados da pesquisa empírica, permitindo que façamos apontamentos sobre o que se modificou e o que permaneceu inalterado desde os esforços e ações do início da década de 2000 desencadeados pelas pressões ambientais e sociais sobre o setor sucroenergético.

Foi possível constatar que, de maneira geral, o corte da cana é percebido como um “trabalho pesado” e “difícil”, uma vez que o corpo físico é o primeiro a ser destacado nessa função já que exige muita resistência e força braçal dos cortadores. Tal constatação não destoa daquelas realizadas nos estudos de Alves (2006; 2008), Novaes (2009) e Silva (1999; 2005; 2006; 2011). Quando questionados sobre como é o trabalho no corte da cana na visão deles, as respostas mais elucidativas são as reproduzidas a seguir:

Cortador: É muito cansativo. A gente sente muita dor nas costas.

Cortador: A câimbra é o pior. O cansaço nem é tanto. Você parou, tá sossegado, agora a câimbra não. Mesmo parado ela fica doendo, né?!

Cortador: É complicado, porque exige muito da pessoa, tem que ser esforçado. Mas é o que eu falei, a gente não tem outra opção então tem que encarar. [grifos meus]

Tais expressões refletem a autocobrança que os trabalhadores desempenham sobre si mesmos, o que pode ser, em parte, explicado pelo pagamento por produção adotado como remuneração para os esses sujeitos. Conforme já foi analisado no capítulo 2, essa forma de pagamento está diretamente relacionada ao desempenho diário no corte da cana pelos trabalhadores, introjetando uma autodisciplina muitas vezes nociva à saúde física desses sujeitos.

Além disso, indagamos os cortadores sobre os procedimentos adotados durante o período de trabalho que ajudassem a minimizar os efeitos físicos do corte da cana. O soro fisiológico foi unânime como medida mitigadora do cansaço e principalmente das câimbras que, segundo os cortadores, são normais durante a jornada de trabalho. Não obstante, o uso do soro é recomendado na integração pela própria usina mas com o discurso de ser um isotônico possuidor de componentes que ajudam na reidratação dos cortadores, uma vez que sua transpiração é intensa durante o corte. Sobre essas medidas, os cortadores se posicionam da seguinte maneira:

Cortador: Eu não gosto muito não, mas quando tem que tomar eu tomo.

Cortador: Ah, nós come um pouquinho de sal, toma um soro pra aliviar, porque ficar bom mesmo, a gente não fica não. Só quando descansa o corpo mesmo.

Cortador: De vez em quando [que ele toma soro]. Não é todo dia que eu tomo não, mas quando a gente toma dá uma ajuda boa. Tem dois sabores de tangerina e de limão. Eu acho ótimo, porque hidrata a gente né?! Eles recomendam da gente tomar duas vezes por dia. [grifos meus].

Sobre o descanso ao final do dia de trabalho, uma das respostas nos faz refletir e nos confirma que o método do pagamento por produção faz parte das preocupações diárias dos cortadores. Acreditamos que isso seja a percepção de todos por dois motivos bem claros: o primeiro foi a concordância dos demais cortadores presentes no grupo focal. E o segundo é que foi perceptível durante os grupos que, dado que são a migrantes, sua única aspiração é conseguir elevar sua remuneração final, o que leva-os, conseqüentemente, a enraizarem esse mecanismo de pagamento afim de alcançar um objetivo próprio. Isso nos leva a crer que o pagamento por produção é preferido pelos cortadores pois, a partir dele, é possível que sua remuneração seja mais elevada do que seria em condições de salário fixo, por exemplo.

Cortador: Ah, a gente descansa. Descansar o máximo possível pra no dia seguinte a gente cortar mais cana. Se você perder duas horas de sono, você tá perdendo produção. [grifos meus].

O horário de trabalho dos cortadores é de 7 horas da manhã às 15 horas e 20 minutos da tarde, com uma hora de intervalo para o almoço (de 11h às 12h) e duas pausas de 10 minutos para o descanso durante as atividades (9h às 9:10h e 14h às 14:10h). Verificamos que na Usina

Costa Pinto esses horários são rigorosamente cumpridos pelos cortadores sob vigilância dos fiscais de turma auxiliados pela tecnologia utilizada nos canaviais e que pode ser comprovada através da seguinte fala de um cortador quando questionado sobre o cumprimento dos horários de descanso obrigatórios.

Cortador: Tem que tirar porque ai nós passa o crachá. Passou o crachá 11 horas ai só pode passar de novo de uma hora justinho. Se passar antes começa a apitar e não para mais (risos) [grifos meus].

A maioria dos cortadores entrevistados afirmou que se não fosse a obrigatoriedade dos intervalos, provavelmente eles não interromperiam tanto sua jornada diária, uma vez que isso é *“ruim no final”*, ou seja, reflete diretamente sobre o seu pagamento mensal. Os cortadores que estão há mais tempo no corte da cana afirmam que essa obrigatoriedade tem sido efetivada nos últimos anos e que eles próprios já descumpriram os horários para aumentar a sua produtividade em anos anteriores. O que podemos concluir através dessas afirmações é que os cortadores de cana não estão muito preocupados sobre os agravos físicos que esse investimento braçal é capaz de provocar em suas saúdes, almejando apenas a remuneração mais alta possível para cumprir os objetivos do deslocamento. Apesar disso, tal posicionamento é compreensível na medida em que entendemos que a migração é realizada como uma forma de acessar salários que seriam impossíveis em suas cidades, fazendo com o que os cortadores invistam o máximo de sua força de trabalho para atingir tal objetivo.

Segundo os cortadores, este ano o corte não foi satisfatório devido à seca que diminuiu o período de colheita que já estava prestes a terminar no mês de setembro quando, em condições normais, iria até novembro. Isso gerou prejuízos tanto para os produtores quanto para os cortadores, que foram impelidos a se esforçarem mais em um período mais curto para que a remuneração total do período de trabalho não ficasse muito aquém das expectativas iniciais.

Além disso, no ano de 2014 a seca no Centro-Sul do país contribuiu para o crescimento inadequado das plantas, exigindo mais do trabalhador no momento do corte, afetando a produtividade e, conseqüentemente, a remuneração dos cortadores. Como consequência desse dissabor climático para o setor, os cortadores já preveem prejuízos para a próxima safra além de gerar mais incertezas sobre o trabalho no corte da cana. Sobre tais inseguranças e sobre o pagamento os cortadores se manifestam conforme o reproduzido

Cortador: Na carteira é R\$724,00 porque nós somos fichados. Mas a gente recebe pela produção também que ai sai na média de horas. Aí varia o pagamento. Tem uns que recebem R\$1500,00 outros recebem R\$2000,00 (...)

Cortador: Esse mês eu recebi R\$2300,00. Já com os descontos. Só que esse mês já deve cair um cado porque a gente não aguenta manter o ritmo, porque é muito cansativo, né?! E também porque a cana não tá muito boa pra cortar não. (Cortador) [grifos meus]

Cortador: Hoje foi mais pouca [a produtividade], porque a cana tava deitada⁵¹ e aí a produção é pouca. A gente não ganha quase nada nisso, só a diária mesmo. Em tonelada hoje isso não deu nem duas [risos]. Mas quando a gente pega uma cana boa dá pra tirar umas 15 toneladas por dia.

Pesquisadora: E vocês acreditam que ainda tem muita cana para cortar?

Cortador: Essa safra tá muito ruim, não tá chovendo. E aí isso ano que vem vai prejudicar nós, porque vai diminuir ainda mais o número de gente pra vir

⁵¹ De acordo com o Acordo Coletivo de Trabalho 2013/2014 o valor pago pela tonelada do corte da cana deitada é de R\$4,28 (para o corte da cana de 18 meses) e de R\$4,08 (para o corte de cana de outros cortes). Já o valor da tonelada pelo corte da cana em pé é de R\$4,09 (para o corte da cana de 18 meses) e R\$3,89 (para o corte de cana de outros cortes). (ANEXO D)

Cortador: Acho que não, viu?! A seca castigou muito. Você chega ali no rio e tá podre, tá horrível. O nosso futuro é incerto.

Cortador: A gente já sabia que esse ano ia ser fraco o corte. E é por isso que a gente corta tanta cana, porque amanhã a gente pode ir embora. Nós só sabe a data de vir, a data de ir embora ninguém sabe não. [grifos meus]

Sobre a remuneração de R\$724,00 atribuída ao emprego formal, constatamos uma divergência entre este valor e o valor mencionado no acordo coletivo referente à safra de 2013/2014, ou seja, referente ao ano civil de 2013. Neste documento (ANEXO D) fica acordado que “o piso salarial da categoria a partir de 1º de maio de 2013 passa a ser R\$820,00 (oitocentos e vinte reais) por mês ou R\$27,34 (vinte e sete reais e trinta e quatro centavos) por dia ou R\$3,73 (três reais e setenta e três centavos) por hora” (ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, 2013/2014, p.1). Tal acordo foi firmado entre a Costa Pinto/Raízen e o Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Piracicaba e Saltinho.

Ainda analisando essa divergência sobre a remuneração na safra anterior à do mencionado acordo coletivo, isto é, na safra de 2012/2013, constatamos que o piso salarial em maio de 2012 era de R\$760,00 (setecentos e sessenta reais), conforme pode ser verificado no ANEXO E. A par dessas disparidades nas informações entre a afirmação do cortador e os acordos coletivos, questionamos o dirigente sindical que atribuiu essas diferenças nos valores salariais à uma “confusão individual” garantindo que todos os direitos jurídicos previstos em lei são cumpridos pela Usina Costa Pinto.

Os Acordos Coletivos do Trabalho (safra 2012/2013 e 2013/2014) supracitados são referentes ao ajuste firmado entre o Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais de Piracicaba e Sindicato Rural de Piracicaba e Região (representa os produtores dos municípios abrangentes⁵²) e entre este mesmo sindicato e a Usina Costa Pinto/Raízen, respectivamente. Notamos a presença do Sindicato dos Trabalhadores na elaboração de todos os documentos, cumprindo a função de representar os interesses da classe.

Existe, no entanto, um terceiro Acordo Coletivo do Trabalho estabelecido entre o sindicato dos trabalhadores e o ConCentral (consórcio de produtores rurais responsável pela contratação da mão de obra migrante para o corte manual das áreas dos pequenos fornecedores associados). Neste acordo, o mais atual a que tivemos acesso e que se refere à safra de 2014/2015 (ANEXO F), fica estabelecido que “o piso salarial da categoria a partir de 1º de maio de 2014 passa a ser de R\$902,00 (novecentos e dois reais) por mês, R\$30,06 (trinta reais e seis centavos) por dia e R\$4,10 (quatro reais e dez centavos) por hora” (Acordo Coletivo do Trabalho, 2014/2015). Além disso, neste documento registram-se os valores para o corte da cana manual sendo: R\$4,39 para cana normal (ou em pé), R\$3,98 para cana deitada⁵³ e R\$5,92 para cana crua.

Como principal observação sobre estes valores podemos mencionar que o valor da hora trabalhada pelos cortadores na safra 2014/2015 não sofreu reajuste, permanecendo o mesmo valor da safra 2013/2014, conforme pode ser verificado no ANEXO G. Embora não possamos afirmar que a Usina Costa Pinto esteja descumprindo a legislação trabalhista, uma vez que não conseguimos acessar o Acordo Coletivo da safra 2014/2015⁵⁴ e salvaguardados os distintos atores participantes da elaboração dos Acordos Coletivos que tivemos acesso, é importante questionarmos o motivo pelo qual o valor das horas trabalhadas em 2014 não sofreu acréscimo na folha de pagamento (permanecendo o mesmo da safra anterior), uma vez que houve um reajuste real dos salários dos cortadores entre as safras de 2012/2013 e 2013/2014. Tal aumento

⁵² Piracicaba, Rio das Pedras, Saltinho, Águas de São Pedro e São Pedro. <<http://www.cana.com.br/sindirpi/jurisdicao.html>> Acesso em 07 de janeiro de 2015.

⁵³ Para o corte da cana de 18 meses.

⁵⁴ Para nós, seria de fundamental importância ter acesso ao Acordo Coletivo firmado para a safra 2014/2015 e tentamos por diversos meios acessá-lo mas, infelizmente, não obtivemos êxito.

também é comprovado através da fala de um dos cortadores que, ao serem questionados se pretendem continuar por mais alguns anos no corte da cana, afirma que: “*Ah, a gente não sabe né?! Porque a cada ano o salário aumenta*”.

Acreditamos ainda, que seria conveniente questionar os cortadores sobre a produtividade média, se a Usina impõe o mínimo diário para ser cortado, se existe alguma premiação destinada aos cortadores que mantêm a média acima dos demais, conforme foi constatado na pesquisa de Guanais (2010; 2012) e Iamamoto (2011)⁵⁵. Em unanimidade, os cortadores afirmaram que a prática da premiação não é difundida na Usina Costa Pinto, embora os estereótipos vinculados à produção e que são conhecidos como o “campeão” e o “borracha” é existente entre as turmas, conforme pode ser visto através do diálogo a seguir:

Pesquisadora: Qual é a quantidade média de tonelada que vocês conseguem cortar por dia?

Cortador: Uns trezentos metros e a tonelada hoje tá custando uns R\$5,40. A média de tonelada que a usina quer que nós atinja é de doze toneladas.

Cortador: Depende da cana e do cortador, né?! (...) quando é uma cana boa, tem cortador que corta quatrocentos, quinhentos metros por dia.

Pesquisadora: E vocês atingem?

Cortador: Atinge. Atinge até mais. É o campeão, né?! O da nossa turma, num dia ele tava cortando 15 toneladas. Ele corta em média 400 metros.

Pesquisadora: E o que corta menos? Tem algum apelido também?

Cortador: Tem. O pessoal que corta menos a gente chama de borracha. Corta bem menos cana que o outro.

Pesquisadora: E o campeão ganha algum prêmio da usina?

Cortador: Nesses sete anos que eu tô aqui nunca vi prêmio nenhum não. É só o nome dele mesmo. É o melhor da turma, né?! [grifos meus]

Podemos perceber que, embora não exista uma gratificação salarial ou material para o “campeão” ele se torna reconhecido entre seus pares, mantendo um *status* elevado que pode ser percebido quando o cortador afirma que o campeão é “o melhor da turma”. Apesar disso, não foi possível perceber um clima de competição entre os cortadores que participaram dos grupos focais, permanecendo sempre um ambiente harmonioso e de descontração⁵⁶. O ambiente de trabalho e nos alojamentos é descrito da seguinte maneira pelos cortadores:

Cortador: Todo mundo é conhecido. Eu gosto bastante. Não tem briga, não tem desentendimento, é tudo muito tranquilo, cada um fazendo o seu trabalho. [grifos meus]

Uma das principais constatações e que imprimiram um ritmo às mudanças sobre as condições de trabalho dos cortadores de cana foi a condição higiênica dos alojamentos destinados aos trabalhadores. Situações precárias e que colocavam a própria saúde desses sujeitos em risco eram comuns nas usinas, conforme foi exposto no capítulo 2. Sabendo disso,

⁵⁵ O estudo dessa autora também analisa usinas de cana de Piracicaba. Segundo a pesquisadora “umas das iniciativas para estimular a elevação da produtividade média foi a premiação dos ‘dez melhores cortadores de cana’, realizada trimestralmente, no estilo ‘cortador de cana padrão’. Eram distribuídos prêmios tais como rádio portátil, relógio de pulso, despertador, água de barba, garrafa de água.” (IAMAMOTO, 2011, p.212) Além disso, a pesquisa também revelou a existência da organização das “turmas de elite, cujos membros são conhecidos como facões de ouro” (2011, p.213).

⁵⁶ Tal conclusão diverge, por exemplo, no estudo de Guanais (2010) que afirma que durante sua pesquisa de campo em Cosmópolis (SP) pode ser constatado o ambiente de confrontação e competição existente entre os cortadores, em função do pagamento por produtividade. Isso nos leva a acreditar que a ocorrência de situações competitivas varia de turma para turma merecendo ser levado em consideração aspectos como os prêmios dados pelas usinas e a amizade entre os cortadores (visto que nos quatro grupos focais realizados nesta pesquisa, todos os cortadores já eram conhecidos de longa data).

foi importante conhecer o ponto de vista dos trabalhadores sobre as condições oferecidas pela Usina Costa Pinto e a grande maioria deles se disse satisfeito com os alojamentos que, em geral, são compostos por sala, cozinha, refeitório, banheiros e quartos (com, em média, duas beliches que acomodam até 4 trabalhadores).

Cortador: É ótimo. Faz quatro anos que eu trabalho aqui e eu não tenho do que reclamar. Dos que eu já trabalhei esse aqui é o primeiro.

Cortador: Ah, pra mim que já tenho oito anos nesse mundo eu tô achando bom. É melhor do que outros que eu já passei. [grifos meus]

Somente um dos cortadores se mostrou insatisfeito com essas condições diante da proibição do uso de televisão nos quartos, o que foi confirmado por outro cortador que, no entanto, fez duas ressalvas importantes: a primeira é que o uso da TV é permitido, mas apenas na sala de convivência; e a segunda é que os trabalhadores são os responsáveis pela compra do equipamento, devendo eles se organizarem para adquiri-lo.

Apenas o Acordo Coletivo mais recente (ANEXO F) menciona entre suas cláusulas a questão da moradia e diz que: *“Aos trabalhadores migrantes será providenciado a moradia coletiva, devidamente vistoriada pela VISA da localidade, sendo as despesas de aluguel e manutenção do imóvel, água e energia elétrica por conta do Consórcio Empregador”*. Os outros dois acordos coletivos, inclusive o firmado entre a Usina Costa Pinto/Raízen e o Sindicato dos trabalhadores não fazem menção a esse direito dos cortadores, sendo, a nosso ver, uma falha jurídica, visto a importância deste instrumento para garantir que os direitos básicos dos trabalhadores sejam cumpridos em sua totalidade.

Além disso é importante atentarmos para a vigilância realizada pelos fiscais sobre o trabalho dos cortadores. Cientes da atenção que se dá principalmente sobre o uso dos equipamentos de proteção individual e não sobre as metas de cana cortada, os trabalhadores afirmam que seria melhor se essa fiscalização fosse mais amena pois, segundo eles, *“o melhor mesmo é trabalhar sossegado”*. Completando essa resposta, um dos cortadores acrescenta:

Cortador: Não é bom, mas se também não trabalhar direito pra usina ela corta. E quando machuca a visão é gancho em cima de todo mundo, do fiscal, do cortador. Tem que ser a regra deles, do jeito deles, não tem outro jeito. [grifos meus]

Entendemos que tal medida é adotada pela usina pois em caso de ocorrer alguma fiscalização sem aviso prévio do Ministério Público ou de outro órgão fiscalizadores, as multas sobre a não utilização dos EPI's recaem sobre a Usina⁵⁷, o que nos leva a interpretar que os ganchos tanto sobre os cortadores quanto sobre os fiscais sejam ações corretivas e educativas sobre as regras da empresa. Também percebemos com isso que, quanto maior for a pressão da Usina sobre os fiscais, maiores serão as pressões exercidas por estes sobre os cortadores no eito da cana, causando certo desconforto no cumprimento de suas atividades diárias.

A remuneração total dos cortadores da Usina Costa Pinto é dada pela soma das diárias, do descanso semanal remunerado e pelas atividades exercidas na Usina que vão desde serviços gerais na lavoura, até o plantio e o corte da cana. Já os descontos dos funcionários dessa usina se referem ao INSS, à mensalidade do Sindicato e à refeição rural (ANEXO G).

Sobre o destino do salário recebido pelos cortadores, eles afirmam que ele é enviado, em quase sua totalidade, para as famílias no Nordeste, ficando apenas o necessário para suprir

⁵⁷ O fornecimento dos equipamentos de proteção individual consta em apenas dois dos acordos coletivos, sendo que, aquele referente à safra de 2012/2013 é mais completo, discriminando item a item o que deve ser fornecido gratuitamente pela empresa (Anexo B).

algumas necessidades pessoais e para complementar o que é oferecido pela usina. Isso reflete a estratégia financeira desses sujeitos que ao enviar o pagamento tem dois objetivos: auxiliar nas despesas domésticas das famílias e garantir o acesso a bens como casas.

Cortador: Não, fica um pouco aqui com a gente pra usos pessoais, desodorante, prestobarba, essas coisas, sabe?! Mas a maior parte vai mesmo.

Cortador: A maior parte vai, mas a gente deixa um cado aqui também porque precisa comprar uma comida, porque a merenda que eles dão é pouca. As vezes precisa comprar alguma roupa, um sapato, pasta, escova, sabão, desodorante, essas coisas né!?

Pesquisadora: E a usina dá o que?

Cortador: Ah, ela só da dois pão, duas bolacha e café. O café da manhã mesmo né. O resto tem que sair do nosso bolso. [grifos meus]

Além disso, no breve relato anterior podemos perceber há uma insatisfação em relação à quantidade de alimentos destinada aos trabalhadores. Constatamos através do ANEXO G que o desconto no salário dos cortadores referente à sua alimentação é de R\$180,92. Se tomarmos como referência o piso salarial de R\$902,00 (novecentos e dois reais) por mês, esse desconto equivale a aproximadamente 20% do salário do trabalhador, que é, segundo a Receita Federal⁵⁸, o máximo limitado por lei.

No acordo coletivo firmado entre a Usina Costa Pinto e o Sindicato dos trabalhadores, referente à safra 2013/2014, fica estabelecido que a empresa irá conceder uma cesta básica contendo 22 itens para aqueles trabalhadores que não residirem em alojamentos da empresa, sendo descontado um valor de R\$18,00. Quando questionados sobre a existência desses cortadores que residem fora dos alojamentos e cortam cana para a usina Costa Pinto, os trabalhadores afirmaram desconhecer a ocorrência dessa situação no presente ano, embora tenham afirmado que isso era frequente nos anos anteriores, quando o número de cortadores era superior à capacidade dos alojamentos da própria usina.

As figuras a seguir são referentes aos alojamentos desativados e que abrigavam os trabalhadores no período da safra em Piracicaba. Na figura 13 é possível notar que parte das moradias foi demolida, o que podemos interpretar que seu uso é considerado desnecessário.

⁵⁸ www.receita.fazenda.gov.br. Acesso em 04/12/2014

Figura 13: Alojamento destruído em Piracicaba



Fonte: Acervo pessoal

Figura 14: Barbearia e Merceria do Alojamento



Fonte: Acervo pessoal

Podemos afirmar ainda que as cestas alimentares concedidas pela Usina cumpriam também um papel disciplinador e controlador, na medida em que só era garantida a sua gratuidade àqueles trabalhadores que não faltassem nenhum dia de serviço, conforme pode ser visto no primeiro parágrafo da cláusula décima nona: “Por estímulo à frequência, não será descontado o valor previsto no “caput” desta cláusula, do empregado que não tiver faltado

injustificadamente ao serviço, no mês imediatamente anterior à entrega da cesta” (ACORDO COLETIVO 2013/2014, p.5).

Conforme mencionamos no início deste capítulo, uma de nossas pretensões ao desenvolver essa pesquisa era a concluir, a partir da visão e das falas dos cortadores de cana, se todas as pressões que incidiram sobre o setor sucroenergético no início da década de 2000 foram capazes de desencadear transformações significativas para esses trabalhadores. Com isso em mente, questionamos os cortadores, principalmente aqueles que já estão há muitos anos desempenhando essa função, sobre a posição deles em relação a essas modificações. Inicialmente, todos eles concordaram que as condições de trabalho melhoraram, mas completam a resposta de maneiras diferentes.

Cortador: Pra mim, no primeiro ano que eu trabalhei eu tirava setecentos e pouco, oitocentos reais. Isso não é pagamento pro cabra vir da Paraíba e vir pra cá, é melhor ficar por lá. Em 2007 já melhorou, tirava uns novecentos e pouco. 2008 aumentou, foi uns novecentos e pouco, mil. Esse ano já tá uns mil e quinhentos, mil e setecentos. Antigamente nós tinha que comprar a roupa pra vestir que a usina não dava. Não dava perneira, não dava camisa, não dava nada. Se você trabalhasse de lona era porque você tinha comprado, porque eles não davam não. Isso é tudo recente. No primeiro ano que eu trabalhei, em 2006, não tinha nada, era tudo nós que comprava pra trabalhar [grifos meus].

Cortador: Ah, mais ou menos. O preço da cana tá a mesma coisa. Pega a tabela antiga e pega a de hoje tá igual. Eu acredito também que tinha que ter melhorado o preço, porque antigamente a gente cortava cana queimada e agora não pode mais queimar.

Cortador: Ah, tá muito diferente. Antes 6h da manhã a gente já tava na roça trabalhando e sem hora pra parar. Agora tá mais certo, tá diferente.

Cortador: Primeiro, nós trabalhava pra turmeiro, sabe? Agora é a usina que traz a pessoa, o turmeiro não existe mais. E era nós que fazia janta, café, almoço. Agora é a usina que dá tudo, equipamento, marmita, tudo. A usina é responsável por nós.

Cortador: Eu trabalhei na Garapava, em Ribeirão Preto, na Ester em Cosmópolis, aqui na Santa Bárbara e olha nós pegamos um tempo difícil. Mudou bastante. Por exemplo quando a gente vinha de lá era nós que pagava a passagem de ida e volta, o material pra trabalhar, uniforme, sapato, perneira a gente tinha que comprar tudo isso, agora não tem mais, melhorou 100%.

Cortador: A carteira de trabalho antes era assinada aqui, agora é lá. A gente faz exame médico e tudo, eles registram a carteira da gente lá na Paraíba mesmo. [grifos meus]

Podemos extrair uma série de informações que podem ser contrapostas com os dados de campo através destas falas mas devemos ressaltar, inicialmente, que a tríade composta por fatores ambientais + sociais + econômicos repercutiu de maneira positiva sobre os direitos fundamentais e sobre as condições de trabalho dos cortadores de cana de açúcar. Isso, no entanto, não significa que nenhuma irregularidade exista e para seguirmos com nossas análises, é necessário que alguns apontamentos sejam feitos, sobretudo levando em consideração dois aspectos: a queima da cana e o uso dos equipamentos de proteção individual.

Apesar do prazo estabelecido pelo Protocolo Ambiental para o fim da queima da palha da cana antes do corte terminar em 2014 para as áreas mecanizáveis, o discurso que vem sendo adotado pelas entidades patronais é que a queima da cana para facilitar o corte - e aumentar a produtividade- é uma prática em desuso e retrógrada. Tal discurso é tão difundido que encontra-se presente, inclusive, em uma das falas anteriores.

Contudo, em uma de nossas tentativas em entrevistar cortadores durante o trabalho nos canaviais, constatamos que a queima ainda é praticada, conforme pode ser verificado pelas duas imagens a seguir.

Figura 15: Cana queimada em Piracicaba



Fonte: Acervo pessoal

Figura 16: Talhão de cana queimada



Fonte: Acervo pessoal

A par dessas ocorrências, julgamos pertinente indagar os cortadores sobre tais situações e uma das respostas mais concretas é a reproduzida a seguir. Nela, podemos perceber que a queima da palha da cana não só persiste mas também é praticada nos canaviais do maior grupo do setor sucroenergético do Brasil, cujo representante em Piracicaba é a Usina Costa Pinto. Além disso, indagamos os cortadores sobre a posição deles em relação ao corte da cana crua

(ou na palha, nos dizeres deles) e da cana queimada e sobre os responsáveis pelos incêndios nos canaviais.

Pesquisadora: Ontem eu fui andar pelos canaviais aqui de Piracicaba e eu vi muita cana queimada...

Cortador: Ih tem bastante. Tem sempre.

Pesquisadora: Mas vocês estão cortando cana queimada?

Cortador: Nós tava sim. Tem três dias hoje que nós tava cortando cana queimada.

Pesquisadora: E qual cana vocês preferem cortar?

Cortador: Ah, na palha é melhor por causa do preço, mas na hora de trabalhar a queimada era mais fácil. Você tá cortando uma cana na palha hoje que tá 28 [reais], amanhã, se queimar, ela tá 25 [reais]. É só por causa do preço mesmo. Ainda tem os bichos que na queimada você tudo, vê cobra, vê inseto, e na palha não, você quando vê ela já tá em cima de você. Eu mesmo já vi cobra dando bote nos meus peito assim ó, mas eu corri. Na cerração, na palha, não tem como você ver não.

Cortador: Depende. Porque tem vez que quando queima ela deita, aí é pior de cortar.

Cortador: Ah, na palha é mais puxado o trabalho e tem os bichos também. A queimada a gente rende mais, mas o preço é menor. Depende do dia mesmo... tem dia que a gente prefere cortar mais a queimada e tem dia que a gente prefere cortar a crua.

Cortador: E tem a poluição pro pessoal daqui também, né?! Com o corte na palha é menos ruim pras pessoas. Também não pode pensar só no nosso lado, né?!

Pesquisadora: E vocês sabem quem bota fogo na cana?

Cortador: Ah, tem uns que falam que é acidente (risos).

Cortador: (...) mas é difícil saber quem é o responsável por isso mesmo. [grifos meus].

Algumas considerações sobre esse diálogo são importantes. Nele é notável que não existe uma preferência coletiva dos cortadores pelo corte da cana crua ou da cana queimada, uma vez que eles enumeram pontos positivos e negativos de cada um deles. O ponto positivo mais explícito para o corte da cana crua é que o valor da tonelada da cana crua é maior⁵⁹ quando comparado ao valor da cana queimada. Contudo, os riscos do corte da cana crua são maiores, na medida em que acidentes com animais peçonhentos são mais frequentes.

Além disso, os cortadores mencionam a poluição atmosférica ocasionada pela queima dos canaviais e o incômodo e risco para a saúde da população local. Todavia, essa poluição não é prejudicial apenas para a população que reside próximo aos canaviais, mas também para os próprios trabalhadores que adentravam aos talhões logo após a queima da cana, sendo frequentemente acometidos por diversos problemas respiratórios, de acordo com os estudos de Rocha (2007) e Alves (2008).

Sobre os incêndios nos canaviais, é perceptível a existência de um desconforto quando os cortadores são questionados sobre os responsáveis por tal ação, não permitindo que maiores detalhes fossem obtidos nessa conversa. Questionamos, então, o dirigente sindical sobre a existência dessas práticas. Segundo ele, o clima seco tem auxiliado em focos de queimadas espontâneos que, na maioria dos casos, são incontrolláveis. Contudo, ao analisar as Figuras 15 e 16, ele afirma que quando as queimadas ocorrem de maneira direcionada e sem se alastrar por grandes áreas do canavial, as chances de se tratarem de queimadas não acidentais, sendo praticadas pela própria usina ou pelos próprios cortadores⁶⁰, são altas. Ressaltamos, contudo,

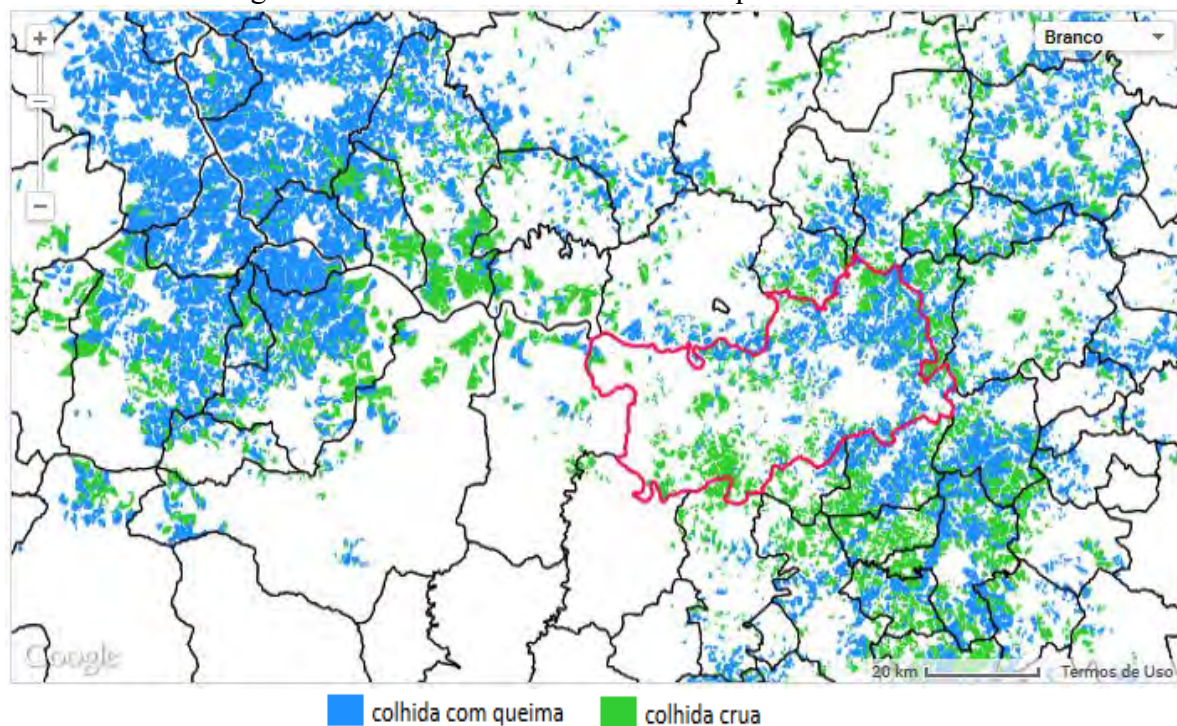
⁵⁹ De acordo com o Acordo Coletivo de Trabalho 2014/2015 (Anexo 3), o valor da tonelada da cana crua é de R\$5,92.

⁶⁰ Sobre a prática de queimada da cana pelos próprios cortadores, Verçoza e Silva (2010) afirmam em seu estudo que existem o registro de pelo menos um incêndio por dia provocado por trabalhadores na usina analisada por eles, em Alagoas. A fuga e a não identificação dos culpados pelos incêndios é fundamental, uma vez que se forem pegos a punição pode chegar ao assassinato desses indivíduos. Tal situação pode ser considerada um ato de resistência dos trabalhadores e que lhes confere uma vantagem dada pelo anonimato que é capaz de provocar receio nos patrões diante da ameaça de perder a produção e ter prejuízos.

que tal ação não é considerada uma prática ilegal na presente safra de 2014/2015, o que reforça a necessidade de fiscalização mais incisiva nos canaviais safras seguintes.

Acreditamos que a persistência na queima da cana para o corte se deve ao baixo índice de mecanização do município de Piracicaba que, segundo Fredo et al (2014) é de 55,3%.⁶¹ Contudo, através das duas figuras a seguir, podemos perceber que o uso dessa prática tem diminuído ano a ano no município, o que certamente é um reflexo do esforço para a adequação à legislação. Cabe-nos agora acompanhar a safra 2015/2016 para verificar se a queima foi completamente banida dos canaviais piracicabanos, como a legislação prevê.

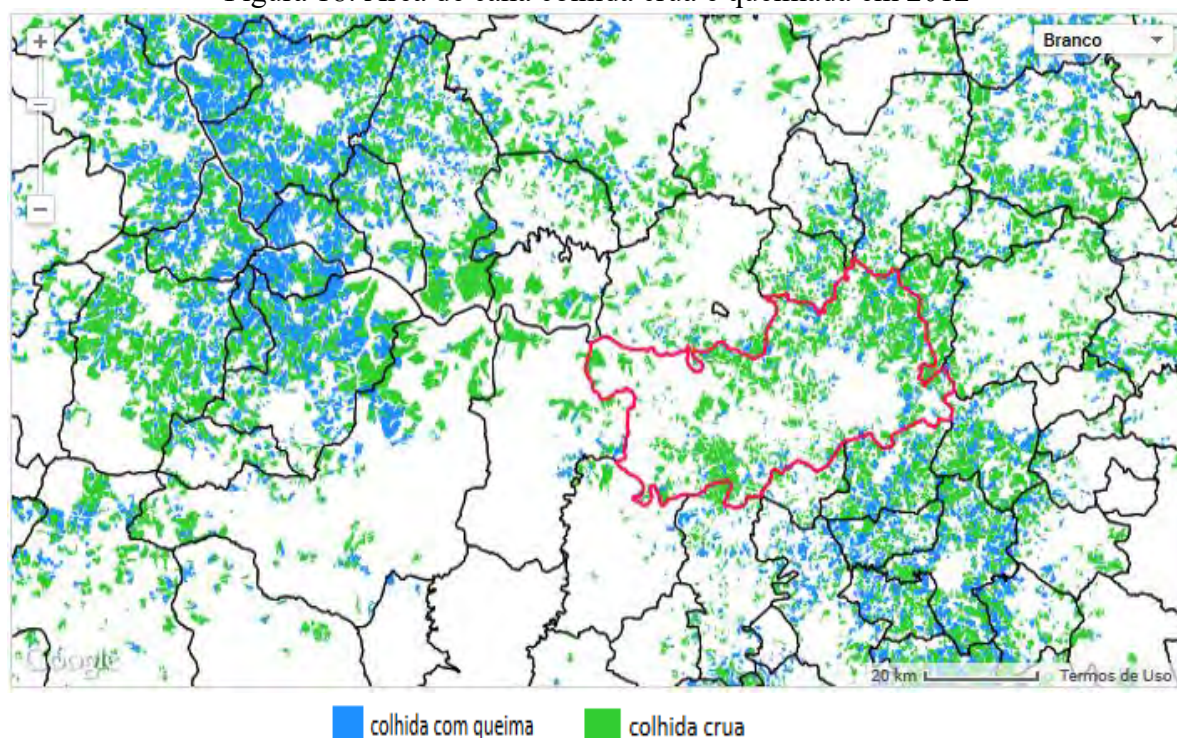
Figura 17: Área de cana colhida crua e queimada em 2006



Fonte: Monitoramento da Cana de Açúcar via Satélite <<http://www.dsr.inpe.br/laf/canasat/cultivo.html>>

⁶¹ Os autores atribuem esse baixo índice de mecanização à declividade do terreno que dificulta o uso de máquinas, diferente de outros municípios produtores paulistas como Andradina e Ribeirão Preto que tem, respectivamente, 95% e 80,5% de sua colheita mecanizada (FREDO et al, 2014).

Figura 18: Área de cana colhida crua e queimada em 2012



Fonte: Monitoramento da Cana de Açúcar via Satélite <<http://www.dsr.inpe.br/laf/canasat/cultivo.html>>

Para além da queima da palha da cana, acreditamos que seja de fundamental importância que explicitemos mais dois registros encontrados nessa mesma tentativa em entrevistar trabalhadores durante o horário de trabalho nos canaviais. É importante ressaltar que não temos aqui a pretensão de tecer comentários que levem a denúncias ou acusações mas acreditamos que seja necessário elucidar todos os pontos que encontramos durante a execução deste trabalho, prezando pela cientificidade acadêmica.

Já mencionamos que desde a instituição da NR-31 em 2005 um conjunto de direitos e deveres passou a incidir sobre os trabalhadores e sobre os empregadores e, dentre eles, está o fornecimento adequado dos EPI's bem como a garantia de condições adequadas de trabalho para esses últimos. Constatamos, todavia, que este instrumento não é cumprido como deveria, existindo ainda trabalhadores que não utilizam os EPI's de maneira adequada e a inadequação dos ambientes para descanso, conforme é ilustrado nas imagens que seguem.

Figura 19: Cortadoras com EPI's inadequados



Fonte: Acervo pessoal

Figura 20: Cortador no final do turno de trabalho



Fonte: Acervo pessoal

Figura 21: Lateral do ônibus que realiza o transporte dos cortadores



Fonte: Acervo pessoal

Conseguimos ter acesso a esses trabalhadores de maneira informal e, por isso, não foi possível que gravássemos nossas conversas que, diga-se de passagem foram breves, uma vez que localizamos esse grupo no horário em que terminava o turno (por volta das 15h). Mesmo assim, conseguimos algumas informações sobre essa turma de cortadores que trabalha para um dos grandes fornecedores de cana do município. Destoando do perfil apresentado pelos cortadores de cana da Usina Costa Pinto, entrevistados na sede do sindicato, essa turma contava com apenas sete cortadores que não eram migrantes. Todos eles eram residentes de um município vizinho à Piracicaba chamado Rio das Pedras.

É notável que as roupas utilizadas pelos cortadores não são as ideais que são compostas pelo macacão azul, viseiras, luvas, perneiras, botina e óculos. Percebemos que tanto as mulheres quanto os homens utilizam vestimentas casuais, embora façam uso das perneiras (o que protege em caso de ataques de animais peçonhentos). Além disso, o veículo responsável pelo transporte dos cortadores não apresentava boas condições e não havia um lugar destinado ao descanso e às refeições destes cortadores. Segundo eles, essas atividades eram realizadas no interior do próprio ônibus, o que, segundo a NR-31 é proibido, sendo o empregador responsável por resguardar boas condições de higiene e de trabalho aos seus funcionários quando eles se encontram no eito da cana.

Tais fatos nos levam a acreditar que embora a legislação exista, ela é cumprida apenas de forma parcial. Não acreditamos, contudo, que nossa função seja a de apontar possíveis responsáveis para a existência dessas situações mas sim questionarmos até que ponto a modernização do setor sucroenergético é abrangente, inclusiva e sustentável, uma vez que uma parcela considerável dos cortadores corre riscos reais diariamente nos canaviais brasileiros.

Somado a isso, outra indagação pertinente é sobre a relação de responsabilidade sobre essas condições existente entre fornecedores X Usina. Nos foi revelado que os trabalhadores eram funcionários de um grande produtor de cana que tinha contrato estabelecido de fornecimento de cana para a Usina Costa Pinto. Até onde então deve a Usina se responsabilizar pelo cumprimento dos direitos trabalhistas? Essa questão tem se tornado central tanto nas discussões acadêmicas quanto políticas, uma vez que envolve responsabilizar os empregadores

infratores é um dos meios para minimizar os descumprimentos de direitos humanos e trabalhistas básicos.

Cumprindo os objetivos estabelecidos para a primeira seção deste capítulo, podemos notar que houveram mudanças significativas na última década, principalmente no que se refere às condições de trabalho destinadas aos trabalhadores, mas que não se limitam à isso. Como mais importantes salientamos: a maior incidência das fiscalizações de diferentes frentes de atuação, a atuação sindical, o uso e fornecimento obrigatórios dos EPI's, as condições dos alojamentos, a regularização trabalhista, a diminuição dos acidentes e mortes por excesso de trabalho, o desaparecimento dos “gatos”, a menor incidência de queimada. Ainda assim demandas cruciais como a jornada de trabalho exaustiva, o pagamento por produção, a inexistência de treinamento para o corte e a pressão constante sobre os trabalhadores permanecem nesse contexto apesar dos esforços dos anos 2000. Reconhecer, entretanto, que tais esforços ainda não são os ideais é preciso, para que seja possível aperfeiçoá-los e fazê-los alcançar tanto os cortadores que ainda não foram atingidos e que continuam a exercer suas funções de maneira inadequada quanto aqueles que já foram impactados mas que ainda sofrem os efeitos de tal atividade.

4.2 A condição de migrante e agricultor

Para o cumprimento do objetivo proposto neste subcapítulo abordaremos duas condições contrastantes porém complementares desse trabalhador: a de migrante assalariado e a de agricultor.

Constatamos através dos grupos focais que a decisão de realizarem a migração para o corte de cana em Piracicaba é resultado não somente da necessidade financeira para a reprodução social mas também devido ao interesse por bens que dificilmente conseguiriam ser adquiridos através do emprego em sua cidade de origem. Contudo, mesmo sendo uma opção que garante a sustentabilidade econômica desses indivíduos e de seus dependentes, a decisão não é cercada apenas por sentimentos como angústia e saudade da família, mas também pela certeza de que, dessa maneira, será possível melhorar as condições em que vivem nas suas cidades.

Em sua grande maioria, os cortadores têm como objetivo principal a construção da casa própria, sendo a maior parte do pagamento recebido no corte direcionado para tal finalidade. Quando questionados se é somente por causa do salário que os cortadores realizam a migração surge em uma das respostas a questão climática que, em função da seca, agrava ainda mais as condições e possibilidades socioeconômicas do Nordeste do país, impactando diretamente na atividade exercida pela maioria dos cortadores quando estão em suas cidades: a agricultura.

Pesquisadora: Vocês estão aqui em Piracicaba apenas pelo salário que o corte da cana possibilita ou tem outra razão também?

Cortador: É por causa da seca também. E também porque lá a gente não consegue dinheiro pra construir uma casa. O principal mesmo é construir a casa. A minha já tá pronta, graças a Deus.

Cortador: (...). O principal mesmo é conseguir dinheiro pra construir uma casa se ele conseguir aqui tá bom. De comer lá nós arruma.

Tais afirmações foram completadas por outro cortador que diz que, embora haja emprego, este é mal remunerado e fica aquém do que seria necessário para a construção da casa e para as despesas domésticas, o que justifica o dispêndio de força no corte da cana para elevar a remuneração, dada pela produção individual. Nas palavras dele:

Cortador: Lá aparece umas firmas na cidade, só que é setecentos, setecentos e pouco [reais]. Só que é pouco, não dá pra sustentar a família, pagar conta tudo e ainda tirar um pouco para construir. Então a gente vem pra cá, trabalha duro uns oito meses durante uns anos, constrói a casa e depois volta. [grifos meus].

Essa resposta nos faz refletir sobre a importância que o corte da cana tem para esses indivíduos que se esforçam durante anos para adquirir sua casa própria e outros bens, como motocicletas e eletrodomésticos. Interpretamos os conteúdos dessas falas na perspectiva do cortador que não entende o corte da cana como uma simples “falta de opção” mas também como uma estratégia familiar para acessar recursos extras que possibilitam a aquisição de bens duráveis e que asseguram sua reprodução social, bem como sua permanência na terra natal.

No período entressafra e que se encontram junto às famílias, todos os cortadores que participaram dos grupos focais afirmaram ter algum vínculo com a agricultura. A maioria deles possui um sítio no qual eles produzem produtos para o próprio consumo familiar. Há ainda casos onde o cortador não é proprietário da terra, que foi cedida por algum parente, geralmente pai ou sogro, para a construção de seu lar. Nesses casos, os produtos da agricultura familiar são para o provimento de todos os que moram dentro dos sítios e o excedente é comercializado em feiras semanais. Contudo, muitos são os casos onde não há excedente agrícola e, portanto, não há possibilidade de comercializar os produtos e obter uma renda extra.

Pesquisadora: E a família de vocês, tem algum vínculo com a agricultura? Vocês têm algum sítio?

Cortador: Todo mundo é agricultor.

Cortador: Tem outros serviços né?! Tem serviço de servente, mas a maioria de nós trabalha com agricultura lá.

Cortador: 70% dos homens de lá cortam cana e ficam espalhados por várias usinas. A maioria do pessoal é do sítio, não é da cidade. O dinheiro daqui é levado pra gastar lá, é gastado pouco aqui.

Cortador: Eu tenho sítio também.

Cortador: Eu não tenho não, mas eu moro em um. A terra não é da gente mesmo, mas eu trabalho nessa lá que é onde eu tenho casa e tudo.

Cortador: Eu trabalhava sempre com agricultura. Plantava arroz, feijão, milho.

Cortador: Lá nós cuida da roça, mas o lucro é bem pouco.

Pesquisadora: Mas dá pra subsistência da família?

Cortador: Sim, pra subsistência dá.

Pesquisadora: E vocês conseguem vender o que produzem lá?

Cortador: Alguma coisa. Mas a maior parte é pro consumo mesmo.

Pesquisadora: E você só mexe com a agricultura?

Cortador: Não, quando eu não tô mexendo com a agricultura eu tô mexendo com mão de obra também, na construção civil. [grifos meus]

De acordo com os cortadores, o rendimento da lavoura é pequeno o que os leva a procurar um emprego em outra função para quitar as despesas domésticas mensais, como o pagamento de gás e luz. Nesse contexto de insuficiência produtiva e econômica da agricultura para os cortadores de cana, os empregos mais recorridos e que cumprem com os objetivos domésticos são o de pedreiro, serventes na construção civil e faxineiros.

Cientes das mudanças que vem ocorrendo ano a ano no setor sucroenergético, os cortadores entrevistados não demonstraram desconforto sobre a possibilidade de perder seus empregos e não voltarem a cortar cana na próxima safra. Isso se torna um dado compreensível, na medida em que entendemos que a migração faz parte de uma estratégia que é utilizada apenas diante das insuficientes remunerações alcançadas por eles em sua terra de origem. Em caso contrário, isto é, se os empregos e até a própria produção agrícola fossem suficientes para garantir o provimento familiar, poucos deles realizariam o deslocamento para o Sudeste do país, conforme pode ser observado nas respostas a seguir.

Pesquisadora: No que vocês pretendem trabalhar quando retornarem para o nordeste?
Cortador: Antes de vir eu tava trabalhando em posto de gasolina, de frentista. Ganhava um salário mínimo. (...) Mas agora tá chovendo e a transposição do rio São Francisco tá perto de chegar lá já, vai surgir bastante emprego pra gente lá nesses próximos dois ou três anos. Enquanto aqui tá diminuindo, lá tá aumentando, por isso que quem não veio esse ano não tá desesperado não. Tem umas três firmas lá já. Tem a Queiroz Galvão, tem a da construção da pista de uma cidade pra outra que eles tão fazendo também, tem pra fazer asfalto também.

Cortador: E tem outra coisa: se tiver chuva, se tiver bom de chuva mesmo, não falta trabalho. Igual esse ano, que ta chovendo bem lá, ai tem emprego. Com certeza se a usina virar e falar aqui pra gente amanhã que não tem safra ano que vem, com certeza que ninguém aqui vai ficar desesperado. Se não tem, pronto, nós fica por lá.

Cortador: Eu vou ficar mais na roça mesmo.

Pesquisadora: Mas vocês ficam com vontade de cortar cana ou de voltar pro sudeste?

Cortador: De cortar cana por causa do salário! Nós gosta mesmo é de casa, mas vem pra juntar um dinheiro e fazer alguma coisa que tem vontade e que com o salário de lá a gente não ia conseguir. Esse ano é meu último. Tinha sete anos que eu não vinha, mas como o corte ta acabando eu resolvi vim só mais esse último ano mesmo. Eu comecei a cortar cana com 12 anos e parei em 2007. Ai fiquei lá trabalhando de pedreiro e esse ano eu decidi vir porque tá acabando mesmo. Mas ano que vem eu não volto mais também não. Foi só para despedir mesmo (*risos*) (...) e é bom que nós recebe o seguro desemprego também, né?! [grifos meus]

Notamos nos grupos focais que a figura da mulher funciona como um alicerce na estrutura familiar, sendo ela a responsável pelos cuidados da casa e até mesmo pelo gerenciamento de sua construção além de cuidar da produção agrícola familiar nos períodos em que os homens estão no corte. Dos 25 cortadores que participaram dos grupos focais, 20 eram casados e 19 possuíam filhos⁶². Desse total de homens casados, apenas 30% afirmaram que suas esposas exercem alguma função fora de casa como funcionária pública, enfermeira e empregada doméstica, por exemplo. Tal constatação revela que os homens mantem uma visão tradicional das funções e obrigações femininas, conforme pode ser percebido na resposta de um cortador quando questionado se sua mulher trabalhava fora de casa para ajudar nas despesas domésticas.

Cortador: Ah, eu acho errado porque esse não é lugar certo de mulher não. Mulher tem que ficar em casa. [grifos meus]

Para além de tais questões que nos ajudam a compreender não só o perfil mas a subjetividade do cortador de cana como migrante e agricultor, a dimensão sentimental não pode passar despercebida, uma vez que ela ajuda a compor essa essência a que nos referimos. O sentimento oculto de saudade da família fica nítido entre todos os cortadores que perdem boa parte de momentos importantes, como o crescimento dos filhos, em função da migração para o corte da cana. Quando questionados se, com o fim do corte e a diminuição da migração, eles sentirão saudade da vida que levavam nos alojamentos e das atividades exercidas em Piracicaba, todos afirmam negativamente, justificando que a saudade mesmo é de casa e dos familiares.

Cortador: Daqui não. A gente sente falta de casa.

Cortador: Falta a gente só vai sentir das amizades que a gente faz aqui, com as faxineiras, entre nós mesmo, porque a gente acaba criando sentimento porque a gente passa muito tempo aqui.

⁶² Apenas cinco destes dezoito filhos não são beneficiários de programas de transferência de renda como o Bolsa Família.

Cortador: Eu pretendo parar esse ano. É muito pesado o trabalho e acaba com o tempo do cara. A gente passa sete meses aqui e dois, três com a família. Meu filho tem três anos e eu não vejo o crescimento dele. É sofrido pra nós, mas o cara precisa aí tem que vir né, não tem jeito. [grifos meus].

Assim, na perspectiva dessas falas reafirmamos nosso ponto de vista exposto no início desta seção, no qual acreditamos que a condição de cortador-migrante e de agricultor são complementares e fundamentais para a constituição política e social desses sujeitos e de seu grupo familiar.

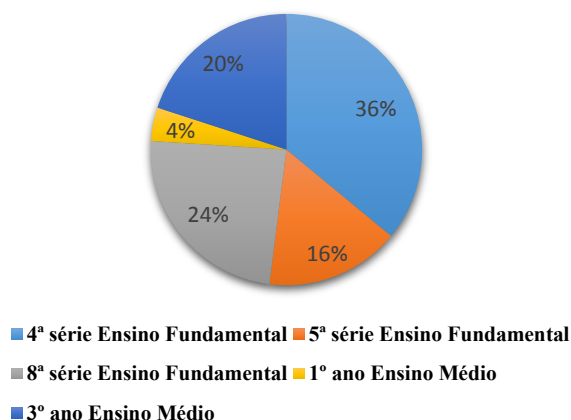
4.3 Os sonhos e as projeções futuras

Apesar do reconhecimento de que as condições de trabalho no corte manual da cana tenham melhorado com a inserção do setor sucroenergético no mercado mundial de *commodities*, nenhum dos cortadores entrevistados afirmou que gostaria de permanecer nessa função por muito tempo, especialmente aqueles que já estavam prestes a finalizar a construção da casa própria.

Conforme já exposto em diálogos anteriores, em geral os cortadores têm a meta de construir a casa própria como o principal motivador para realizarem o deslocamento para o corte da cana no Sudeste do país e, diante da iminência da extinção dessa função o nível de escolaridade é lembrado por esses sujeitos, como sendo um diferencial para acessar outras funções, tanto no interior do setor sucroenergético quanto fora dele.

Apenas 20% dos cortadores possuem o último ano do ensino médio completo e nenhum deles possui carteira de habilitação, um dos pré-requisitos que muitas usinas, inclusive a Costa Pinto, exigem para a participação em programas de aperfeiçoamento profissional.

Gráfico 8: Escolaridade dos cortadores entrevistados



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da pesquisa de campo.

A par desses dados sobre o grau de escolaridade, questiono-os sobre a possibilidade de retomar aos estudos e a grande maioria não vê esse retorno como uma opção, uma vez que a necessidade de trabalhar e receber um salário é imperativa na vida dos cortadores. O abandono da escola se deu pelo mesmo motivo, ou seja, foram levados à trabalhar ainda jovens para auxiliar nas despesas domésticas. Ainda assim, todos eles admitem que retornar aos estudos é o melhor caminho para assegurarem empregos melhores e até mesmo a permanência em suas cidades, devendo ser, portanto, a primeira opção para os jovens de sua terra que estão terminando os anos básicos dos estudos.

Pesquisadora: Qual é a perspectiva futura sem o emprego no corte da cana?

Cortador: Pros rurais daqui eu acho que vai tá pior. Mas nós mesmo, a gente tem que procurar outro destino, porque ninguém quer ficar cortando cana não. Agora pra cana, daqui 5 anos é cada vez pior, porque a vantagem de arrumar emprego vai diminuir (...) cada ano diminui três turmas num canto, duas no outro. Ano passado eram sete turmas cortando cana lá, esse ano são o que, umas três só. (...) Pra recuperar essa safra desse ano, vai ter que chover é muito, viu?! A cana daqui tá desse tamaninho assim, ano que vem ela já não vai ser cortada mais. Então das três turmas desse ano, vão ter umas duas só ano que vem, porque não tem cana pra cortar. E ai quem vier ano que vem, vai ter que vir em janeiro, pra aproveitar a parada e a safra.

Cortador: Eu acho que os mais jovens têm que se preparar pra ter um emprego melhor, né?!

Cortador: Ah, a gente fica lá e arruma um serviço qualquer. Ou então vai para outro canto que ainda quer a gente, tipo na colheita da laranja e até em outras usinas. Vamos ver.

Pesquisadora: Mas o que é esse “se preparar melhor”?

Cortador: Estudar. O certo era todos estarem estudando.

Cortador: A maioria que tá aqui é porque não tem escolha e os que tem é porque não soube aproveitar.

Cortador: Os do ensino médio já tem vantagem mas o que falta é paciência, não quer esperar. Já quer ir ganhar dinheiro, ai dá nisso.

Cortador: Eu tenho um irmão, mais novo que eu, que ele estudou e hoje é enfermeiro. É o cacula lá de casa. Tem 17 anos já fez técnico de enfermagem e eu com 27 meu estudo é lá embaixo.

Pesquisadora: E vocês pensam em voltar a estudar, uma vez que alguns já decidiram parar de trabalhar no corte?

Cortador: Eu penso sim e também quero tirar minha carteira de habilitação.

Cortador: Quem sabe.

Cortador: Eu não.

Cortador: No meu caso, eu não volto por causa de trabalho. Se na minha cidade tivesse emprego eu ficava lá e voltava a estudar.

É notável nesse contexto que a necessidade de trabalhar é o grande fator que impede que os cortadores de hoje continuem seus estudos. Um deles ainda afirma que a tendência em conseguir emprego no corte da cana, sem as qualificações mínimas necessárias, será cada vez menor para aqueles que desejam continuar nessa função. Isso ocorre devido à mecanização e a crise atual climática e econômica que o setor vem sofrendo nos últimos três anos.

Nesse sentido, reiteramos a importância de relativizar todas as melhorias alcançadas por essa categoria que, finalmente, foi objeto de estudos e ações a partir da década de 2000. A melhoria das condições de trabalho por si só não garante a melhoria de vida desses sujeitos e de seu grupo familiar, carecendo ainda de políticas inclusivas e abrangentes que impactem diretamente o cotidiano desses indivíduos.

Sobre a carteira de habilitação, sabemos que ela é exigida para que os cortadores realizem cursos de capacitação para serem motoristas, tratoristas, operadores de colheitadeiras automotrizes, soldadores, mecânicos e etc. Durante um dos grupos focais, um dos cortadores afirmou que conheceu três cortadores da Usina Costa Pinto que foram pré-selecionados para realizarem o curso que a usina oferecia e expressou vontade em também realizá-lo. Contudo, lembrou dos altos custos para adquirir a carteira de habilitação, impossibilitando que tal investimento fosse realizado. Além disso, afirmou que desconhecia o oferecimento do curso durante a safra de 2014/2015, embora tenha sido frequente na anterior (2013/2014).

Tais cursos, no entanto, não capacitam apenas os trabalhadores a manusear as máquinas. Existem aulas teóricas e práticas sobre colheita de qualidade, segurança no trabalho, preservação ambiental e mecânica distribuídas em uma carga horária mínima de 300 horas. Um

desses cursos é oferecido pelo Projeto RenovAção⁶³, criado em 2009 pela UNICA em parceria com a Feraesp (Federação dos Empregados Rurais Assalariados do Estado de São Paulo), a Fundação Solidaridad e as empresas da cadeia produtiva (Syngenta, Case IH, Iveco e FMC), com o apoio do BID (Banco Interamericano de Desenvolvimento) do qual a Usina Costa Pinto também é adepta.

O emprego de tratorista e operador de colheitadeira é visto pelos cortadores tanto como um emprego melhor, uma vez que os riscos ocupacionais de exposição ao sol e aos ataques de animais são inexistentes quanto pela possibilidade de melhorar seu *status* social diante dos companheiros e de suas famílias. Contudo, já mencionamos que no corte mecanizado também existem riscos, os quais são desconhecidos pelos cortadores (MENEZES, SILVA e COVER, 2012; ROCHA, 2007). Nesse sentido, relativizamos, mais uma vez, as conquistas pós-década de 2000 que, além de atingirem uma parcela ano a ano menor de trabalhadores do setor sucroenergético foi capaz de reinventar outras formas de impactar negativamente o corpo físico e social dessa nova classe em número ascendente de trabalhadores do setor.

Na incerteza do futuro, os cortadores – principalmente os que já atuam há mais de cinco anos no corte - têm apenas a ambição de garantir, mês a mês, o necessário para as despesas familiares. Os sonhos de seguirem profissões distintas tiveram de ser interrompidos diante das dificuldades cotidianas e que exigiam responsabilidades imediatas de realização. Ser padeiro, engenheiro, veterinário, mecânico e enfermeiro foram algumas das profissões mencionadas e que sucumbiram perante as exigências de realizar o deslocamento para o corte da cana. Apesar disso, falas frustradas dos cortadores em relação à sua vida profissional não são muitas.

Cortador: Ah, primeiramente eu pensava em estudar, fazer faculdade mas devido ao tempo eu tive que ir trabalhar. Eu tinha vontade de fazer Engenharia Civil.

Cortador: O meu sonho mesmo era trabalhar e construir uma casa pra mim. Tá pronta, graças a Deus. Meu objetivo agora é arrumar o que comer e nada mais.

Cortador: Eu tinha vontade de ser veterinário, mas agora eu quero ser fazendeiro porque é mais fácil.

Cortador: Eu tenho um sonho a realizar, que é de ser padeiro. Eu trabalhei na padaria e aprendi um pouco da profissão, sabe?! Ai eu tenho vontade de voltar a estudar pra isso, mas por enquanto não dá, a opção é aqui mesmo. [grifos meus]

Apesar da não realização de ambições pessoais (que podem ser simples para alguns) impossibilitada pela necessidade de ser “o homem da casa” todos os cortadores demonstraram o desejo de retornar e permanecer em suas cidades com suas famílias. Esse fato nos remete à decisão/obrigação inicial de realizar o deslocamento que, embora tenha que ser entendida como uma estratégia social, merece também ser compreendida como um fato histórico relacionado ao Nordeste brasileiro, como uma região de infortúnios climáticos e econômicos, desprovida de chances e possibilidades para a reprodução social de sua população.

Dessa forma, acreditamos que é preciso tanto enxergar esse sujeito em sua essência e dotá-lo de meios culturais, econômicos, políticos e educacionais para ascender socialmente, vivendo com dignidade em sua terra quanto fomentar cada vez mais a geração de empregos e o estímulo à capacitação profissional desses indivíduos por meio da escolarização continuada, abrindo caminhos para que sejam contempladas as expectativas desses sujeitos.

⁶³ De acordo com a UNICA, desde seu lançamento em 2009 até o final de 2012, o Projeto RenovAção capacitou mais de 5.700 trabalhadores rurais em 30 diferentes cursos, sendo responsável por 78% de recolocação desses profissionais. <<http://www.unica.com.br/projeto-renovacao/>> Acesso em 07/01/2015.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste trabalho procuramos analisar através de pesquisa documental, bibliográfica e empírica as principais transformações sobre o trabalho no corte da cana e de seus trabalhadores desde o início da década de 2000 no município de Piracicaba. Constatamos primeiramente que tais transformações foram muito mais movimentadas por uma união de fatores externos à produção sucroenergética do que por um impulso interno do setor de melhorar o tratamento destinado aos cortadores.

Afirmamos isso pelo suporte que nossa análise temporal nos oferece, uma vez que as condições de trabalho dos cortadores de cana de Piracicaba somente começaram a ser impactadas diante das ações do Ministério Público do Trabalho, do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Piracicaba e Saltinho, da Câmara Municipal e do Cerest após as frequentes denúncias de violações dos direitos básicos dos trabalhadores que comprometiam não somente a integridade física desses trabalhadores, mas a sua condição moral e social. O movimento do patronato do setor sucroenergético de Piracicaba em direção à modificação das condições de trabalho sempre foi no sentido de retardar o máximo possível as conquistas até que as exigências pelos novos padrões de certificação foram legitimadas, obrigando o setor a admitir a precariedade da condição dos trabalhadores que era dada, sobretudo, pela sua forma de contratação terceirizada e sem qualquer garantia trabalhista, através dos gatos.

A partir disso, já no final da década de 2000, a Usina Costa Pinto/Raizen começou a eliminar gradativamente a contratação via empreiteiros (“gatos”) e, atualmente, todos os cortadores manuais são contratados diretamente pela Usina que se certifica que todas as obrigações jurídico-legais sejam devidamente cumpridas. Essa contratação direta também é realizada pelo ConCentral que representa os fornecedores de cana de Piracicaba e cuja responsabilidade é administrar não só a contratação mas as garantias de trabalho e de vivência adequadas aos trabalhadores migrantes que cortam a cana das propriedades desses fornecedores. Constatamos, contudo, uma terceira via de contratação estabelecida diretamente entre fornecedores e trabalhadores. Em geral, o perfil desses trabalhadores é diferente daqueles contratados via ConCentral e pela Usina Costa Pinto, sendo moradores de regiões próximas à Piracicaba. Infelizmente não tivemos contato prolongado com esses cortadores e nem com os contratados pelo ConCentral para questioná-los da mesma forma que questionamos os cortadores da Usina, o que restringe parcialmente nossas conclusões à visão destes últimos cortadores e às entrevistas que realizamos durante os trabalhos de campo.

Para além das ações desses *stakeholders* sobre a condição de trabalho dos cortadores de cana, é preciso ressaltar também a mudança de postura do setor sucroenergético nacional que, visando expandir seu mercado consumidor, se deparou com a necessidade em melhorar sua imagem que era maculada por essas constatações. Na esteira do aclamado desenvolvimento sustentável, diferentes atores públicos e privados enxergaram uma excelente oportunidade em consolidar e fomentar um novo “boom” na produção do etanol, sob a justificativa de que ele funcionaria como um substituto economicamente vantajoso e socioambientalmente correto em relação à gasolina. O impulso à fabricação de carros “*flex fuel*” a partir de 2003 veio, portanto, acompanhado de medidas socioambientais que atingiram todas as fases produtivas e contribuíram para acelerar essas mudanças sobre o trabalho e a vida dos cortadores de cana do setor, inclusive em Piracicaba.

Destacamos neste trabalho que a NR-31, o Protocolo Agroambiental e o Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Cana de Açúcar foram fundamentais para a concretização do atual quadro. Com abrangências que vão desde o viés ambiental, através da eliminação da queima da palha da cana prevista no Protocolo Agroambiental, até o viés

social através do comprometimento de usinas e fornecedores em assegurar condições dignas de trabalho e de vida aos trabalhadores por meio do Compromisso Nacional e da Norma Regulamentadora 31, esses condicionantes contribuíram para a modificação do cenário insalubre e perigoso que fazia parte do cotidiano dos cortadores de cana.

De toda forma, podemos concluir que as condições precárias e extenuantes comuns no início dos anos 2000, hoje são alvo de fiscalizações e não se encontram mais difundidas em Piracicaba. Ainda assim, nossa pesquisa empírica nos leva a afirmar que, embora esse cenário não tenha mais a abrangência anterior, ainda é possível encontrar situações irregulares, nos mostrando que apesar da ampla e crescente legislação e fiscalização nem todos os cortadores de cana tem todos os seus direitos devidamente assegurados.

Nesse contexto de incertezas e limitações é preciso levar em consideração que, se em um futuro breve o corte manual da cana de açúcar se não estiver extinto, contará com um número de cortadores pouco significativo se comparado ao início dos anos 2000, inclusive na região de Piracicaba. Aquelas áreas passíveis de mecanização serão mecanizadas gradativamente e as que não são, de acordo com nosso estudo, irão substituir a produção de cana por outro cultivo. Na medida em que enxergamos esse novo cenário devemos atentar para os impactos dessa mecanização/substituição da produção sobre os cortadores de cana que perderão suas funções.

Se pensarmos que essa eliminação funcionará também como uma eliminação das irregularidades trabalhistas podemos imaginar um futuro mais digno para todos os cortadores de cana. Mas, se pensarmos que essa eliminação também significa o desemprego iminente diante da falta de qualificação profissional desses sujeitos o novo contexto é, no mínimo, preocupante. Todos os cortadores de cana entrevistados demonstraram um profundo apego às suas cidades de origem onde a maioria deles possui algum vínculo com agricultura. A migração sazonal para o corte da cana é entendida por eles como uma “falta de opção” diante da insuficiência econômica que a atividade agrícola ou qualquer outra é capaz de fornecer. Contudo, nós entendemos a partir das entrevistas com esses trabalhadores, que essa migração faz parte de um processo de resistência passado de geração para geração que permite, através da aquisição de bens materiais e, sobretudo, a construção de uma moradia, a reprodução social e a sua permanência e de sua família nas suas cidades. Acreditamos que se fosse meramente uma simples “falta de opção” o deslocamento seria definitivo e não haveria um apego tão forte às suas raízes.

Porém, mesmo sendo um processo de resistência é preciso encontrar meios para fixar esse indivíduo, agora sem opções definidas, em sua terra. A nosso ver, a maneira mais viável é direcionar políticas públicas para o incentivo e fortalecimento da agricultura familiar que dê suporte para esse agricultor comercializar sua produção e obter uma renda capaz de suprir as despesas familiares. Além disso, a capacitação e requalificação profissional desse sujeito deve ser vista como uma importante ferramenta para garantir sua permanência na cidade natal ou até mesmo para conseguir ser realocado dentro do próprio setor sucroenergético que redefina as opções de trabalho de acordo com as demandas e inovações tecnológicas.

Durante a realização do nosso trabalho ressaltamos que além dessas inovações técnicas que têm acelerado o processo de substituição da mão de obra do cortador, bem como o prazo para o fim da queima da cana antes do corte, dois outros agravantes têm tido desdobramentos que não atingem somente os cortadores, mas outros atores da cadeia produtiva local como os fornecedores e a própria Usina Costa Pinto. Tais agravantes são: a crise econômica do setor sucroenergético que desde 2008 não tem conseguido se manter competitivo diante da desvalorização comercial do etanol frente aos preços da gasolina; e a crise climática que devido à falta de chuva prejudicou não somente a produtividade da safra de 2014/2015, mas também a de 2015/2016 acarretando tanto um grande prejuízo financeiro para grande parte dos

fornecedores de cana quanto a certeza da contratação de um número ainda mais reduzido de cortadores de cana para as próximas safras.

Embora nosso foco tenha sido sobre os trabalhadores do corte manual da cana, esses dois agravantes também nos fizeram refletir sobre a condição de vulnerabilidade econômica e social dos pequenos fornecedores de cana que representam 85% da produção canavieira de Piracicaba. Em sua grande maioria, esses produtores possuem contrato de fornecimento de cana com a Usina Costa Pinto e não tem conseguido cumprir os acordos diante de sua descapitalização que tem gerado prejuízos recorrentes e que é são agravados pela falta de chuvas.

Não podemos deixar de considerar que antes de ser um fornecedor de cana, esse sujeito é um produtor rural cuja tradição é voltada para essa produção e que diante desses dissabores tem suas opções cada vez mais limitadas. Essa dificuldade tem levado o produtor a trocar sua produção - o que envolve trocar maquinário, apreender um novo processo produtivo e confiar que essa troca foi financeiramente vantajosa – a arrendar sua terra para produtores mais capitalizados; a vender sua propriedade e buscar meios na cidade para sua reprodução; ou a procurar formas de baratear os custos de sua produção, permitindo que ele mantenha os contratos por mais algum período e se apoiando na expectativa de recuperação das crises que atingem o setor. Essa última opção é particularmente delicada pois pode estar relacionada com o não cumprimento ideal da contratação e dos direitos trabalhistas dos cortadores de cana que, porventura, vierem a trabalhar nas propriedades desses fornecedores. De toda maneira, podemos concluir que o atual momento do setor sucroenergético tem revelado as vulnerabilidades da parcela mais frágil desse setor, uma vez que os grandes produtores e a própria Usina Costa Pinto, apesar de sentirem os efeitos das crises conseguem manter-se relativamente seguros no setor.

Entendemos com isso que este período poderá ser o início de uma nova reestruturação produtiva em que permanecerão apenas os produtores mais capitalizados e os grandes grupos do setor, acentuando a oligopolização da produção canavieira. Importante ressaltarmos que essa concentração também se dá sobre os meios de produção e sobre a terra, reforçando perpetuando a já exorbitante concentração fundiária no Brasil. Em Piracicaba este processo poderá ser ainda mais agressivo visto a forte dependência local em relação à produção sucroenergética, incentivando o êxodo rural e a proletarianização sem garantias tantos dos pequenos produtores e de sua família quanto dos cortadores de cana que residem no município ou em municípios próximos.

Além dessas considerações, é importante atentarmos para a significativa mudança nas atuações e nas relações dos distintos atores sociais envolvidos no setor sucroenergético local e que se deu em função de toda a transformação desencadeada pela tríade modernização/mecanização da agricultura + apelo ambiental + leis trabalhistas. No início dos anos 2000, quando os casos de crimes trabalhistas e humanos sobre os cortadores de cana eram cometidos com frequência pelos gatos e sem a interferência direta da Usina e dos fornecedores, existia uma atuação mais incisiva principalmente do poder público de Piracicaba - na figura do ex-vereador descrito no Capítulo III - e do Sindicato dos Trabalhadores Rurais do município. Obviamente que esse embate maior se dava em função do elevado número de cortadores de cana que migravam para o município e por lá residiam aproximadamente durante oito meses o que facilitava que as irregularidades fossem mais frequentes. Porém, mesmo com o número reduzido de trabalhadores notamos uma certa passividade em relação ao desempenho dessas duas instituições na defesa dos interesses e dos direitos dos cortadores. Tal função tem ficado exclusivamente a cargo do Cerest e do Ministério Público do Trabalho.

A Usina Costa Pinto/Raízen consegue estabelecer uma relação mais próxima com o Sindicato dos Trabalhadores Rurais pelo fato dos trabalhadores contratados pela Usina serem automaticamente afiliados ao sindicato que presta serviços assistencialistas e também atua na

elaboração dos Acordos Coletivos. Essa última função do sindicato também é desempenhada junto ao ConCentral. Todavia os trabalhadores contratados por essa empresa não são afiliados ao sindicato. Refletindo sobre essas relações e sobre as entrevistas com esses atores, percebemos que por fazer parte da construção desses instrumentos que norteiam as relações e condições de trabalho dos cortadores, o sindicato se coloca em uma posição confortável com a garantia de que a lei e os acordos serão devidamente cumpridos por tais atores. Contudo, conforme já mencionamos no trabalho, existe ainda a contratação direta de trabalhadores pelos grandes fornecedores de cana que não são cobertos pelos Acordos Coletivos. Não pretendemos afirmar que necessariamente os casos de infração trabalhistas sejam cometidos nesse contexto, até porque os relatos nos levam a acreditar que esses desvios podem acontecer sob quaisquer circunstâncias, inclusive sobre aqueles trabalhadores assegurados pelos acordos. Deveria haver, porém, um maior rigor tanto do poder público municipal quanto do sindicato em rotineiramente averiguar e comprovar que tanto os acordos coletivos quanto a legislação têm sido efetivamente cumpridos e atendido aos poucos trabalhadores que ainda restam no corte da cana em Piracicaba.

Além disso, todos os atores entrevistados afirmaram que o corte manual da cana de açúcar em Piracicaba irá, em breve, ser banido dos canaviais do município em função do crescente aumento da mecanização que irá inviabilizar a contratação dessa mão de obra. Sabendo disso, constatamos que apesar, dos esforços em promover cursos de capacitação e requalificação profissional para esses trabalhadores, não existe qualquer envolvimento e discussão coletiva para que se proponha ações e medidas mitigadoras dos efeitos desse desemprego crescente a cada ano. Os cursos oferecidos não atendem nem a metade dos cortadores e possuem critérios de seleção que eliminam a grande maioria desses indivíduos. É claro para nós que qualificar a totalidade desses indivíduos é impraticável, ainda mais nos modelos unilaterais que vem sendo adotados. Contudo, o que percebemos é que há um descompasso fortalecido por um distanciamento entre os atores entrevistados que tem se limitado a garantir providências mínimas enquanto os trabalhadores vivem um período de instabilidade e incertezas em relação ao futuro próximo.

Após tecer essas considerações, nos sentimos aptos a afirmar que a hipótese inicialmente levantada por este trabalho foi confirmada, uma vez que a liberação da mão de obra desqualificada terá desdobramentos sociais ainda desconhecidos. Nossa abordagem tridimensional, pautada na mecanização X desemprego X condições de trabalho nos leva a crer que devido ao futuro incerto, seja em sua própria produção agrícola ou em outra função que admita sua baixa qualificação (outras atividades no setor primário e construção civil, por exemplo), o risco do trabalhador, que há alguns anos viu sua condição de trabalho e de vida melhorar diante das ações sobre as questões trabalhistas do setor sucroenergético, voltar à conviver com a precariedade socioeconômica é real, e pode ser acentuado se nada for feito em grande escala e que possa contemplar a maior parte desses trabalhadores.

De maneira geral, acreditamos que os objetivos propostos para essa dissertação foram alcançados com êxito, uma vez que conseguimos evidenciar os discursos e os interesses de cada ator envolvido com o setor sucroenergético piracicabano através das entrevistas, além de mostrar como o atual momento do setor tem contribuído para afetar significativamente os trabalhadores do corte manual da cana de açúcar e os demais sujeitos que encontram-se inseridos nesse contexto, como os pequenos fornecedores de cana e o sindicato. Também entendemos que, embora esse período seja singular e suas consequências ainda não estejam completamente claras, o mundo do trabalho e o próprio setor sucroenergético são dinâmicos e irão encontrar formas para se reajustar aos novos elementos inseridos nesse contexto que permanece extremamente relevante para a economia brasileira. Somado à isso, acreditamos que nosso intuito de revelar os cortadores de cana em sua essência enquanto sujeitos ativos foi enriquecedor para as reflexões e conclusões sobre o modo de ver, viver e ser desse trabalhador,

principalmente quando relacionado às suas perspectivas futuras que, em muito se remetem à permanência em sua terra natal.

Ao concluir desta forma este trabalho, cujo período de dedicação se estendeu por pouco mais de dois anos, nos deparamos com outras indagações que esperamos que sejam objeto de discussão e estudos futuros. Como tem se dado a reterritorialização desses cortadores? Quais são as novas opções e estratégias encontradas por eles para garantir sua reprodução social? Quais os desdobramentos que o pesaroso momento do setor terá para os pequenos produtores? Alguns caminhos para essas perguntas já foram indicados, principalmente em nossos grupos focais com os cortadores de cana, mas precisamos aprofundar e refletir melhor sobre tais questões. Acreditamos que para isso, um programa de doutorado seja nossa melhor opção para dar continuidade a essas análises.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES, F. Por que morrem os cortadores de cana? IN: **Saúde e Sociedade**, v.15, n.3, p. 90-98, set-dez 2006.
- _____. Processo de trabalho e danos à saúde dos cortadores de cana. IN: **Revista de Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio ambiente**, v.3, n.2, Artigo 2, abr/ago 2008, SP.
- ALVES, L.R e PINTO, S.S. Ações sustentáveis e a busca pela certificação do etanol no setor sucroenergético. **Revista Cognitio**, Pós-Graduação Unilins, nº 1, 2011, Lins – São Paulo.
- ARACRI, L.A. **Reestruturação produtiva, território e difusão de inovações no campo**: a agricultura de precisão em Mato Grosso. Rio de Janeiro: Arquimedes, 2012.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS FABRICANTES DE VEÍCULOS AUTOMOTORES (ANFAVEA). **Anuário da indústria automobilística brasileira**. 2014.
- BARBOSA, G.R. **Os consórcios de produtores rurais no complexo agroindustrial citrícola paulista**: das Gatoperativas aos gatosórcios- a velha forma de Contratação de mão-de-obra rural. São Carlos, UFSCar, 2008. (Dissertação de mestrado)
- BOAS, S.W.V ; DIAS, E. C. . Contribuição para a discussão sobre as políticas no setor sucro-alcooleiro e as repercussões sobre a saúde dos trabalhadores. IN: **Impactos da indústria canavieira no Brasil**. Rio de Janeiro: IBASE, 2008, p. 23-35.
- BONSUCRO. Disponível em: <http://www.bonsucro.com/>. Acesso em mar/mai, 2014.
- BRUNO, R. Redes de sociabilidade, redes de poder: sobre os deputados federais da Bancada Ruralista no Congresso Nacional (legislatura 2007-2011). IN: BRUNO, R. IN: **Um Brasil Ambivalente**. Agronegócio, ruralismo e relações de poder. Rio de Janeiro: Mauad X; Seropédica, RJ: EDUR, 2009. pp.15-36.
- DOLAN, C; HUMPHREY, J. Changing governance patterns in the trade of fresh vegetables between Africa and United Kingdom. IN: **Environment and Planning**, 36, 2004. 491-509.
- ESPÍNDOLA, A.A. Processo de certificação do etanol brasileiro. IN: **Revista de Ciências Gerenciais**. V. XIII, nº 17, 2009.
- FONSECA, R.T.M. da. Consórcio de empregadores: Uma alternativa imediata para a empregabilidade. IN: **Revista do Ministério Público do Trabalho**. Ano X, n. 19, março/2000.
- FREDO, C.E. Número de contratações formais diminui no setor sucroalcooleiro paulista no primeiro semestre de 2014. IN: **Análises e indicadores do Agronegócio**. São Paulo, IEA, v.9, n.8, ago/2014.
- FREDO, C.E; SALLES-FILHO, S.L.M. Tecnologia X Emprego no setor sucroalcooleiro de São Paulo. IN: **Revista de Economia Agrícola**, São Paulo, v.59, n.1, p.5-22, jan/jun, 2012.
- FREDO, C.E; VICENTE, M.C.M; BAPTISTELLA, C.S.L. Evolução do Pagamento de Empreita nas Colheitas de Algodão, Café, Cana-de-açúcar, Laranja, Limão e Tangerina, Estado De São Paulo, 2000-2012. IN: **Análises e indicadores do Agronegócio**. São Paulo, IEA, v.8, n.5, mai/2013.
- FREDO, C.E; OLIVETTI, M.P.A; CASER, D.V; VEIGA FILHO, A.A; ROQUE, A.A.O. Mecanização na Colheita da Cana-de-açúcar Paulista Supera 80% na Safra 2012/13. IN: **Análises e indicadores do Agronegócio**. São Paulo, IEA, v.9, n.7, jul/2014.
- GARCIA, Jr., A. **O Sul: caminho do roçado**. Estratégias de reprodução camponesa e transformação social. São Paulo: Marco Zero, 1989.
- GEREFFI, G; et al. The governance of global value chains. IN: **Review of International Political Economy**, 12, 2005. 78-104.

GUANAIS, J. B . O salário por produção enquanto uma estratégia empresarial: estímulo à intensificação do trabalho dos cortadores de cana brasileiros. IN: **Ricot Journal**, v. 1, p. 65-84, 2012.

_____. **No eito da cana, a quadra é fechada: estratégias de dominação e resistência entre patrões e cortadores de cana em Cosmópolis- SP**. Dissertação. (Mestrado). Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, 2010.

HOFFMANN,R. e OLIVEIRA, F.C.R. **Evolução da remuneração das pessoas empregadas na cana de açúcar e em outras lavouras no Brasil e em São Paulo**. IN: XLVI Congresso da Sober, 2008, Rio Branco. Anais do XLVI Congresso da Sober. Brasília: Sober, 2008.

IAMAMOTO, M.V. **Trabalho e indivíduo social**. São Paulo: Editora Cortez, 2011. 4ª ed.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Agropecuário**, 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico**, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Produção Agrícola Municipal**, 2012.

INSTITUTO DE ECONOMIA AGRÍCOLA. **Notícias**, 2014. Acesso agosto de 2014 a janeiro de 2015.

INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGIA, QUALIDADE E TECNOLOGIA (INMETRO). **Certificação ISO 26000 e 14000**. São Paulo, 2014.

JANK, M.S; NAPPO, M. Etanol da cana de açúcar: uma solução global sob ataque. IN: ABRAMOVAY, R. (org). **Biocombustível: A energia da controvérsia**. Editora SENAC, 2009.

KAPLINSKY, R. **The role of standards in Global Value Chain**. The World Bank: Poverty reduction and economic management network. Aug, 2010.

LUZ, V.G. **Desgaste nutricional e consumo alimentar de migrantes safristas cortadores de cana**. 2010. 69 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Ciências Médicas, Campinas, 2010. p. 46.

MALUF, R.S. (coord.). **Aspectos da constituição e desenvolvimento do mercado de trabalho em Piracicaba**. Piracicaba, Editora Unimep, 1984.

MARTINS, J.S. O vôo das andorinhas: migrações temporárias no Brasil. IN: **Não há terra para plantar neste verão**. Petrópolis: Editora Vozes, 1986, p.44-61.

MENEZES, M.A; SILVA, M.S; COVER, M. A mecanização do corte da cana e as transformações das relações de trabalho. IN: **V Encontro da Rede de Estudos Rurais**. Belém, UFPA. 2012.

MINISTÉRIO DA AGRICULTURA, PECUÁRIA E ABASTECIMENTO. **Anuário da Agroenergia**, 2012.

MINISTÉRIO DA AGRICULTURA, PECUÁRIA E ABASTECIMENTO. **Notícias**, 2014.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO. **Portaria MTE**. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D33EF459C01345615AF507D69/Portaria%20n.%C2%BA%202546%20%28Alter%20a%20NR31%29%20M%C3%A1quinas%20e%20Equipamentos.pdf>> . Acesso em dez.2014.

_____. **Portaria MTE**. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080814295F16D0142E28D364532D9/Portaria%20n.%C2%BA%201.896%20%28Alter%20a%20NR-31%29%20-%20M%C3%A1quinas.pdf>>. Acesso em dez.2014

MORAES, M.A.F.D. As profundas mudanças institucionais ao longo da história da agroindústria canavieira e os desafios atuais. IN: **Economia Aplicada**, São Paulo, v.11, n.4, p.555-557, out/dez.2007a.

_____. O mercado de trabalho da agroindústria canavieira: desafios e oportunidades. In: IN: **Economia Aplicada**, São Paulo, v.11, n.4, p.605-619, out/dez.2007b.

MUNDO NETO, M. **Transformações da indústria sucroalcooleira brasileira no início do século XXI: das famílias aos acionistas**. Tese. (Doutorado em Engenharia de Produção). Curso de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), 221p, 2012.

NADVI, K. Global standards, global governance and the organization of global value chains. IN: **Journal of Economic Geography**, 2008. 323-343.

NASCIMENTO, A.M. **Curso de Direito do Trabalho**. 19ª Edição, Saraiva, 2004, págs. 619/620.

NOVAES, J.R.P. Trabalho nos canaviais: os jovens entre a enxada e o facão. IN: **Revista Ruris**, v.3, n.1, mar., 2009.

OLIVEIRA, A.M.S. **A relação capital - trabalho na agroindústria sucroalcooleira paulista e a intensificação do corte mecanizado: gestão do trabalho e certificação ambiental**. Presidente Prudente. Dissertação (Mestrado em Geografia). UNESP, 2003.

_____. **Reordenamento territorial e produtivo do agronegócio canavieiro no Brasil e os desdobramentos para o trabalho**. Presidente Prudente. Tese (Tese de Doutorado). UNESP, 2009.

OLIVEIRA FILHO, A. A.; SILVEIRA, M. R. . As Indústrias de Bens de Capital em Piracicaba/SP: novas Perspectivas a partir dos Biocombustíveis. In: 8ª Bienal del Coloquio de Transformaciones Territoriales: Territorios y Territorialidades en Movimiento, 2010, Buenos Aires. **Anais do 8ª Bienal del Coloquio de Transformaciones Territoriales: Territorios y Territorialidades en Movimiento**, 2010. p. 1-16.

PAIXÃO, M. **No coração do canavial: estudo crítico da evolução do Complexo Agroindustrial Sucroalcooleiro e das relações de trabalho na lavoura canavieira (estudo comparativo em 12 estados do Brasil)**. Dissertação de Mestrado. Rio de Janeiro, Engenharia de Produção, UFRJ, 1994.

PERES, A.M.P. **O arrendamento das terras na pequena propriedade fundiária canavieira: o caso do município de Piracicaba –SP**. Dissertação de mestrado. Campinas. Instituto de Economia, UNICAMP, 2003.

PINTO, L.F.G; PRADA, L.S. Fundamentos da Certificação. IN: ALVES, F, et al (orgs). **Certificação Socioambiental para a agricultura**. Piracicaba, SP: Imaflora; São Carlos, EdUFSCar, 2008, 300p.

PINTO, L.F.G; PRADA, L.S; RODRIGUES, I.C. Possibilidades na cana de açúcar. IN: ALVES, F, et al (orgs). **Certificação Socioambiental para a agricultura**. Piracicaba, SP: Imaflora; São Carlos, EdUFSCar, 2008, 300p.

RAMOS, P. Os mercados mundiais de açúcar e a evolução da agroindústria canavieira do Brasil entre 1930 e 1980:do açúcar ao álcool para o mercado interno. IN: **Economia Aplicada**, São Paulo, v.11, n.4, p.559-585, out/dez.2007.

_____. **A evolução da agroindústria canavieira e os mercados de açúcar e de álcool carburante no Brasil: a necessidade de planejamento e controle**. XLVI Congresso da Sociedade Brasileira de Economia, Administração e Sociologia Rural. Rio Branco/Acre, 20 a 23 de julho de 2008.

_____. O trabalho na lavoura canavieira paulista: evolução recente, situação atual e perspectivas. IN: BUAINAIN, A. M e DEDECCA, C.S. **Emprego e trabalho na agricultura brasileira**. Brasília: IICA, 2009.

ROCHA, F.L. A análise dos fatores de risco do corte manual e mecanizado da cana de açúcar no Brasil segundo o referencial de Promoção da Saúde. Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto. Universidade de São Paulo, 2007. (Tese de doutorado).

SANTOS, M.H.C. **Políticas e política de uma energia alternativa: o caso do Próalcool.** Rio de Janeiro, ANPOCS, Notrya, 1993.

SÃO PAULO (ESTADO). Lei n.11.241 de 19 de setembro de 2002. Dispõe sobre a eliminação gradativa da queima da palha da cana de açúcar e dá providências correlatas. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, 20 set.2002.

SCHEIDL, H.A; SIMON, A.T. Gestão de desempenho na terceirização de atividades logísticas: um estudo de caso da logística agrícola. IN: **XXXI Encontro Nacional de Engenharia de Produção (ENEGEP)**. São Carlos, UFSCar, 2011.

_____. Avaliação do processo de terceirização do corte mecanizado, carregamento e transporte de cana-de-açúcar. IN: **Revista de Ciência & Tecnologia**. São Paulo, v.17, n. 33, p. 103-118, jan/jun, 2012.

SCOPINHO, R. et al. **Novas tecnologias e saúde do trabalhador: a mecanização do corte da cana-de-açúcar.** Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, v.15, n.1, p.147-161, jan./mar. 1999.

SCOPINHO, R.A. Qualidade total, saúde e trabalho: uma análise em empresas sucroalcooleiras paulistas. IN: **Revista de Administração Contemporânea**, São Paulo, v.4, n.1, p.93-112, Jan./Abr.2000.

_____. Qualidade de vida versus condições de vida: um binômio indissociável. IN: Trabalho, Educação e Saúde. Rio de Janeiro, v.7, n°3, p.599-607, nov.2009/fev/2010.

SCOPINHO, R.A; VARELLI, L (orgs.). **Modernização e impactos sociais: o caso da agroindústria sucroalcooleira na região de Ribeirão Preto.** Rio de Janeiro, FASE, 1995.

SECRETARIA DE MEIO AMBIENTE DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Programa Etanol Verde.** Disponível em:<http://www.ambiente.sp.gov.br/etanolverde/files/2014/05/Resultados-safra-2013_2014-Etanol-Verde.pdf> Acesso em ago/2014.

SILVA, R.G. da. A terceirização no Brasil e a Súmula 331 do TST. IN: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 92, set 2011. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10278>. Acesso em out 2014.

SILVA, M.A.M. A morte ronda os canaviais paulistas. IN: **Revista da Associação Brasileira de Reforma Agrária**, v.33, n.2, Ago/Dez, 2006, pp.111- 134.

_____. Trabalho e trabalhadores na região do “mar de cana e do rio do álcool”. IN: **Revista Agrária**, São Paulo, n.2, 2005, pp. 2-39.

_____. **Errantes do fim do século.** São Paulo: EDUNESP, 1999.

_____. O trabalho oculto nos canaviais. IN: **Perspectivas**, São Paulo, v. 39; pp. 11-46, jan/jun – 2011.

_____. Sabe o que é ficar borrado no eito da cana? IN: **Revista Sociedade e Agricultura**. Rio de Janeiro, v.21, n°2, 2013, pp:359-391.

TEIXEIRA, G.P.S. **Tripartismo, trabalho e processos sociais: contribuições sobre o Compromisso Nacional da Cana de Açúcar.** Rio de Janeiro. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). CPDA/UFRRJ, 2013.

THOMAZ JUNIOR, A. **Por trás dos canaviais os nós da cana: a relação capital X trabalho e o movimento sindical dos trabalhadores na agroindústria paulista.** São Paulo: Annablume/ Fapesp, 2002.

UNIÃO DAS INDÚSTRIAS DA CANA DE AÇÚCAR (UNICA). **Vamos perdê-lo?** Disponível em: <http://www.unica.com.br/na-midia/27455300920319334644/vamos-perde-lo/>. Acesso em maio de 2014.

_____. Relatórios diversos. Acesso set/out.2014.

VEIGA FILHO, A. A.; CARVALHO, F.C.de; NEGRI NETO, A. Evolução do mercado internacional de açúcar e a competitividade do Brasil. IN: **Revista de Economia & Relações Internacionais**, São Paulo, v. 2, n.3, p. 43-56, 2003.

VEIGA FILHO, A.A; RAMOS, P. Proálcool e evidências de concentração na produção e processamento de cana-de-açúcar. IN: **Informações Econômicas**. São Paulo: v.36, n.7, jul.2006.

VERÇOZA, L.V e SILVA, M.A.M. A resistência dos trabalhadores nos canaviais alagoanos. IN: **Revista Agrária**, São Paulo, nº13, pp. 137-168, 2010.

VIAN, C.E.F. **Agroindústria Canavieira**: Estratégias competitivas e modernização. Campinas, SP: Editora Átomo, 2003.

VILLATORE, M.A.C. Consórcio Simplificado de Empregadores Rurais. IN: VIDOTTI, T.J; GIORDANO, F.A.M.P; MARTINS, M.R. (orgs). **Direito do Trabalho Rural**. 2ed.São Paulo: LTr, 2005, v. 1, p. 430-454.

WILKINSON, J.; HERRERA, S. Biofuels in Brazil: debates e impacts. **The Journal of Peasant Studies**, v.37, n.4, Oct., 2010a, 749-769.

_____. Biofuels, climate change and sustainability in Brazil. **Dynamics of Rural Transformation in Emergin Coutries**. International Conference, New Delhi, India, Apr., 2010b.

ANEXOS

ANEXO A - Carta da UNICA para o ex-Presidente Lula sobre a situação do setor

ETANOL: O QUE ESTÁ ACONTECENDO?

- Desde 2009, **44** usinas fecharam as portas
- Em 2014, outras **12** sem condições financeiras poderão encerrar atividades
- Com isto, mais de **30.000** postos de trabalho foram perdidos e milhares estão em risco
- A dívida média das empresas do setor **supera o faturamento bruto anual**, e cerca de **20%** da receita está comprometida apenas com o pagamento de juros
- Empresas de bens de capital voltadas para o setor registram desde 2010 queda de **50%** no faturamento, com perda de mais de **50.000** postos de trabalho
- As expectativas para a indústria de base são desanimadoras, já que **não há um único pedido de nova usina** em carteira
- Municípios canavieiros estão enfrentando **queda acentuada de arrecadação**, com forte **deterioração no comércio e serviços**, e **gastos crescentes com saúde pública**
- Empresas de grande porte, que realizaram elevados investimentos no setor sucroenergético nos últimos anos, **signalizam a disposição de deixar o setor.**

*Com esse quadro inalterado, o Brasil caminha a passos largos para **EXTINGUIR a mais bem sucedida iniciativa do mundo** para a substituição em larga escala de combustíveis fósseis por uma opção limpa e renovável.*

Isto ocorre em um período em que a produção de gasolina é insuficiente para atender à demanda interna, devendo permanecer insuficiente por vários anos, já que não há previsão de aumento na capacidade de refino a curto ou médio prazo.

APESAR DE TUDO ISTO...

- A safra 2013 de cana-de-açúcar atingiu recorde histórico, permitindo a volta da mistura de 25% de etanol na gasolina, beneficiando diretamente a economia nacional e a Petrobrás, que:
 - Ampliou em 10% sua capacidade de refino (200 milhões de litros/mês)
 - Reduziu em 6,5 bilhões de litros as importações de gasolina
 - Reduziu em US\$5 bilhões o déficit da balança de petróleo e derivados
 - Evitou um prejuízo adicional superior a US\$1 bilhão com a importação de gasolina.

PARA REVERTER ESTE QUADRO:

1) Medidas emergenciais

- Completar o programa de desoneração do PIS-COFINS

- Aumentar a mistura de etanol na gasolina para 27,5%

2) Agenda para a retomada de investimentos

- Definir objetivos claros para a participação do etanol na matriz de combustíveis
- Estabelecer um programa de saneamento financeiro das usinas, fundamental para pelo menos 40% das empresas do setor superarem suas dificuldades
- Reestabelecer e manter o diferencial tributário favorável ao etanol, perdido com a eliminação da CIDE sobre a gasolina
- Garantir o estímulo, no contexto do InovarAuto, para ganhos de eficiência dos veículos flex no uso do etanol hidratado e ao uso de etanol nos futuros modelos híbridos
- Manter e ampliar programas de incentivo à inovação tecnológica nas áreas industrial e agrícola e de financiamentos para adoção das novas tecnologias

Impactos adicionais da CIDE 'zerada':

- Perda de receita para Estados e Municípios, comprometendo a capacidade de investir em infraestrutura de transporte, particularmente no transporte público (29% da arrecadação da CIDE seria destinada a estados e municípios)
- Perda de receita antes destinada pela União a investimentos em infraestrutura e transporte (71% da arrecadação da CIDE)

ANEXO B – Relatório de Fiscalização



MINISTÉRIO DO TRABALHO
DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
SUBDELEGACIA DO TRABALHO EM PIRACICABA

ILMO. SR. SUBDELEGADO DO TRABALHO

REF.: PROC. ADM. Nº 46259.004604/2003-55

REQUERENTE: CÂMARA MUNICIPAL DE PIRACICABA

REQUERIDA: NAIDINA SEVERIANO DOS SANTOS - ME

ASSUNTO: Fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho aplicáveis a alojamento de trabalhadores rurais

VISTÓRIAS: 25 e 29/Julho/2003; 05 e 25/Agosto/2003

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO

Em decorrência de demanda externa originária de denúncia apresentada pela requerente, foi realizada fiscalização do trabalho junto a empresa requerida, para verificação do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho aplicáveis às condições e situações presentes no alojamento de trabalhadores rurais mantido pela mesma, objeto de matéria denunciada, cujo resultado se encontra consignado nos tópicos apresentados mais adiante deste relatório técnico-fiscal.

I - INFORMAÇÕES CADASTRAIS DA EMPRESA REQUERIDA

Nome: NAIDINA SEVERIANO DOS SANTOS - ME

CNPJ: 02.634.422/0001-44

Atividade econômica principal: Atividades de serviços relacionados com a agricultura

CNAE: 01.61-9 GR: 3

Endereço (sede): Rua Rafael Taranto, nº 06, Bairro Nosso Teto, Rio das Pedras / SP, CEP 13.390-000

Nº. total de empregados: 77

II - FATOS RELEVANTES DETECTADOS NA FISCALIZAÇÃO

Durante a fiscalização do cumprimento das exigências técnico-legais de segurança e medicina do trabalho aplicáveis às condições e situações de trabalho mantidas pela empresa requerida, em especial as relativas a matéria denunciada, foram constatadas as seguintes situações de fato mais relevantes:

- 1- Com relação a fiscalização do alojamento de trabalhadores rurais situado à Rodovia Luis Dias Gonzaga, nº 370, Subdistrito de Anhumas, Piracicaba / SP
 - a- Armários individuais (28 unidades) para guarda de roupas de trabalho e pessoais em quantidade inferior ao número de trabalhadores alojados (35 trabalhadores) – (NR 24.5.2.2);
 - b- Fiação elétrica do circuito de iluminação exposta, sem a proteção física através de eletroduto ou sistema de isolamento equivalente – (NR 24.5.14);
 - c- Colchões das camas com espessura e densidade inferior ao especificado pelos dispositivos da norma de segurança e saúde do trabalho aplicável (espessura mínima de 10 cm e densidade 26) – (NR 18.4.2.10.5);

- d- Lençol, cobertor, travesseiro e fronha, a cargo exclusivo do empregado, não fornecidos gratuitamente pelo empregador, em desacordo com a exigência legal estabelecida pelas disposições da norma de segurança e saúde do trabalho aplicável – (NR 18.4.2.10.6);
 - e- Não há instalação de extintor portátil de incêndio no interior do prédio do alojamento para combate ao fogo no seu princípio – (NR 23.12.1);
 - f- Falta de fornecimento de água potável e fresca aos trabalhadores alojados através de bebedouros de jato inclinado na proporção de uma unidade para cada 25 trabalhadores ou fração – (NR 24.5.16);
 - g- Não há fornecimento ou disponibilidade de papel higiênico para os usuários das instalações sanitárias – (NR 18.4.2.6.1."d");
 - h- Falta varal instalado em postes na área externa do prédio do alojamento para secagem natural das roupas de uso pessoal e de trabalho dos trabalhadores alojados – (NR 18.4.2.13.1);
 - i- Gabinets sanitários instalados no subsolo sem isolamento através de compartimentos individuais, separados, dotados de paredes divisórias e portas de acesso independente, providas de fecho, de modo a manter um resguardo conveniente e privativo do trabalhador usuário – (NR 24.1.25);
 - j- Gabinets sanitários instalados no piso principal do alojamento com paredes de madeira, sem revestimento impermeável – (NR 24.1.18);
 - k- Áreas dos chuveiros elétricos localizadas em área comum com tanques de lavagem de roupas, sem isolamento através de divisórias, bem como falta de ralo e paredes com revestimento impermeável – (NR 24.1.11);
 - l- Chuveiros elétricos sem sistema de aterramento conforme normas técnicas oficiais vigentes – (NR 18.4.2.8.5);
 - m- Áreas das aberturas de ventilação (janelas) do prédio do alojamento insuficiente ao mínimo exigido pelas disposições da norma de segurança e saúde do trabalho aplicável (área mínima de ventilação de 10% da área do piso) – (NR 18.4.2.10.1."d");
 - n- Não há área de lazer exclusiva e coberta em local externo ao prédio do alojamento – (NR 18.4.2.14.1);
- 2- Com relação a fiscalização do refeitório de trabalhadores rurais situado à Travessa 2, nº 36, Subdistrito de Anhumas, Piracicaba / SP
- a- Área do refeitório instalada na varanda de prédio residencial, com aberturas em toda linha periférica sem fechamento apropriado para evitar entrada de insetos, em pleno desacordo com as disposições da norma de segurança e saúde do trabalho aplicável – (NR 24.3.15.1);
 - b- Armazenagem de materiais de manutenção mecânica em área comum do refeitório, em não conformidade com as exigências dispostas na norma de segurança e saúde do trabalho aplicável – (NR 24.3.14);
 - c- Falta de fornecimento de água potável e fresca através de bebedouro de jato inclinado – (NR 24.3.15.1."f");
 - d- Não há porta de acesso para isolamento da área de entrada/saída do refeitório – (NR 24.3.13);
 - e- Piso cimentado rugoso sem revestimento impermeável – (NR 24.3.5);
 - f- Pontos de luz (2 lâmpadas incandescentes de 60 W) em quantidade insuficiente para iluminação artificial adequada do refeitório durante a sua utilização no período noturno – (NR 24.3.4);
 - g- Falta lavatório próximo da entrada do refeitório – (NR 24.3.11);
- 3- As condições e situações referentes à segurança, conforto e higiene do trabalho acima relatadas, assim como outras constatadas durante a ação fiscalizatória, em desacordo com a legislação vigente aplicável e com apresentação de exposição ocupacional a riscos significativos à segurança e saúde dos trabalhadores, foram objeto de notificação fiscal, cuja apresentação se encontra consignada, com maiores detalhes, no Item "III" deste relatório.

NOTA: As NR's acima mencionadas referem-se às Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho dispostas na Portaria MTb Nº 3.214/78.

III - AÇÃO DA FISCALIZAÇÃO

No decorrer da ação fiscal, em função da verificação de condições e situações ocupacionais em não conformidade com as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho vigentes, foram lavrados 4 (quatro) Autos de Infração (AI) e 3 (três) Termos de Notificação (TN), cujas respectivas partes principais se encontram transcritas abaixo, conforme texto expresso no original correspondente.

- AUTO DE INFRAÇÃO Nº. 008739498 DE 25/07/2003 (PROC. ADM. 46259-004608/2003-33)

HISTORICO: Verificado que a empresa em referência deixou de providenciar o fornecimento gratuito de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) para os trabalhadores rurais em frentes de trabalho de corte de cana-de-açúcar, tais como: óculos de segurança para proteção contra impacto de partículas e/ou objetos / materiais pontiagudos ou cortantes, sapato de segurança com biqueira de aço para proteção contra objetos / materiais pontiagudos ou cortantes, mangotes de proteção contra objetos / materiais pontiagudos ou cortantes, e máscaras respiratórias com filtro mecânico contra poeiras, estando tais trabalhadores utilizando mangotes e sapatos de segurança de sua propriedade nas suas atividades laborais rurais.

CAPITULAÇÃO: Art. 166 da CLT c/c o item 5.3. alínea "a", da NR-6 da Portaria MTb Nº 3.214/78

- AUTO DE INFRAÇÃO Nº. 008739501 DE 25/07/2003 (PROC. ADM. 46259-004610/2003-11)

HISTORICO: Verificado que a empresa em referência deixou de providenciar o fornecimento de água potável, fresca e em condições higiênicas para os trabalhadores rurais alojados no alojamento acima mencionado, através da instalação de bebedouros de jato inclinado com guarda de proteção, na proporção de uma unidade para cada cinquenta empregados alojados.

CAPITULAÇÃO: Art. 157, inciso I, da CLT, c/c o subitem 24.5.16 da NR-24 da Portaria MTb nº 3.214/78

- AUTO DE INFRAÇÃO Nº. 008739056 DE 25/07/2003 (PROC. ADM. 46259-004609/2003-88)

HISTORICO: Verificado que a empresa em referência deixou de providenciar para que os gabinetes sanitários do alojamento de trabalhadores rurais acima mencionado, situados no subsolo, fossem instalados em compartimentos individuais, separados, dotados de paredes divisórias e portas de acesso independente, providas de fecho, de modo a manter um resguardo conveniente e privativo do trabalhador usuário.

CAPITULAÇÃO: Art. 157, inciso I, da CLT, c/c o subitem 24.1.26, alínea "c" da NR-24 da Portaria MTb nº 3.214/78

- AUTO DE INFRAÇÃO Nº. 008739099 DE 27/08/2003 (PROC. ADM. 46259-005436/2003-15)

HISTORICO: Verificado que a empresa em referência deixou de providenciar para que os trabalhadores votassem somente em empregados inscritos para eleição de representantes dos mesmos na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho Rural (CIPATR) do período de 07/2001 a 05/2003, havendo na correspondente cédula de eleição da CIPATR o registro do nome do proprietário da empresa para o cargo de membro representante dos empregados.

CAPITULAÇÃO: Artigo 13 da Lei nº 5.889/73, c/c o subitem 3.4 da NRR-3 da Portaria MTb nº 3.057/88

- TERMO DE NOTIFICAÇÃO Nº. 30467792 DE 25/07/2003 (PROC. ADM. 46259-004611/2003-57)

A Empresa fica notificada a cumprir as seguintes exigências de segurança e medicina do trabalho dentro dos prazos determinados, de acordo com a CLT (alterações pela Lei Nº 6.514/77) e Normas Regulamentadoras (NR) da Portaria MTb Nº 3.214/78:

➤ ALOJAMENTO

LOCALIZAÇÃO: Rodovia Luis Dias Gonzaga, nº 370, Subúrbio de Anhumas, Piracicaba / SP

1- Características construtivas do alojamento – Deverá atender as seguintes exigências de segurança do trabalho:

- a- Localizado em prédio específico destinado unicamente para repouso de trabalhadores alojados;
- b- Pé-direito mínimo de 2,60 m p/ cama simples e 3,0 m para cama dupla (beliche);
- c- Piso impermeável, lavável e antiderrapante, livre de depressões ou saliências;
- d- Paredes de alvenaria, concreto ou madeira adequada com pintura apropriada;
- e- Janelas de ventilação metálicas ou de madeira pintada com área mínima de 1/10 da área do piso, observando as dimensões mínimas de 0,60 x 0,60 m;
- f- Portas de entrada e saída metálicas ou de madeira pintada com dimensões mínimas de 1,00 x 2,10 m;
- g- Cobertura de estrutura metálica ou de madeira adequada com telhas de barro ou fibrocimento;

2- Áreas principais de ocupação do alojamento – Deverão atender os seguintes requisitos mínimos de conforto e higiene do trabalho:

- a- Área mínima de dormitório conforme segue:
 - Para cada trabalhador alojado em cama simples e armário deverá ter 2,47 m²;

- Para cada 2 (dois) trabalhadores alojados em cama dupla vertical (beliche) e armários deverá ter 2,47 m²
 - b- Área de circulação principal e de acesso aos dormitórios deverá ter largura mínima de 1,0 m;
 - c- Área frontal de acesso para portas, janelas, escadas, corredores, quadros de força, equipamentos de combate a incêndio e outros elementos do prédio deverá ter dimensões adequadas, observando o mínimo de 1,00 m², e estar permanentemente livre e desimpedida;
- NR 1.7."a" c/c NR 10.1.2 c/c NR 11.3.2 c/c NR 24.5.2.2 c/c NR 24.5.3 c/c NR 24.5.11 - Prazo: IMEDIATO
- 3- Condições gerais de limpeza e higienização do alojamento – Deverá atender as seguintes exigências de higiene do trabalho:
- a- Os cômodos, em especial os dormitórios, deverão ser limpos diariamente, e pulverizados mensalmente;
 - b- Os sanitários deverão ser desinfetados diariamente;
 - c- O lixo deverá ser retirado diariamente e depositado em local adequado, fora do prédio;
 - d- Lençóis, fronhas e cobertores deverão ser lavados periodicamente;
 - e- É proibida a instalação de eletrodomésticos, fogareiro e similares no alojamento;
 - f- É proibido cozinhar ou aquecer alimentos no interior do alojamento;
- NR 1.7."a" c/c NR 13.4.2.10.6 c/c NR 13.4.2.10.8 c/c 24.5.28."a/b/c/d" – Prazo: IMEDIATO
- 4- Instalações sanitárias - Deverão atender os seguintes requisitos mínimos de higiene do trabalho:
- a- Gabinetes sanitários na proporção de, no mínimo, 1 (um) vaso sanitário para cada grupo de 20 trabalhadores;
 - b- Mictórios na proporção de, no mínimo, 1 (uma) unidade para cada grupo de 20 trabalhadores;
 - c- Chuveiros elétricos na proporção de, no mínimo, 1 (uma) unidade para cada grupo de 10 trabalhadores em atividades insalubres ou com sujidades;
 - d- Lavatórios na proporção de, no mínimo, 1 (uma) torneira para cada grupo de 10 trabalhadores em atividades insalubres ou com sujidades;
 - e- No caso de estarem localizados fora do prédio do alojamento, a passagem deste para as instalações sanitárias deverá ser coberta de forma adequada para proteção contra intempéries;
- NR 1.7."a" c/c NR 24.1.2 c/c NR 24.1.6 c/c NR 24.1.12 c/c NR 24.1.8 c/c NR 24.1.25.3 - Prazo: IMEDIATO
- 5- Gabinetes sanitários - Deverão ser dotados dos seguintes requisitos mínimos de higiene do trabalho:
- a- Ser instalados em compartimentos individuais e separados;
 - b- Ter janela de ventilação para o exterior com área mínima de 1/8 da área do piso, observando as dimensões mínimas de 0,60 x 0,60 m;
 - c- Ter paredes divisórias com altura mínima de 2,10 m e com extremidade inferior distante, no máximo, a 15 cm do piso;
 - d- Ter piso e paredes revestidos por material resistente, liso, impermeável e lavável;
 - e- Ser dotados de portas independentes, providas de fecho;
 - f- Possuir lixeira com lampa e papel higiênico disponível;
- NR 1.7."a" c/c NR 24.1.26."a"/"b"/"c"/"d"/"f" - Prazo: IMEDIATO
- 6- Banheiros ("Box") - Deverão atender as seguintes exigências de higiene do trabalho:
- a- Chuveiros com opção de água quente;
 - b- Ter paredes divisórias com altura mínima de 2,10 m;
 - c- Ter piso e paredes revestidos por material resistente, liso, impermeável e lavável;
- NR 1.7."a" c/c NR 24.1.11."c/d/e" - Prazo: IMEDIATO
- 7- Chuveiros - Deverão ser dotados dos seguintes requisitos de segurança do trabalho - (Prazo: IMEDIATO)
- a- Chuveiros elétricos deverão ter aterramento adequado com Cabo Terra na Cor Verde, conforme normas técnicas oficiais vigentes;
 - b- Registros de abertura/fechamento instalados a meia altura na parede;
- NR 1.7."a" c/c NR 10.2.1.4 c/c NR 12.3.5 c/c NBR 5410 c/c NR 24.1.5 – Prazo: IMEDIATO
- 8- Bebedouro de água potável – Deverá atender os seguintes requisitos mínimos de higiene do trabalho:
- a- Deverá fornecer água potável e fresca;
 - b- Ser localizado em área do alojamento de fácil acesso, livre e desimpedida;
 - c- Ser do tipo jato inclinado com guarda de proteção construído de material apropriado de fácil limpeza e higiene;
 - d- Em quantidade na proporção de 1 (uma) unidade para cada grupo de 25 (vinte e cinco) trabalhadores ou fração;
 - e- Ter aterramento adequado com Cabo Terra na Cor Verde, conforme normas técnicas oficiais vigentes;
- NR 1.7."a" c/c NR 10.2.1.4 c/c NR 12.3.5 c/c NR 18.4.2.10.10 c/c NR 18.37.2 c/c NR 24.7.1 c/c NR 24.7.1.2 - Prazo: IMEDIATO
- 9- Camas dos dormitórios – Deverão atender as seguintes exigências de conforto e higiene do trabalho:
- a- Ser de estrutura metálica ou de madeira com perfeita rigidez;
 - b- Dispor de lençol, fronha, travesseiro e cobertor em condições adequadas de higiene;

- c- Colchão de espuma com densidade mínima 26 e espessura mínima de 10 cm;
 - d- Dimensões mínimas de 0,80 x 1,90 m e estrado de madeira com ripas espaçadas a cada 5 cm;
 - e- Cama dupla ("beliche") – Requisitos mínimos:
 - Altura livre mínima entre camas de 1,10 m;
 - Cama superior com proteção lateral (guarda) e distante do teto, no mínimo, de 1,10 m;
 - Acesso a cama superior por escada fixa na estrutura da própria cama;
 - Estrado da cama superior fechado na parte inferior;
- NR 1.7."a" c/c NR 18.4.2.13.1/2 c/c NR 24.5.13/19 c/c NR 24.5.19.1/2/3 – Prazo: IMEDIATO
- 10- Armários dos dormitórios – Deverão atender as seguintes exigências de conforto e higiene do trabalho:
- a- Ser armários individuais duplos metálicos ou de madeira pintada;
 - b- Dimensões mínimas de 0,60 m de frente x 0,45 m de profundidade x 0,90 m de altura, com separação interna por prateleira a meia altura para permitir a guarda da roupa de passeio em local distinto da guarda da roupa de trabalho;
- NR 1.7."a" c/c 24.5.21 – Prazo: IMEDIATO
- 11- Rede elétrica – Deverá atender as seguintes exigências de segurança do trabalho:
- a- Fiação elétrica acondicionada em eletrodutos aparentes ou embutidos, devidamente fixados por suportes adequados;
 - b- Fiação, tomadas, interruptores, bocais de lâmpadas e demais componentes elétricos instalados com isolamento e fixação adequados, conforme normas oficiais vigentes;
 - c- É proibida a existência de partes elétricas energizadas expostas sem proteção física adequada;
 - d- Iluminação artificial através de lâmpadas incandescentes na proporção de 1 (uma) unidade de 100 W para cada 8,0 m² de área do piso, considerando pé-direito de 3,0 m, ou outro tipo de lâmpada que produza o mesmo nível de iluminamento;
- NR 1.7."a" c/c NR 10.1.2 c/c NR 10.2.3.6 c/c NR 24.2.9 c/c NR 24.5.14 – Prazo: IMEDIATO
- 12- Extintores portáteis de incêndio - Deverão ser adotadas as seguintes medidas preventivas de segurança do trabalho:
- a- Dimensionar a quantidade de extintores portáteis de incêndio de acordo com risco de fogo de grau médio, conforme item 23.15.1 da NR 23, devendo instalar, no mínimo, independente da área ocupada, 2 (dois) extintores de incêndio para cada sala;
 - b- O local de instalação de cada extintor deverá ter:
 - Sinalização de solo através de área mínima de 1,00 X 1,00 m na cor vermelha com bordas amarelas, permanentemente livre e desobstruída;
 - Sinalização de altura localizada, no mínimo, a 2,0 m do piso, através de seta ou círculo vermelho com dimensão mínima de 30 cm e bordas amarelas, em posição de fácil visualização à distância;
- NR 1.7."a" c/c NR 23.15.1 c/c NR 23.15.1.1 c/c NR 23.17.2 c/c NR 23.17.3 - Prazo: IMEDIATO
- 13- Lavanderia - Deverá atender os seguintes requisitos de higiene do trabalho:
- a- Localizado em prédio específico, anexo ou próximo do alojamento, destinado para lavagem de roupas;
 - b- Ter cobertura adequada e paredes laterais com aberturas apropriadas para melhor arejamento;
 - c- Ter iluminação elétrica adequada;
 - d- Ser dotado de varais para secagem de roupas em quantidade compatível com a quantidade de usuários;
 - e- Tanques para lavagem de roupas na proporção de, no mínimo, 1 (uma) unidade para cada grupo de 10 trabalhadores em atividades insalubres ou com sujidades;
- NR 1.7."a" c/c NR 18.4.2.13.1/2 - Prazo: IMEDIATO
- 14- Área de lazer - Deverá ser localizada em prédio específico próximo do alojamento, destinado para recreação dos trabalhadores alojados, dotado de mesas e assentos em quantidade adequada – NR 1.7."a" c/c NR 18.4.2.14.1 – Prazo: IMEDIATO

- TERMO DE NOTIFICAÇÃO Nº. 30467793 DE 25/07/2003 (PROC. ADM. 46259-004612/2003-00)

A Empresa fica Notificada a cumprir as seguintes exigências de segurança e medicina do trabalho dentro dos prazos determinados, de acordo com a CLT (alterações pela Lei Nº 6.514/77) e Normas Regulamentadoras (NR) da Portaria MTb Nº 3.214/78:

▶ REFEITÓRIO

LOCALIZAÇÃO: Travessa 2, nº 36, Subdistrito de Anhumas, Piracicaba / SP

- 1- Características construtivas do refeitório – Deverá atender as seguintes exigências de segurança do trabalho:
- a- Localizado em prédio específico destinado unicamente para tomada de refeições pelos trabalhadores;
 - b- Pé-direito mínimo de 2,80 m;

- c- Piso impermeável, lavável e antiderrapante, livre de depressões ou saliências;
 - d- Paredes de alvenaria, concreto ou madeira adequada com revestimento liso, resistente e impermeável até 1,50 m de altura do piso;
 - e- Teto com forro de concreto, estuque, madeira ou outro material adequado;
 - f- Janelas de ventilação metálicas ou de madeira pintada com área mínima de 1/8 da área do piso, observando as dimensões mínimas de 0,60 x 0,60 m;
 - g- Portas de entrada e saída metálicas ou de madeira pintada com dimensões mínimas de 1,00 x 2,10 m;
 - h- Aberturas para o exterior (janelas, portas, etc.) deverão ter proteção por tela adequada para evitar entrada de insetos;
 - i- Cobertura de estrutura metálica ou de madeira adequada com telhas de barro ou fibrocimento;
 - j- Não estar situado em subsolo ou porão de prédio;
- NR 1.7."a" c/c NR 24.3.5/6/7/8/9 c/c NR 24.3.13 c/c NR 24.4.7.1 c/c NR 24.3.15.1."a" - Prazo: IMEDIATO
- 2- Áreas principais de ocupação do refeitório – Deverão atender os seguintes requisitos mínimos de conforto e higiene do trabalho:
- a- Área mínima de refeitório para cada usuário de 1,00 m²;
 - b- Área de circulação principal e de acesso às mesas / bancos deverá ter largura mínima de 0,75 m;
 - c- Área de circulação entre bancos e banco / parede deverá ter largura mínima de 0,55 m;
 - d- Área frontal de acesso para portas, janelas, escadas, corredores, quadros de força, equipamentos de combate a incêndio e outros elementos do prédio deverá ter dimensões adequadas, observando o mínimo de 1,00 m², e estar permanentemente livre e desimpedida;
- NR 1.7."a" c/c NR 10.1.2 c/c NR 11.3.2 c/c NR 24.5.2.2 c/c NR 24.5.3 c/c NR 24.5.11 - Prazo: IMEDIATO
- 3- Condições gerais de limpeza e higienização do refeitório – Deverá atender as seguintes exigências de higiene do trabalho:
- a- Ser limpos diariamente;
 - b- Os sanitários deverão ser desinfetados diariamente;
 - c- O lixo deverá ser retirado diariamente e depositado em local adequado, fora do prédio;
 - d- É proibida a utilização do refeitório para depósito ou para quaisquer outros fins;
- NR 1.7."a" c/c NR 24.3.14 c/c NR 24.3.15.1."c" c/c 24.5.28."b/c" – Prazo: IMEDIATO
- 4- Equipamentos do refeitório - Deverá atender os seguintes requisitos mínimos de higiene e conforto ocupacional:
- a- Mesas com tampo lisos e impermeáveis e bancos / cadeiras adequados, em quantidade suficiente para atendimento ao número de usuários;
 - b- Ter bebedouro do tipo jato inclinado c/ guarda de proteção para fornecimento de água potável e fresca;
 - c- Ter lavatórios e pias instalados em área anexa ao prédio do refeitório, próximo da entrada, em quantidade suficiente para atendimento ao número de usuários;
 - d- Instalação de equipamento adequado para aquecimento de refeições (estufa, fogão ou similar) em quantidade suficiente para atendimento ao número de usuários;
- NR 1.7."a" c/c NR 24.3.15.1."d/e/f/g" - Prazo: IMEDIATO
- 5- Bebedouro de água potável – Deverá atender os seguintes requisitos mínimos de higiene do trabalho:
- a- Deverá fornecer água potável e fresca;
 - b- Ser localizado em área do refeitório de fácil acesso, livre e desimpedida;
 - c- Ser do tipo jato inclinado com guarda de proteção construído de material apropriado de fácil limpeza e higiene;
 - d- Ter aterramento adequado com Cabo Terra na Cor Verde, conforme normas técnicas oficiais vigentes;
- NR 1.7."a" c/c NR 10.2.1.4 c/c NR 12.3.5 c/c NR 24.3.10 - Prazo: IMEDIATO
- 6- Equipamento para aquecimento de refeições – Deverá atender os seguintes requisitos mínimos de segurança do trabalho:
- a- Se for elétrico, deverá ter aterramento adequado com Cabo Terra na Cor Verde, conforme normas técnicas oficiais vigentes;
 - b- Se for a gás, o botijão de gás deverá ser instalado em local externo do prédio, em abrigo coberto, isolado, bem ventilado e sinalizado adequadamente;
- NR 1.7."a" c/c NR 10.2.1.4 c/c NR 12.3.5 c/c NR 18.4.2.12.1."m" - Prazo: IMEDIATO
- 7- Rede elétrica – Deverá atender as seguintes exigências de segurança do trabalho:
- a- Fiação elétrica acondicionada em eletrodutos aparentes ou embutidos, devidamente fixados por suportes adequados;
 - b- Fiação, tomadas, interruptores, bocais de lâmpadas e demais componentes elétricos instalados com isolamento e fixação adequados, conforme normas oficiais vigentes;
 - c- É proibida a existência de partes elétricas energizadas expostas sem proteção física adequada;

- d- Iluminação artificial através de lâmpadas incandescentes na proporção de 1 (uma) unidade de 150 W para cada 6,0 m² de área do piso, considerando pé-direito de 3,0 m, ou outro tipo de lâmpada que produza o mesmo nível de iluminação:
NR 1.7."a" c/c NR 10.1.2 c/c NR 10.2.3.6 c/c NR 24.3.3/4 - Prazo: IMEDIATO
- 9- Extintores portáteis de incêndio - Deverão ser adotadas as seguintes medidas preventivas de segurança do trabalho:
- Dimensionar a quantidade de extintores portáteis de incêndio de acordo com risco de fogo, conforme item 23.15.1 da NR 23, devendo instalar, no mínimo, independente da área ocupada, 2 (dois) extintores de incêndio para cada sala;
 - O local de instalação de cada extintor deverá ter:
 - Sinalização de solo através de área mínima de 1,00 X 1,00 m na cor vermelha com bordas amarelas, permanentemente livre e desobstruída;
 - Sinalização de altura localizada, no mínimo, a 2,0 m do piso, através de seta ou círculo vermelho com dimensão mínima de 30 cm e bordas amarelas, em posição de fácil visualização à distância;
- NR 1.7."a" c/c NR 23.15.1 c/c NR 23.15.1.1 c/c NR 23.17.2 c/c NR 23.17.3 - Prazo: IMEDIATO

- TERMO DE NOTIFICAÇÃO Nº. 30467795 DE 25/07/2003 (PROC. ADM. 46259-005355/2003-15)

A Empresa fica notificada a cumprir as seguintes exigências de segurança e medicina do trabalho dentro dos prazos determinados, de acordo com a CLT (alterações pela Lei Nº 6.514/77) e Normas Regulamentadoras (NR) da Portaria MTb Nº 3.214/78:

- SEPATR - SERVIÇO ESPECIALIZADO EM PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO RURAL
- SEPATR AUTÔNOMO - Empresa com mais de 29 (vinte e nove) e menos de 100 (cem) trabalhadores, deverá providenciar assistência técnica de segurança e medicina do trabalho por SEPATR AUTÔNOMO, comum a várias empresas, composto de Técnico em Segurança do Trabalho e de Auxiliar de Enfermagem do Trabalho - NRR 2,6 c/c NRR 2.7 - Prazo: IMEDIATO
 - Treinamento de Primeiros Socorros - Promover treinamento sobre segurança, higiene do trabalho e prestação de primeiros socorros na proporção de 1 (um) trabalhador devidamente treinado para cada frente de trabalho com 10 (dez) ou mais trabalhadores - NRR 2.8 - Prazo: IMEDIATO
 - Materiais de Primeiros Socorros - Fornecer, para cada frente de trabalho, caixa específica contendo material curativo necessário para prestação de primeiros socorros e recursos mínimos para atendimento de urgência - NRR 2.8.1- Prazo: IMEDIATO
- CIPATR - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO RURAL
- CIPATR - Providenciar a organização de nova CIPATR, conforme disposições constantes nos itens 3.1 e 3.2 da NRR 3 - NRR 3.1/2 - Prazo: IMEDIATO
 - Registro da CIPATR - Proceder registro da CIPATR no órgão local do MTb - NRR 3.6 - Prazo: IMEDIATO
 - Composição dos membros da CIPATR - Dimensionar adequadamente os membros titulares e suplentes da CIPATR, considerando, como número de empregados a média aritmética do número de trabalhadores do ano civil anterior - NRR 3.1.1 c/c NRR 3.2 - Prazo: IMEDIATO
 - Treinamento de prevenção de acidentes para membros da CIPATR - Promover a realização de curso sobre prevenção de acidentes do trabalho para todos os membros titulares e suplentes da CIPATR, inclusive o Secretário, ministrado antes da posse, em horário de expediente normal do estabelecimento rural - NRR 3.15."c" c/c NR 5.32 - Prazo: IMEDIATO
 - Contratada e Contratante - A empresa contratada como empreiteira ou subempreiteira deverá participar, através de um representante do empregador e um dos empregados, nas reuniões da CIPATR da empresa contratante, com guarda da respectiva documentação comprobatória - NRR 3.20 - Prazo: IMEDIATO
- EPI - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL
- Equipamentos de Proteção Individual (EPI) - Fornecer gratuitamente EPI adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, com respectivo CA/MTb, sempre que as medidas de proteção coletiva forem tecnicamente inviáveis ou não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho e/ou doenças profissionais, ou enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas, ou ainda para atender as situações de emergência, conforme segue, para função de Cortador - NRR 4.2 c/c NRR 4.3 - Prazo: IMEDIATO
 - Boné com touca árabe (dois jogos);
 - Protetor facial;
 - Óculos de segurança;
 - Respiradores/máscaras contra poeira;
 - Mangotê de proteção;

- f- Luvas de proteção;
 - g- Premeiras de segurança;
 - h- Calçado de segurança c/ biqueira de aço;
 - i- Capa de chuva;
- 10- Vestimenta de Trabalho - É OBRIGATÓRIO o fornecimento gratuito pelo empregador de Vestimenta de Trabalho composta, no mínimo, de 2 (dois) jogos de calça e camisa, e sua reposição quando danificada - NR 1.7."a" c/c NR 6.3."a" - Prazo: IMEDIATO
- 11- Treinamento de Segurança do Trabalho - Promover treinamento admissional e periódico de segurança do trabalho para instrução e informações aos trabalhadores quanto ao uso adequado dos EPI's, bem como tornar obrigatório seu uso - NRR 4.5."a" c/c NR 6.6.1."b"/ "d" - Prazo: IMEDIATO
- 12- Limpeza e higienização de EPI - A empresa deverá providenciar limpeza e higienização periódica dos EPI's e vestimentas de trabalho, em especial para os utilizados em atividades laborais com exposição a agentes químicos prejudiciais a saúde, como poeira, sujidade, umidade, etc. - NRR 4.4 c/c NR 6.6.1."f" - Prazo: IMEDIATO
- ▶ PCMSO - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL
- 13- Atestados de Saúde Ocupacional (ASO) - Providenciar preenchimento do ASO conforme disposições contidas no item 7.4.4.3 da NR 7, em especial a identificação dos riscos ocupacionais específicos existentes na atividade do trabalhador - NR 7.4.4.3 - Prazo: IMEDIATO
- 14- Relatório anual do PCMSO - Proceder a elaboração de relatório anual do PCMSO com as informações mínimas constantes no Quadro III da NR 7 - NR 7.4.6.1 - Prazo: IMEDIATO
- 15- Cronograma anual de ações primárias de saúde do PCMSO - Providenciar a realização dos eventos programados no cronograma de atividades do PCMSO de 04/2003, em especial as medidas primárias de saúde do trabalho, assim como as palestras e treinamentos específicos para os trabalhadores - NR 7.4.6 - Prazo: IMEDIATO
- ▶ PPRA - PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS
- 16- Cronograma anual de ações de segurança do PPRA - Providenciar a realização dos eventos programados no cronograma de atividades do PPRA de 16/04/2003, em especial as medidas preventivas de segurança do trabalho, assim como as palestras e treinamentos de segurança específicos para os trabalhadores - NR 9.2.1."a" c/c NR 9.2.3 - Prazo: IMEDIATO
- ▶ TRANSPORTE
- 17- Veículo de transporte de trabalhadores - O transporte coletivo de trabalhadores rurais, entre suas residências / alojamento e locais de trabalho, e vice-versa, deverá ser efetuado por meio de ônibus, devidamente registrado, licenciado, vistoriado e que atenda aos requisitos estabelecidos pela Portaria SUP/DER/80 - NR 1.2 c/c NR 1.7."a" - Prazo: IMEDIATO
- 18- Transporte de ferramentas de frentes de trabalho - Os veículos destinados ao transporte de trabalhadores rurais deverão dispor de compartimento específico, fechado e adequado ao acondicionamento de ferramentas de quaisquer natureza - NR 1.2 c/c NR 1.7."a" - Prazo: IMEDIATO
- 19- Requisitos dos veículos de transporte de trabalhadores - Os veículos deverão ter inscritos, a meia altura das laterais e traseira das suas carrocerias, a palavra "Rurais" na cor preta e com altura de 30 cm, assim como dispor de extintor portátil de incêndio adequado com carga não vencida - NR 1.2 c/c NR 1.7."a" - Prazo: IMEDIATO
- 20- Documentação do veículo de transporte de trabalhadores - O veículo deverá portar o documento hábil de autorização fornecido pelo DER - NR 1.2 c/c NR 1.7."a" - Prazo: IMEDIATO
- 21- Proibições - É PROIBIDO o transporte de passageiros em pé. É PROIBIDO o transporte de ferramentas agrícolas no espaço reservado aos trabalhadores - NR 1.2 c/c NR 1.7."a" - Prazo: IMEDIATO
- 22- Crachá de identificação do motorista - Fornecer crachá de identificação contendo fotografia e nome do operador do equipamento de transporte motorizado - NR 11.1.6 - Prazo: IMEDIATO
- ▶ CONDIÇÕES DE HIGIENE E CONFORTO
- 23- Camas de alojamento de trabalhadores - A empresa deverá fornecer gratuitamente 2 (dois) jogos de cama (lençol, fronha, travesseiro e cobertor) para cada trabalhador alojado, assim como deverá providenciar a sua manutenção em condições adequadas de higiene (lavagem periódica) - NR 1.7."a" c/c NR 18.4.2.10.6 - Prazo: IMEDIATO
- 24- Local de refeições nas frentes de trabalho - Deverá ser oferecido aos empregados condições de conforto e higiene por ocasião das refeições - NR 24.6.1 - Prazo: IMEDIATO
- 25- Dispositivos térmicos para refeições nas frentes de trabalho - A empresa deverá fornecer gratuitamente dispositivos térmicos aos trabalhadores rurais que trazem a própria alimentação - NR 24.6.3.1 - Prazo: IMEDIATO
- 26- Recipientes térmicos para água potável nas frentes de trabalho - A empresa deverá fornecer gratuitamente aos trabalhadores rurais recipientes portáteis, hermeticamente fechados, para armazenagem de água potável e fresca - NR 24.7.1.2 - Prazo: IMEDIATO

27- Instalações sanitárias nas frentes de trabalho - Para atividades laborais nas frentes de trabalho rural, providenciar a instalação de barracas removíveis adequadas, para fins de sanitários - NR 1.7. "a" - Prazo: IMEDIATO

↳ GERAL

- 28- Ordens de Serviço sobre Segurança e Medicina do Trabalho - Elaborar e divulgar Ordens de Serviço sobre Segurança e Higiene do Trabalho aos trabalhadores, através de Procedimentos de Segurança do Trabalho (PST) específicos para cada cargo/função, tendo em consideração os riscos ocupacionais gerais e específicos de cada atividade e do estabelecimento - NR 1.7. "b" - Prazo: IMEDIATO
- 29- Treinamento de Segurança do Trabalho - Promover treinamento de segurança do trabalho aos trabalhadores sobre medidas técnicas preventivas a serem adotadas em suas atividades, com objetivo de evitar acidentes do trabalho e doenças profissionais - NR 1.7. "c" - Prazo: IMEDIATO
- 30- Material de Primeiros Socorros Médicos - Providenciar a disponibilidade de material para prestação de primeiros socorros para cada frente de trabalho rural, com guarda em local apropriado de fácil acesso e boa visualização, sob a responsabilidade de trabalhador treinado para esse fim, constituído de caixa ou estojo específico de primeiros socorros contendo material curativo básico (esparadrapo, bandagem, compressas, ataduras, algodão, água boricada em solução 3% ou água oxigenada em 10 volumes, tesoura, luvas impermeáveis, etc), e outros materiais e/ou equipamentos apropriados aos riscos existentes nos locais de trabalho - NR 7.5.1 - Prazo: IMEDIATO

IV - MEDIDAS IMEDIATAS ADOTADAS PELA EMPRESA REQUERIDA

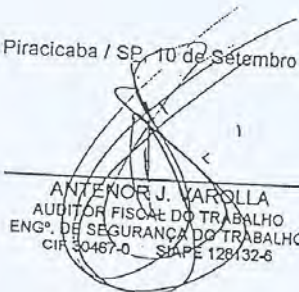
Em decorrência da imposição de várias exigências de segurança e saúde do trabalho durante as diligências de fiscalização para efeito de regularização de situações e condições de trabalho irregulares em desacordo com os preceitos técnico-legais constantes nas normas regulamentadoras aplicáveis, algumas delas foram solucionadas de imediato pela empresa requerida, conforme segue abaixo.

- 1- Equipamentos de Proteção Coletiva (EPI) - A cobrança ilegal de EPI fornecido aos trabalhadores rurais (sapato de segurança), foi regularizada através do ressarcimento do valor cobrado aos empregados envolvidos; o uso de roupa de trabalho própria para atividades nas frentes de trabalho rural foi regularizado pelo fornecimento gratuito de calça e camisa de mangas longas aos empregados envolvidos - (NR 6.3. "a");
- 2- Marmita e garrafa térmicas - A cobrança ilegal do fornecimento de tais utensílios para atendimento das frentes de trabalho rural, foi regularizada através do ressarcimento do valor cobrado aos empregados envolvidos - (NR 24.6.3.2 c/c NR 24.7.1.2);
- 3- Refeições - Adequação das refeições fornecidas aos empregados em atividades nas frentes de trabalho rural, com garantia do fornecimento de cardápio mínimo de alimentos para o almoço, jantar e café da manhã, através do respectivo registro em contrato de fornecimento de alimentação - (NR 24.6.1/2);

NOTA: As NR's acima mencionadas referem-se às Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho dispostas na Portaria MTb N° 3.214/78.

Nada mais, para superior consideração.

Piracicaba / SP, 10 de Setembro de 2003.


ANTENOR J. VAROLLA
AUDITOR FISCAL DO TRABALHO
ENG. DE SEGURANÇA DO TRABALHO
CIF 30467-0 - SAPE 128132-6

Secretaria Nacional
SPM – SERVIÇO PASTORAL DOS MIGRANTES / CNBB
Rua Caiambé, 126 – Bairro do Ipiranga – São Paulo – SP / Brasil
Cep 04264-060 - Tel.: (011) 6163-7064

Correio Eletrônico
spm.nac@terra.com.br
spm-sp@terra.com.br

Site:
www.migracoes.com.br

São Paulo, CMSS/SPM, 22 a 30 de julho de 2003

Identificação: Equipe do SPM-Serviço Pastoral dos Migrantes / Setor Temporários
Regional Sul / CNBB – Estado de São Paulo

Migrações Internas: evoluções e desafios

Introdução:

As migrações costumam figurar como o lado visível de fenômenos invisíveis. Aparecem muitas vezes como a superfície agitada de correntes subterâneas. Verdadeiros termômetros que, ao mesmo tempo, revelam e escondem transformações ocultas. Os grandes deslocamentos humanos, via de regra, precedem ou seguem mudanças profundas, seja do ponto de vista econômico e político, seja em termos sociais e culturais. Os maremotos históricos provocam ondas bravias que deslocam em massa populações e povos inteiros. Numa palavra, a mobilidade humana é em geral um sintoma de grandes transições. Quando ela se intensifica, algo ocorreu ou está para ocorrer, ou melhor, algo *está ocorrendo* nos bastidores da história.

Se o planeta está em movimento, através de milhões de seres humanos deslocando-se de um lado para outro, ou se as estradas do Brasil estão povoadas de caminhantes – não é exagero falar de um momento de profundas transformações. Para alguns autores, como Boaventura Santos, Michael Hardt e Antonio Negri, por exemplo, trata-se de uma crise sem retorno do paradigma modernidade, no bojo da qual engendra-se uma nova transição paradigmática.

Ainda uma última observação. Expressões como "migração forçada" ou "migração compulsória", que estão na tônica destas páginas, não pretendem subestimar a existência e a importância dos deslocamentos livres e espontâneos. O direito fundamental de ir e vir está na base de qualquer programa de luta pela cidadania. Na sociedade brasileira atual, contudo, a grande maioria da população especialmente os setores condenados à exclusão social, deixam sua terra e sua gente não por um ato livre, e sim porque por motivos de vida ou morte. Está em jogo a própria sobrevivência. Daí nossa insistência em que ao direito de ir e vir corresponde o direito de "ficar". Quantos migrantes que hoje percorrem as estradas se pudessem optar, decidiriam permanecer no solo onde enterraram seus mortos! Migrar deve ser uma decisão livre e não forçada pela sobrevivência.

Migrações internas – Números

O censo demográfico de 2000 revelou que nada menos de 137.669.439 habitantes residem na zona urbana, o que equivale a 81,22% do total da população brasileira. De acordo com os censos do IBGE, na década de 1960, 13 milhões de pessoas trocaram o campo pela cidade; nos dez anos seguintes, esse número se eleva para 15,5 milhões. Tudo indica que desde 1970, quando a população rural passa a ser minoritária, até os dias de hoje, mais de 40 milhões de brasileiros migraram do campo para a zona urbana. Se levarmos em conta que a região sudeste concentra, sozinha, 72.282.411 habitantes, ou seja, 42,6% da população do país, e tem um percentual de urbanização da ordem de 90,52%, fica ainda mais claro o crescimento da cidade em detrimento do campo. Só o estado de São Paulo, por exemplo, representa 21,80% da população do Brasil, com 36.966.527 pessoas, sendo que quase um terço destas aglomeram-se no município da capital. Das capitais brasileiras, aliás, doze já superaram a marca de um milhão de habitantes, enquanto a metade delas está acima de dois milhões.

Migrações internas – Rostos e Rumos

No caso do crescimento das *idades médias do interior*, verifica-se um rechaço do fluxo nordeste-sudeste. Ou seja, boa parte dos migrantes continua dirigindo-se aos grandes centros urbanos, como São Paulo, Rio e Belo Horizonte. Mas, em seguida, são rechaçados para o interior, buscando regiões como Campinas, Ribeirão Preto, Triângulo Mineiro e outras para onde muitas indústrias também estão se mudando. Por outro lado, é considerável um número dessas cidades de porte grandes e médias, passaram a ser, o local de destino para aqueles que, ao deixar o campo, evitam as capitais devido sobretudo às notícias de desemprego e violência. Vale citar que a região de Ribeirão Preto que congrega 85 municípios recebe cerca de 65 mil trabalhadores para a colheita da cana, 45 mil para a colheita do café e 23 mil para colheita daaranja e outras atividades no campo. Apesar deste contingente, a mecanização do corte da cana já atinge 30% em todo o estado de São Paulo. Dados recentes apontam para um grande crescimento da produção de açúcar e álcool. De acordo com a UNICA (União da Agroindústria Canavieira de São Paulo). Estima-se que somente na região de Ribeirão Preto, existem mais de 100 colhedeiças de cana, sendo que uma possui capacidade de colher 700 toneladas por dia, o que corresponde à substituição de 100 homens.

Migrações internas na diocese de Piracicaba – Rotas

Ampliando o quadro dos deslocamentos populacionais, podemos identificar, nos tempos atuais, cinco movimentos mais expressivos do fenômeno migratório: êxodo rural em massa, migrações temporárias ou sazonais, migrações limítrofes e/ou latino-americanas, migrações para fronteira agrícola e migrações circulares ou pendulares.

Ficamos apenas com as migrações temporárias, desafios para a Igreja particular de

As migrações temporárias ou sazonais ocorrem, especialmente, em direção às safras agrícolas. As safras da cana-de-açúcar, do café, da laranja, da uva, do tomate - entre outras - são responsáveis por grandes fluxos de trabalhadores que, por um período de 4, 5, 6, 7 ou 8 meses, deixam sua terra natal e se dirigem às regiões da agroindústria. Alagoas, Bahia, Ceará, Piauí, Pernambuco, Maranhão, Paraíba Estados do Nordeste figuram como as áreas principais de origem desses migrantes. Quanto ao destino, podemos citar o estado de São Paulo principalmente nas regiões de Campinas - Piracicaba e Ribeirão Preto. Alguns estados, como Minas Gerais e Paraná, por exemplo, são simultaneamente pólos de origem e destino desses trabalhadores. Vale sublinhar, ainda, que as usinas canavieiras em geral preferem, em não poucos casos, contratar a mão-de-obra temporária (ou vinda de fora). Ela se adapta perfeitamente à oscilação da demanda nos setores apontados e, além disso, isenta a empresa dos encargos sociais mais onerosos e permanentes. É comum, nas regiões de origem, falar das mulheres como "viúvas de maridos vivos", as quais, na ausência dos homens, têm de assumir, além da casa, a busca da água e da lenha, bem como o trato do roçado. Quanto aos trabalhadores, em alojamentos e pensões provisórios e precários, amargam uma situação extremamente precária de vida e trabalho.

Migrações internas na diocese de Piracicaba - Raízes

Para entender as migrações internas, será preciso encarar de frente alguns *nós ou estrangulamentos* que, para usar a expressão de Caio Prado Junior, fazem parte da formação econômica e política do Brasil. Fazem parte, igualmente, da formação histórica e cultural de nossa sociedade. São verdadeiros *entraves* do desenvolvimento social na história do país.

O primeiro deles é a *concentração* da terra, da riqueza e do poder. Na verdade, a intuição de Gilberto Freire permanece bem viva e atual. O Brasil da *Casa Grande & Senzala* não é o Brasil de ontem. A coexistência entre uma elite abastada e a exclusão social da maioria da população é uma realidade da história deste país. O fosso entre os dois extremos tem aumentado cada vez mais, a ponto de se falar em *apartheid social*. Permanece igualmente viva a expressão de Raymundo Faoro, pois *Os donos do poder* seguem controlando os destinos da nação. Evidente que este estado de coisas está na raiz de muitos movimentos migratórios.

Outro nó que estrangula a população assalariada é a questão das *relações de trabalho*. Termos como flexibilização e terceirização são janelas para entender esse processo que vem precarizando as relações de trabalho. Diminuem os empregos estáveis e multiplicam-se os "picos". Se na história do Brasil os gastos com o trabalho sempre foram mínimos, hoje torna-se onerosa. Uma vez mais, o trabalhador vê-se obrigado a um vaivém compulsório e, não raro, ao deslocamento do grupo familiar, apenas para suprir as despesas com a sobrevivência.

Mais recentemente, o entrave da *dívida externa e interna* veio agravar a situação. O FMI, o Banco Mundial e outros organismos financeiros, conduzem o destino da nação e sua própria soberania se vêem subordinados aos novos e antigos *Donos do poder*, onde a elite brasileira e a elite internacional, especialmente o setor financeiro, são simultaneamente cúmplices e juizes. Ainda desta vez, não é difícil perceber as implicações do endividamento externo e interno para o agravamento das migrações compulsórias.

A *estiagem* periódica no semi-árido brasileiro e a indústria da seca constituem outro nó que está na raiz das migrações temporárias. Porém, não podemos cair na ingenuidade de que a seca é fator predominante da saída em massa do nordeste e de Minas Gerais. A seca apenas agrava uma situação fundiária já extremamente desigual. Mais que a seca, o que expulsa o nordestino é a cerca. Cerca que, como hoje sabemos, concentra não somente a terra, mas

também a água. Podemos afirmar que a estiagem marca a hora da partida, mas a causa profunda do êxodo reside na estrutura fundiária já assinalada.

Por fim, ainda um novo entrave que estrangula o desenvolvimento brasileiro: a *corrupção*. Também esta encontra fortemente impressa na história e na cultura do país. Se a dívida externa representa uma sangria em parte substancial dos recursos do país e a concentração de riqueza acumula outra grande fatia, a corrupção acaba por completar o quadro de exploração. Entre o público e o privado desenvolve-se, de forma oculta e escandalosa, uma promiscuidade que vem denunciar, novamente, a apropriação patrimonial dos bens coletivos. Com isso, grande parte dos recursos que saem de Brasília em direção às regiões menos desenvolvidas, através de programas sociais, acabam beneficiando principalmente os intermediários, isto é, políticos e empresários inescrupulosos. Quanto às famílias para as quais se destinavam tais recursos, quantas delas não acabam caindo na estrada!

Missões nos alojamentos e pensões da diocese de Piracicaba – SP

a) Quantos foram visitados na diocese?

Cerca de 10 mil trabalhadores migrantes.

b) Quantos migrantes vivem em alojamentos da diocese?

Cerca de 12 mil migrantes estão nos alojamentos.

c) Quantas Pensões:

Aproximadamente 3 mil pensões nas cidades dormitórios, com mais de 30 mil migrantes temporários.

d) Média etária e escolar dos trabalhadores migrantes?

Cerca de 85% são jovens, tem entre 18 e 25 anos de idade e 15% tem entre 26 e 45 anos. 80% estiveram na escola apenas 1 ano, mas não sabem nada o que aprendeu são analfabetos.

e) Tipo de atividades foram desenvolvidas nessas missões?

Nos alojamentos e pensões visitas celebração da eucaristia e da palavra e círculos bíblicos.

f) Aproximadamente quantos migrantes vêm para a colheita da cana e outras colheitas na região?

Cerca de 42 mil trabalhadores temporários.

g) Constatações quanto ao progresso ou não na vida dos migrantes.

Aos migrantes cortadores de cana, o sofrimento não é menor do que o sofrimento da família que fica "órfã" na origem. Percebe-se no olhar de cada migrante um vazio, causado pela dor da ausência e da separação. Esta sensação de vazio associada à ansia de sobrevivência, somada ao preconceito de serem "estrangeiros na própria terra" torna os migrantes frágeis e ao mesmo tempo arredios de qualquer tipo de convivência com a comunidade local, ou seja, parece mais uma ovelha que sofre longe do rebanho. Constata-se que onde a pastoral dos migrantes atua, há um salto qualitativo e o resgate da auto-estima de cada trabalhador. Isto acontece também onde a usina tem alguma atividade, no seu cotidiano, voltada para a dimensão religiosa, esportiva ou festiva.

Mapa da Exploração do Trabalho no Estado de São Paulo:

1 - Araraquara – SP

Pelo sistema de condomínio, fazendas da Região fazem contratações irregulares, por tempo indeterminado, quando deveriam ser por prazo indeterminado. Alguns condomínios "vendem" mão-de-obra para terceiros, não pagando, assim, direitos dos trabalhadores rurais. Colhedores de laranja entraram em greve para reivindicar R\$ 0,18 por caixa de 27 quilos de laranja colhida; 160 colhedores da Fazenda Fitipaldi Citrus estão com contrato rompido na carteira, mas continuam trabalhando.

2 - Matão – SP

Trabalhadores denunciaram que têm de procurar a justiça para receber R\$ 100 referentes ao pagamento de seis meses de trabalho na colheita de laranja.

3 - Piracicaba e Limeira – SP

Fiscais encontraram cerca de 50 cortadores de cana com contratação irregular, trazidos de outras regiões do país e com descontos indevidos no salário.

4 - Nova Odessa – SP

Cerca de 50 trabalhadores rurais trazidos da Paraíba foram libertados da condição de escravidão em que viviam em dois alojamentos. Eles estavam sem salário e eram obrigados a fazer dívidas para pagar a alimentação. O empregador está preso há dois meses.

5 - Rio das Pedras – SP

A fiscalização autuou empregadores e interditou o alojamento por problemas de segurança. O empregador obrigava os trabalhadores da fazenda de cana-de-açúcar a fazerem dívidas que não conseguiriam pagar.

6 - Monte Mor – SP

Plantadores de tomate estavam com contratação irregular, segundo fiscalização da Subdelegacia Regional do Trabalho da região. *Fonte: (FOLHA DE S. PAULO B 8 domingo, 22 de setembro de 2002)*

Piracicaba – SP / Bairro de Anhaumas (25 de julho de 2003)

Com uma Kombi, o Serviço Social e a Guarda Civil do Município de Piracicaba convidou o Serviço Pastoral dos Migrantes (SPM-SP), para visitar o alojamento de trabalhadores cortadores de cana. Quando as equipes estavam no local, o Presidente da Comissão de Defesa dos Direitos Humanos e Cidadania da Câmara de Vereadores do Município de Piracicaba, "Storel" chegou com o engenheiro do Ministério do Trabalho, onde convidou os trabalhadores a prestar depoimentos sobre o local de moradia. Há cerca de 03 meses, 56 trabalhadores rurais foram recrutados por um empregador "gato" de nome não identificado no Município de Araripina sertão do Pernambuco, a 698 Km de Recife Capital do Estado. Depois de viajar 4 dias e 3 noites na estrada, foram entregues a outro (gato) e alojados em um barracão de tábuas localizado no Município de Piracicaba, onde funcionava um "boteco". O barracão constituído por 3 banheiros e 6 chuveiros sem repartições para os trabalhadores fazerem suas necessidades com privacidade. A fossa estava entupida e todo o esgoto retornava no local dos chuveiros. Após o banho, os trabalhadores tinham que andar aproximadamente 40 metros, expostos ao vento, até chegar no local das camas para dormir que também era o local de lazer, jogar baralho e assistir televisão.

A visita aconteceu no dia 25/07/2003, às 15h00 e alguns trabalhadores não tinham almoçado, eles relataram que a comida fornecida por outro (gato) é feita com água e sal e ainda pela manhã a comida azeda. Um trabalhador mostrou sua marmitta ao engenheiro do Ministério

O Trabalho que comprovou a comida azeda com mau cheiro. Os trabalhadores também estão revoltados com o valor pago pelo (gato), empreiteiro, que fornece cana para outra usina, variando entre R\$ 07 e R\$ 12 centavos por metro de cana cortado, rendendo a cada um R\$ 294,00 reais por mês. Não é à toa que a região de Piracicaba – SP é conhecida com a região que produz açúcar com o menor custo. O Ministério do Trabalho notificou a empresa para prestar esclarecimentos e regularizar as situações de acordo com as Leis Trabalhistas.

O engenheiro revelou a sua indignação diante das condições de pobreza e de miséria encontradas no alojamento dos trabalhadores e decidiu pedir medidas urgentes do Ministério Público do Trabalho obrigando a empresa a garantir um local adequado e que nenhuma represália seria feita aos trabalhadores. O Serviço Pastoral dos Migrantes caracteriza este acontecimento como uma "escravidão moderna". Porque as pessoas não são obrigadas a continuar no trabalho e no local precário. No entanto, não é oferecida outra alternativa. Se um não quiser, é só ir embora. Mas como, se eles mal tem dinheiro para comer?

Fonte: (Serviço Pastoral dos Migrantes SPM / Setor dos Temporários / SP)

A cana-de-açúcar no Estado de São Paulo:

Unidades produtoras de açúcar e álcool:

Aracatuba, Andradina, Araras, Assis, Bauru, Barretos, Barra Bonita, Campinas, Igarapava, Jaboticabal, Jaú, Marília, Olímpia, Piracicaba, Presidente Prudente, São José do Rio Preto e Ribeirão Preto – SP.

- Área: 2,8 milhões de hectares
- Usinas e destilarias: 137
- Empregos na indústria: 120 mil
- Empregos no campo: 480 mil
- Municípios canavieiros: 220
- Produção de cana: 287,9 milhões de t
- Produção de álcool: 12,65 bilhões de litros
- Produtores de cana: 11.500 mil

Fontes: Folha de São Paulo / Unica, IEA (Instituto de Economia Agrícola), Orplana e JornalCana

Rota da Mobilidade Humana para o Estado de São Paulo:

- Municípios que recebem migrantes: 264
- Trabalhadores migrantes temporários: 232.236 mil
- Alojamentos no interior das usinas: 82
- Trabalhadores nas fazendas de café: 56.500 mil
- Trabalhadores por alojamento: de 50 a 1000 mil
- Pensões nas cidades periféricas: 15 mil / de 05 a 49 cada casa
- Morando nos alojamentos: 52.650 mil
- Morando nas pensões: 123.086 mil

Fonte: Estimativas do SPM / Setor Temporários – SP

Quais as origens Predominantes dos migrantes? (percentagens):

(Baianos: 25%); (Mineiros: 20%); (Pernambucanos: 15%); (Paraibanos: 12%); (Piauienses: 10%); (Paranaenses: 8%); (Maranhenses: 6%); (Cearenses: 2%); (Alagoanos: 1%) e (outros 1%)

**QUADRO RESUMO DA PRESENÇA DOS MIGRANTES NA DIOCESE DE PIRACICABA
ANO 2003**

(Visitados pela Equipe do SPM-Serviço Pastoral dos Migrantes)

Diocese Piracicaba-SP	Pensões	Alojamentos	Nº de Migrantes
Capivari-SP	3	4	1.500
Charqueada-SP	62	1	850
Piracicaba-SP	0	4	2.010
Rafard-SP	0	2	600
Rio Claro-SP	21	2	450
Rio das Pedras-SP	140	4	5.000
Santa Bárbara D'Oeste-SP	0	4	645
São Pedro-SP	0	1	350
Santa Maria da Serra-SP	40	0	750
Mombuca-SP	0	1	350
Total:	266	22	12.505

Fonte: SPM- Serviço Pastoral dos Migrantes

**8- QUADRO RESUMO DA ORIGEM DOS MIGRANTES NAS DIOCESES
ANO 2003**

(Visitados pela Equipe do SPM-Serviço Pastoral dos Migrantes)

Diocese de Araçuaí - Vale do Jequitinhonha/MG (2.5000 Km2 Pop. 372.794 Hab)(IBGE1999)			
Municípios que mais expulsam	Nº de habitantes	Nº de Migrantes que saem/SP	
Araçuaí-MG	35.439	3.150	
Berilo-MG	12.989	4.850	
Carai-MG	20.958	1.100	
Chapada do Norte-MG	15.220	3.500	
Comercinho-MG	8.705	1.400	
Coronel Murta-MG	9.124	510	
Francisco Badaró-MG	10.294	1.800	
Itaípe-MG	10.694	600	
Itaobim-MG	21.258	350	
Itinga-MG	13.836	1.100	
Jenipapo de Minas-MG	6.461	1.300	
Leme do Prado-MG	4.712	350	
Medina-MG	21.600	450	
Minas Novas-MG	30.630	5.600	
Turmalina-MG	15.644	3.850	
Veredinha-MG	5.262	200	
Virgem da Lapa-MG	13.661	2.150	
Total:	256.487 (IBGE2000)	32.400	(Estimativas da P. Migrantes)

Arquidiocese de Montes Claros- Norte Mineiro / 45.520 Km2 Pop. 700.452hab.(IBGE1999)

Municípios que mais expulsam	N. de habitantes	N. de migrantes que saem/ SP
Brasília de Minas -MG	50.281	280
Bocaiúva- MG	42.764	1.230
Jotumirim- MG	6.832	800
Cristália- MG	5.579	230
Grão Mogol- MG	14.016	640
Francisco Sá- MG	23.559	1.550
Itacambira- MG	17.460	480
Montes Claros- MG	310.281	3.500
Mirabela-MG	12.358	750
Salinas- MG	36.710	4.150
Saiobeleiras- MG	27.318	230
Total:	509.158 (IBGE2000)	14.260 (Estimativas P. Migrantes)

Diocese de Caetité- Sertão Baiano / 41.979 Km2 Pop. 697.638 hab.(IBGE1999)

Municípios que mais expulsam	N. de habitantes	N. de migrantes que saem/ S. Paulo
Rotuporã- BA	11.381	2.750
Brumado-BA	61.634	6.500
Saculé- BA	20.331	2.430
Caetité- BA	45.241	8.560
Buanambi- BA	71.828	16.800
Biassucê- BA	12.828	1.250
Gaporã- BA	14.567	950
Vacaúbas- BA	41.787	3.560
Malhadas- BA	15.607	1.200
Malhada de Pedras- BA	8.424	650
Palmas de Montes Alto-BA	20.095	2.130
Pindaí- BA	15.095	870
Riacho de Santana- BA	28.543	2.350
Sebastião Laranjeiras-BA	9.277	2.700
Total:	276.715 (IBGE2000)	52.700 (Estimativas P. Migrantes)

Diocese de Livramento de N. Senhora/ Sertão Baiano Pop. 316.558hab.(IBGE1999)

Municípios que mais expulsam	N. de habitantes	N. de migrantes que saem/ S. Paulo
Érico Cardoso-BA	12.159	560
Paramirim-BA	18.921	5.400
Livramento do Brumado-BA	38.129	2.450
Total:	69.209 (IBGE2000)	8.410 (Estimativas P. Migrantes)

Diocese de Rui Barbosa-BA Chapada da Diamantina/ 25.739Km2 Pop. 440.56hab.(IBGE1999)

Municípios que mais expulsam	N. de habitantes	N. de migrantes que saem/ S P
Baixa Grande- BA	20.420	540
Pirá- BA	61.714	2.100

Alvairi- BA	20.077	250	
Arundo Novo- BA	21.264	140	
Antadas-BA	11.166	3.300	
Paulista Barbosa- BA	28.970	180	
Total:	222.484 (IBGE2000)	7.910	(Estimativas P. Migrantes)

Arquidiocese de Londrina- Norte do Paraná/ 6.868km² Pop.734.941hab.(IBGE1999)

Municípios que mais expulsam	N.de habitantes	N.de Migrantes que saem/SP	
Centenário do Sul-PR	11.794	580	
Florestópolis-PR	12.187	320	
Miraselva-PR	1.935	350	
Porecatu-PR	15.812	940	
Total:	31.728 (IBGE2000)	1.602	(Estimativas P. Migrantes)

Obs: Cerca de 20 mil trabalhadores deixam o Norte do Paraná para a colheita do café no interior de SP e Sul de Minas G.

Outras Regiões do Nordeste Origem dos Migrantes

Municípios que mais expulsam	Nº de habitantes	Nº de Migrantes que saem/ SP	
Godô/MA	110.761	16.500	
Limiras/MA	26.368	4.550	
Alença do Piauí/PI	19.887	1.200	
Quixadá/CE	69.504	2.540	
Pedra Branca/CE	40.722	1.000	
Sousa/PB	62.710	2.150	
Cajazeiras/PB	54.710	8.400	
São Sebastião de Piranhas/PB	17.883	1.440	
Almeiras dos Índios/AL	68.002	730	
Araripina e Bom Conselho/PE	102.009	6.100	
Total:	502.556 (IBGE2000)	61.170	(Estimativas P. Migrantes)

SPM-Serviço Pastoral dos Migrantes / Setor Temporários – SP
 Congregação dos Missionários Scalabrinianos / Seminário Internacional de Teologia SP
 São Paulo, 08 de agosto de 2003,

NOVA CARTOGRAFIA MIGRATÓRIA DÁ DIOCESE DE PIRACICABA / SP

(Província Eclesiástica de Campinas-SP)

QUADRO RESUMO DA PRESENÇA DOS MIGRANTES NA DIOCESE DE PIRACICABA
ANO 2003

(Visitados pelo Agente Liberado do Serviço Pastoral dos Migrantes Jadir Ribeiro)

Diocese de Piracicaba-SP	Pensões	Alojamentos	Nº de Migrantes
Capivari-SP	3	4	1.090
Charqueada-SP	62	1	850
Piracicaba-SP	0	4	2.010
Rafard-SP	0	2	600
Rio Claro-SP	21	2	450
Rio das Pedras-SP	140	4	5.000
Santa Bárbara D'Oeste-SP	0	4	645
São Pedro-SP	0	1	350
Santa Maria da Serra-SP	40	0	750
Mombuca-SP	0	1	350
	Total: 266	Total: 22	Total: 12.095

Fonte: Estimativas da Pastoral dos Migrantes

(VISITAS-ANO-2003-PENSÕES DE CHARQUEADA -SP)

1. JURISMAR VIEIRA RODRIGUES
R. Celso Silveira Melo, 270 – Centro
Qual origem? SÃO JOSÉ DE PIRANHAS - PB E XIQUE- XIQUE -BA
Quantos Migrantes? (15)
13515-000 – CHARQUEADA – SP

2. CICERO PEREIRA DA SILVA
R. Bruno Obrunicke, 10
Origem – SÃO JOSÉ DE PIRANHAS - PB
Quantos Migrantes? (15)
13515-000 – CHARQUEADA – SP

3. VERA TEREZA RABELLO SARTO
R. XV de Novembro, 53 Bairro Ressaca
Qual origem? CAJAZEIRAS E SÃO JOSÉ DE PIRANHAS - PB
Quantos Migrantes? (10)
13515-000 - CHARQUEADA - SP

4. SÍTIO SÃO JOÃO
Referência: Roseli Bortoli Bairro Córrego da Onça/Sítio São João
Qual origem? PARAÍBA (Região de UIRAÚNA)
Quantos Migrantes? (10)
13515-000 - CHARQUEADA - SP

5. MARCIO DOS SANTOS
R. Dr. Casario Motta, N.604
Quantos Migrantes? (12)
Qual origem? RIO LARGO - AL
13515-000 - CHARQUEADA - SP

6. GENIVALDO SOUZA RIBEIRO
Estrada Vicinal José Bologna, N.25 Bairro Recreio
Quantos Migrantes? (03)
Qual origem? PARAÍBA
13515-000 - CHARQUEADA - SP

7. JOSÉ ANTÔNIO MOREIRA VIEIRA
Estrada Vicinal, N. 45 / Bairro Recreio
Quantos Migrantes? (12)
Qual origem? SÃO FRANCISCO- PIAUÍ
13515-000 - CHARQUEADA - SP

8. JOSÉ CARLOS DOS SANTOS
R. Cecília Inês Zamirato, N.280
Quantos Migrantes? (10) Famílias
Qual origem? TEOTÔNIA VILELA- AL
13515-000 - CHARQUEADA - SP

9. JOSÉ MARCO LIMA
R. Celso Silveira Melo, N.308
Quantos Migrantes? (15)
Qual origem? QUIPAPÁ - PE
13515-000 - CHARQUEADA - SP

10. RAFAEL DOS SANTOS
Via José Maranetti, N.129
Quantos Migrantes? (15)
Qual origem? QUIPAPÁ - PE
13515-000 - CHARQUEADA - SP

11. VALDIR MOREIRA DE ARAÚJO
R. Carlos Roncato, N.195 / Bairro Gilson Mina
Quantos Migrantes? (15)
Qual origem? QUIPAPÁ - PE
13515-000 - CHARQUEADA - SP

12. FLORISVALDO DOS SANTOS
R. Jorge Libelo, N. 591/ Bairro Gilson Mina
Quantos Migrantes? (02) Família
Qual origem? CAJUTIBA -BA
13515-000 - CHARQUEADA - SP

13. JOSÉ ANTÔNIO DA SILVA
R. Ipiranga, N.75 Bairro Centro
Quantos Migrantes? (10)
Qual origem? QUIPAPÁ - PE
13515-000 - CHARQUEADA - SP

14. ÍZALE CARLOS SANTOS
R. Luiz Caloro, N. 60 Bairro Centro
Quantos Migrantes? (05)
Qual origem? SÃO CRISTÓVÃO - SE
13515-000 - CHARQUEADA - SP

15. FRANCISCO JOSÉ ARAÚJO
R. Antônio Furlan Júnior, N.25 / Bairro Centro
Quantos Migrantes? (10)
Qual origem? QUIPAPÁ - PE
13515-000 - CHARQUEADA - SP

16. JOSÉ SIMÕES DE SOUZA
R. Liberdade, N.319 / Bairro Centro
Quantos Migrantes? (06)
Qual origem? QUIPAPÁ - PE
13515-000 - CHARQUEADA - SP

17. JOSÉ IRAN SANTOS
Via José Maranetti, N.139
Quantos Migrantes? (05)
Qual origem? CAJUEIRO - AL
13515-000 - CHARQUEADA - SP

18- EDSON DA SILVA
R. Travessa Tupi, 47
Quantos Migrantes? (10)
Qual origem? JUREMA -PE e ALAGOAS
13515-000- CHARQUEADA - SP

19- ADRIANO GOMES DA SILVA
Av. Itálio Lorandi, 349
Quantos Migrantes? (18)
Qual origem? RIO LARGO – AL
13515-000-CHARQUEADA – SP

20- ADÃO MARIANO VIEIRA DE CARVALHO
Av. Paulo Meneguel, 325
Quantos Migrantes? (12)
Qual origem? NAZARÉ – PI
13515-000-CHARQUEADA – SP

Alojamentos:

1- ALOJAMENTO BAIRRO DO RECREIO

Estrada Piracicaba à Charqueada

Quantos migrantes?(120)

Qual origem? CAPELINHA, NOVO CRUZEIRO, MINAS NOVSA E TURMILINA, PI e PE

2- ALOJAMENTO SÃO LOURENÇO

Bairro Baraisolândia Estrada de Piracicaba a Charqueada

Quantos Migrantes (100)

Qual origem? CAJAZEIRAS E SÃO JOSÉ DE PIRANHAS – PB

PADRE JOSÉ EDUARDO SESSO

Paróquia Nossa Senhora do Rosário

Praça Antônio Duprat, s/n - Cx. Postal, 33

13515-000 - CHARQUEADA - SP

Tel: (19) 3486-1223

DANIELA FERNANDA BATISTA (Secretária Paroquial)

R. Manoel S. Silva, 730 - Jd. Bela Vista

13515-000 - CHARQUEADA - SP

Tel: (19) 3486-0787

MARCOS ANTÔNIO CRISTEFOLETTI

Sítio Bela Vista - Bairro Córrego da Onça

13515-000 - CHARQUEADA - SP

Tel: (19) 3486-4694

DIOCESE DE PIRACICABA / SP
(Província Eclesiástica de Campinas-SP)

Visita Pastoral / 2003 nos Alojamentos - Capivari-SP

1- MARCOS REIS DA CONCEIÇÃO
R. Hermínio José Panzerino, N. 150

Bairro Padovani
Quantos Migrantes? (15)
Qual origem? FRANCISCO BADARÓ-MG
13360-000-CAPIVARI-SP

2- MARIA GORETE PIRES SANTOS
R. Hermínio José Panzerino, N. 58

Bairro Padovani
Quantos migrantes? (120)
Qual origem? CANIDÊ -CEARÁ
13360-000-CAPIVARI-SP

3- GENIVALDO A. BATAGIN
R. Jorge Abib, N,77

Bairro Santa Rita
Quantos Migrantes?(130)
Qual origem? GUANAMBI. PALMAS DE MONTE ALTO E MALHADA-BA
13360-000- CAPIVARI-SP

4- ALOJAMENTO SOBRADO
Faz. Sobrado

Caixa Postal 20
Quantos Migrantes? (100)
Qual origem? ARAÇUAÍ, TURMALINA E MINAS NOVAS- MG
13360-000- CAPIVARI-SP

Pe. EUGÊNIO BROGGIO NETO

Paróquia São João Batista
R. Martim Taques, N. 35
13360-000-CAPIVARI-SP
Fone: (19) 3491-1204
Empregado da Casa paroquial: LENINHA (baiana)

DIOCESE DE PIRACICABA / SP

(Província Eclesiástica de Campinas-SP)

Visita Pastoral /2003 nos Alojamentos de Santa B. D'Oeste-SP

ALOJAMENTOS DA "USINA FURLAN"
Rodovia SP – 304 – Km 143, 5 – s/n
13450-970 – SANTA BÁRBARA D'OESTE- SP

Assistente Social: ROSÂNGELA
Tel: (19) 3455-2255

1- ALOJAMENTO MACABÁ
Quantos Migrantes? (120)
Qual origem? SÃO JOSÉ DAS PIRANHAS E CAJAZEIRAS- PB

2- ALOJAMENTO FAZENDA MORRO GRANDE
Quantos Migrantes? (65)
Qual origem? IRACEMA-CE

3- ALOJAMENTO BOM JESUS
Quantos Migrantes? (330)
Qual origem? IRACEMA E IRECÊ- CE

4- ALOJAMENTO DA SEDE DA USINA FURLAN
Quantos Migrantes? (70)
Qual origem? PINTADAS, IPIRÁ E MAIRI-BA

5- ALOJAMENTO FAZENDA BOA VISTA
Fornece cana para usina Furlan
Quantos Migrantes? (125)
Qual origem? IRACEMA-CE

6- ALOJAMENTO FAZENDA BELA VISTA
Fornece cana para usina Santa Helena
Quantos Migrantes? (80)
Qual origem? CAJAZEIRAS – PB

7- ALOJAMENTO FAZENDA SANTA FÉ
Fornece cana para usina Santa Elena
Quantos Migrantes (64)
Qual origem? CAJAZEIRAS – PB

8- ALOJAMENTO RETIRO

Praça do Rio Branco, s/n

Quantos migrantes? (40 famílias)

Qual origem? CEARÁ

Pe. MARCELO SALES E ASSISTENTE SOCIAL LIGIA

Fone: (19) 3455-2025

MONSENHOR JOSÉ BOTEON

Paróquia Nossa Senhora Aparecida

R. Monsenhor Nicopelli, s/n

Vila Aparecida

13450-329 – SANTA BÁRBARA D'OESTE

Tel: (19) 3455-2309 (Paróquia) / 3463-7170 (Residência)

EQUIPE DE PASTORAL DOS MIGRANTES DE Sta BARBARA D.OESTE-SP

FRANCISCA GERUZA DA S. FERREIRA (Alfabetização)

USINA FURLAN

Colônia Santa Cruz, n.º 35

13450-970 - SANTA BÁRBARA D'OESTE - SP

MARIA CLEUSA FURLAN MUTI (Coordenadora de Pastoral)

R. João Pedro Toledo Martins, 339 – Vila Alves

13450-000 – SANTA BÁRBARA D'OESTÉ – SP

Tel: (19) 3463-5574

(MARIA CLEUSA é filha do Sr. HERMES FURLAN - dono da Usina)

MARILEIDE DE JESUS BRITO PEREIRA

Luiz Carlos S. Pereira

Usina Furlan

Casa N. 19

DIOCESE DE PIRACICABA / SP
(Provincia Eclesiástica de Campinas-SP)

Visita Pastoral / 2003 Alojamento de São Pedro-SP

1- ALOJAMENTO LIMOEIRO DA USINA COSTA PINTA

Quantos Migrantes? (350)

Qual origem? ARAÇUAÍ MINAS NOVAS, TURMALINA E CHAPADA DO NORTE-MG

Referência: SELMA (Assistente Social da Usina)

Fone.: (19) 3430-2081

Cosan S/A Indústria e Comércio

Bairro Costa Pinto s/n.º

Caixa Postal 1205/1206

13411-900 - PIRACICABA - SP

PADRE ORIVALDO CASINI E PADRE ORLANDO (Cidadão Guaribense)

Paróquia São Pedro

R. Joaquim Teixeira de Toledo, 616

13520-000 - SÃO PEDRO - SP

Tel: (19) 3481-1196 / 3481-3346

ISABEL DE MORAIS TONIOLLO E ANTONIO TONIOLLO

Comunidade Santa Luzia (Da equipe que ia visitar o Alojamento Limoeiro)

R. José Nicoletti, 335 - Recanto das Águas

13520-000 - SÃO PEDRO - SP

Tel: (19) 3483-1122

DIOCESE DE PIRACICABA / SP
(*Província Eclesiástica de Campinas-SP*)

Visita Pastoral / 2003 Alojamento de São Pedro-SP

1- ALOJAMENTO LIMOEIRO DA UȘINA COSTA PINTA

Quantos Migrantes? (350)

Qual origem? ARAÇUAÍ MINAS NOVAS, TURMALINA E CHAPADA DO NORTE-MG

Referência: SELMA (Assistente Social da Usina)

Fone.: (19) 3430-2081

Cosan S/A Indústria e Comércio

Bairro Costa Pinto s/n.º

Caixa Postal 1205/1206

13411-900 - PIRACICABA - SP

PADRE ORIVALDO CASINI E PADRE ORLANDO (Cidadão Guaribense)

Paróquia São Pedro

R. Joaquim Teixeira de Toledo, 616

13520-000 - SÃO PEDRO - SP

Tel: (19) 3481-1196 / 3481-3346

ISABEL DE MORAIS TONIOLLO E ANTONIO TONIOLLO

Comunidade Santa Luzia (Da equipe que ia visitar o Alojamento Limoeiro)

R. José Nicoletti, 335 - Recanto das Águas

13520-000 - SÃO PEDRO - SP

Tel: (19) 3483-1122

DIOCESE DE PIRACICABA / SP

(Província Eclesiástica de Campinas-SP)

Visita Pastoral / 2003 Alojamentos de Rafard-SP

ALOJAMENTOS DA "USINA RAFARD"

R. do Engenho, s/n

13370-000 – RAFARD – SP

Referência: MARISA P. RASERA (Assistente Social da Usina)

Tel: (19) 3496-1511 e Fax: (19) 3496-1666

1- ALOJAMENTO ANSELMO (350 Migrantes)

Qual Origem? ARAÇUAÍ, CHAPADA DO NORTE, JOSÉ GONÇALVES DE MINAS, LEME DO PRADO, MINAS NOVAS E TURMALINA-MG

2- ALOJAMENTO SANTA LÍDIA (150 Migrantes)

Qual origem? ARAÇUAÍ, LEME DO PRADO MINAS NOVAS TURMALINA-MG

PADRE LUIS CARLOS CARONI

Paróquia Nossa Senhora de Lourdes

R. Nossa Sra. de Lourdes, 83

13370-000 – RAFARD – SP

Tel: (19) 3496-1252

Empregada da Casa Paroquial: EGILDA (baiana)

FRANCISCO ARMANDO ORTOLANI (Ministro da Eucaristia)

R. Duque de Caxias, 190

13370-000 - RAFARD - SP

Tel: (19) 3496-1698

ARQUIDIOCESE DE CAMPINAS / SP

Visita Pastoral / 2003 Alojamento de Elias Fausto-SP

1- ALOJAMENTO QUELUZ

Quantos Migrantes? (100)

Qual origem? ARAÇUAÍ, CHAPADA DO NORTE, MINAS NOVAS E TURMALINA-MG

Referência: MARIA (Assistente Social da Usina) Tel: (19) 3491-1700

Usina São Francisco

FAZENDA QUELUZ

Caixa Postal, 20

13360-000 – CAPIVARI – SP

PARÓQUIA SÃO JOSÉ

R. Ângelo Carnevale

13350-000- ELIAS FAUSTO-SP

ARQUIDIOCESE DE CAMPINAS-SP

Pe. CARLOS DONIZETE DA SILVA

Fone: (019) 3821-1362

Famílias que acompanham os migrantes do alojamento Queluz

LORIZ HADDADE DO CANTO

R. Coronel Domingos Ferreira, N.496

13350-000-ELIAS FAUSTO-SP

Fone: (019) 3821-1428

ARMINDO DIAS COUTINHO

Fazenda Sobrado Caixa Postal, 20

13360-000-CAPIVARI-SP

CHIQUINHO é o gato dos alojamentos Queluz e Sobrado

DIOCESE DE PIRACICABA / SP

(Província Eclesiástica de Campinas-SP)

Visitas 2003 Alojamentos e Pensões da Paróquia de Rio das Pedras-SP

1- JAISON DA SILVA

R. Lázaro de Almeida, N. 490 Bairro Santo Antônio

Quantos migrantes? (12)

Qual origem? ARAÇUAÍ- MG

13390-000 - RIO DAS PEDRAS - SP

2- ELENO DA SILVA

R. Camilo Rosato, N.277 Bairro Santo Antônio

Quantos migrantes? (16)

Qual origem? UNIÃO DOS PALMARES-AL

13390-000 - RIO DAS PEDRAS - SP

3- ADALBERTO BEZERRO DE SOUSA

R. João Severino, N.370 Bairro Bela Vista

Quantos migrantes? (12)

Qual origem? CAJAZEIRAS E TAVARES - PB

13390-000 - RIO DAS PEDRAS - SP

4- MARIA DO SOCORRO

R. Lúcia Quelin, N.270 Bairro Bela Vista

Quantos migrantes? (02)

Qual origem? PIAUÍ

13390-000 - RIO DAS PEDRAS - SP

5- ANTÔNIA DA COSTA

R. Ângelo Rosa, N.12 Bairro Santo Antônio

Quantos migrantes? (02)

Qual origem? PIAUÍ

13390-000 - RIO DAS PEDRAS - SP

6- JOSÉ JOÃO DE SOUSA

R. João Severino, N.381 Bairro Bela Vista

Quantos migrantes? (05)

Qual origem? CAJAZEIRAS- PB

13390-000 - RIO DAS PEDRAS - SP

7- ELIVAN FERNANDES DE SOUSA

R. Marino Pedrino, N.33 Bairro Bom Retiro

Quantos migrantes? (16)

Qual origem? SÃO DOMINGOS DO MARANHÃO-MA

13390-000 - RIO DAS PEDRAS - SP

8- ROBIRONE

R. José Grego, N.326 Bairro Bom Jardim

Quantos migrantes? (20)

Qual origem? ARARIPINA – PE

13390-000 - RIO DAS PEDRAS - SP

9- FRANCINEUDO SUTERO RAMOS

R. Leone Juvenline, N.457 Bairro Bom Jardim

Quantos migrantes? (20)

Qual origem? Cajazeiras- CAJAZEIRAS - PB E CEARÁ

13390-000 - RIO DAS PEDRAS - SP

10- JOEL LIMA

R. Marino de Gaspari, N.661 Bairro Bom Jardim

Quantos migrantes? (10)

Qual origem? ARAÇUAÍ, CAPELINHA JENIPAPO DE MINAS, SALINAS- MG

13390-000 - RIO DAS PEDRAS - SP

11- AVANIR PEREIRA DE OLIVEIRA

R. Euclides Guidolim, N.525 Bairro Bom Jardim

Quantos migrantes? (10)

Qual origem? PARAÍBA

13390-000 - RIO DAS PEDRAS - SP

12- JOCIVALDO GOMES

R. Euclides Guidolim, N.525 Bairro Bom Jardim

Quantos migrantes? (30)

Qual origem? CEARÁ

13390-000 - RIO DAS PEDRAS - SP

13- DAMIÃO GONÇALVES SOUSA

R. José Betim, N.570 Bairro Bom Jardim

Quantos migrantes? (20)

Qual origem? CAJAZEIRAS E SÃO JOSÉ DE PIRANHAS- PB E NATAL- RN

13390-000 - RIO DAS PEDRAS - SP

14 - CLAUDIANO LIMA DE OLIVEIRA

R. Maria B. Rosinelli, N.247 Bairro Bom Retiro

Quantos migrantes? (16)

Qual origem? CAJAZEIRAS -PB

13390-000 - RIO DAS PEDRAS - SP

15- JOÃO GASPAR DE ARAÚJO

R. Alexandre Defavare, N.130 Bairro Bom Retiro

Quantos migrantes? (15)

Qual origem? SALINAS - MG E SÃO JOSÉ DE PIRANHAS- PB

13390-000 - RIO DAS PEDRAS - SP

16 - CHAIN VIEIRA SANTOS

R. Alexandre Defavare, N.230 Bairro Bom Retiro

Quantos migrantes? (08)

Qual origem? FRANCISCO BADARÓ E ENGENHEIRO SCHINOOR- MG

13390-000 - RIO DAS PEDRAS - SP

17- DAMIÃO LOPES DE OLIVEIRA

R. Alexandre Defavare, N.223 Bairro Bom Retiro

Quantos migrantes? (02)

Qual origem? CAJAZEIRAS - PB

13390-00- RIO DAS PEDRAS - SP

18- LUCILIO ANTÔNIO GOMES

R. Vicente Borsato, N.21 Bairro Bela Vista

Quantos migrantes? (12)

Qual origem? FRANCISCO BADARÓ, JENIPAPO DE MINAS, ENGENHEIRO

SCHINOOR - MG, NATAL- RN

13390-00 - RIO DAS PEDRAS - SP

19- MAURÍCIO SOARES OLIVEIRA

R. Mário Pedrine, N.84 Bairro Bom Retiro

Quantos Migrantes? (15)

Qual origem? CAPELINHA, JENIPAPO DE MINAS, ENGENHEIRO SCHINOOR -MG E

PARAÍBA

13390-000 - RIO DAS PEDRAS - SP

20- JOSÉ CÍCERO DA SILVA

R. Pacheco Medeiros, N.03 Bairro Bela Vista

Quantos migrantes? (05)

Qual origem? NATAL- RN

13390-000 - RIO DAS PEDRAS - SP

21- SÔNIA MARIA DOS SANTOS

R. José Leite Negreiros , N.31 Fundos - Centro

Quantos migrantes? (20)

Qual origem? CAJAZEIRAS – PB E AURORA - CE

13390-000 - RIO DAS PEDRAS - SP

ALOJAMENTOS:

1- ALOJAMENTO SERRA D'ÁGUA

Bairro Campestre, s/n

Caixa Postal, 21

13390-000- RIO DAS PEDRAS -SP

Quantos migrantes? (300)

Qual origem? ARAÇUAÍ, NOVO CRUZEIRO E SALINAS - MG

USINA SANTA HELENA / TÂNIA: Assistente Social da Usina (19) 3426-4811

2- FRANCISCO ALVES SILVA
R. Celeste Bianquin Meloto, N.493 Bairro Santa Tereza
Quantos migrantes? (50)
Qual origem? IPAUMIRIM - CE
13390-000 - RIO DAS PEDRAS - SP

3- ANILTON REIS DA SIVA
Fazenda Santa Terezinha Feitosa
Quantos migrantes? (32)
Qual origem? SÃO DOMINGOS DO MARANHÃO - MA (os trabalhadores estão alojados na fazenda Santa Terezinha, que fica ao lado da estrada que liga à Rodovia do Açúcar, Sentido Capivari SP).
RIO DAS PEDRAS - SP

4- RIVALDO ROSA DA SILVA
R. Maria Cristina, N.480 B. São Cristóvão II
Quantos migrantes? (50)
Qual origem? SÃO JOSÉ DE PIRANHAS E MONTE HOREBE - PB
13390-000-RIO DAS PEDRAS - SP

PADRE EDSON FRANCISCO ZAMBON
Residência: Rua nove de Julho, 155 - Centro
13390-000 - RIO DAS PEDRAS - SP
Tel: (19) 3493-2468

PARÓQUIA DO SENHOR BOM JESUS
Praça Floriano Peixoto s/n - Centro
13390-000 - RIO DAS PEDRAS - SP
Tel: (19) 3493-2478

RELATÓRIO FINAL DE 2003

Os trabalhadores rurais (MIGRANTES) do setor canavieiro, por seus representantes na respectiva entidade defensora de seus direitos, Serviço Pastoral do Migrante (SPM), sob a coordenação do setor da Pastoral da Mobilidade Humana da Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB) e Congregação dos Missionários(as) Scalabrinianos(as), sensível ao Ecumenismo, junto aos migrantes temporários, por meio de visitas, presença no cotidiano de suas vidas, defesa dos seus direitos, acolhida e evangelização, **MANIFESTA SEU PROFUNDO DESCONTENTAMENTO** decorrente da super exploração no trabalho e das condições de moradia, por parte de muitos serviços terceirizados feitos por "gatos" e empreiteiros, que trazem os migrantes de suas origens e despejam nos "cortiços" e "casarões" localizados nos Municípios de Charqueada e Rio das Pedras, e tantos outros Municípios da região de Piracicaba do interior paulista.

O setor canavieiro é um dos mais importantes do país. O Brasil é líder mundial na fabricação e exportação de açúcar, na produção de álcool e na co-geração de energia a

partir do bagaço de cana. Os negócios gerados pelo setor rendem algo entre R\$ 21 bilhões e R\$ 23 bilhões por ano. A área disponível para a agricultura no país soma 376 milhões de hectares, 44% do total, sendo que a área utilizada para a cultura da cana-de-açúcar é cerca de 5 milhões de hectares, área equivalente a do Estado do Espírito Santo.

O país possui atualmente 309 usinas e milhões de fornecedores de cana, sendo que 137 estão no Estado de São Paulo. São esses produtores que movimentam, anualmente, algo em torno de R\$ 3 bilhões na compra de insumos e máquinas agrícolas. A produção brasileira na safra de 2002/2003 foi de 318 milhões de toneladas de cana. Em São Paulo, a produção chegou a 192 milhões de toneladas, que o representa 60% da produção nacional. As usinas produziram 448 milhões de sacas de 50 quilos de açúcar, 7 bilhões de litros de álcool combustível e 5,5 bilhões de litros de álcool hidratado.

Na contra mão desta super produção, o setor canavieiro vem escondendo outra realidade não agradável. Os trabalhadores rurais (Migrantes), a partir do mês de fevereiro, deixam os Estados: Alagoas, Bahia, Ceará, Maranhão, Paraíba, Pernambuco, Piauí, Norte do Paraná e Vale do Jequitinhonha-MG e até o mês de novembro são submetidos a trabalho super explorado e condições subumana de moradia. Precariedade, total desconforto são palavras pouco significativas para retratar estes lugares. Somente o registro feito pela imagem poderá dar conta da dimensão do processo de exploração, dominação, desqualificação e depredação destes homens. O alojamento e a pensão são o prolongamento daquilo que se observa no eito dos canaviais. Jogados nos casebres, em quartos escuros, mal ventilados, sujos, esgoto a céu aberto, casa destelhada.

Estes homens sentem o peso de serem mercadoria barata num mundo em que os direitos apenas existem no papel. Vivem vigiados e escondidos. Os quartos de dormir estão cheios de roupas sujas, panelas, botas, redes, instrumentos de trabalhos, como os facões. Trata-se de um lugar não de moradia, mas de passagem. Tudo reflete miséria e transitoriedade. Nenhum cuidado referente à higiene existe. Espalhados por todos lados, vários fogões à gás, onde os trabalhadores preparam suas refeições às pressas. As panelas, enegrecidas pela fumaça e gorduras trazem no seu interior um pouco de feijão, arroz, nas frigideiras, alguns pedaços de lingüiça. Estes alimentos são comprados em determinado "mercadinho", onde alguns proprietários, por exemplo, retêm consigo, os cartões magnéticos e inclusive a senha pessoal dos trabalhadores, obrigando-os a gastar naquele estabelecimento todos os meses e muitos ainda ficam devendo. Os trabalhadores são pressionados e submetem a tais condições, caso contrário, não serão contratados na próxima safra. Em se tratando de uma atividade que exige um grande dispêndio de energia, há muitas manifestações de câibras e fortes dores na coluna.

A Socióloga, professora, pesquisadora, e Livre-docente do Departamento de Ciências Sociais da UFSCar/São Carlos, Maria Moraes e Silva, e acompanha há mais de 26 anos a vida do trabalhador rural, concluiu tudo isso e mais, a perda líquida do organismo em função do alto ritmo de trabalho – o cortador dá 9.700 golpes de facão para atingir a média de dez toneladas diárias de cana – além de ocasionar as câibras, provoca inúmeras disfunções físicas que chegaram a provocar enfartes e até a morte. Pode-se avaliar quão esta alimentação e moradia são deficientes e insuficientes para garantir a saúde e as condições mínimas de reprodução desta força de trabalho. Seus corpos refletem a situação à qual são submetidos. Corpos esqueléticos, rostos com marcas profundas estampadas nos olhares entristecidos, sem muitas indagações.

Aos migrantes cortadores de cana, o sofrimento não é menor do que o sofrimento da família que fica "órfã" na origem. Percebe-se no olhar de cada migrante um vazio,

causado pela dor da ausência e da separação. Esta sensação de vazio associada à ânsia de sobrevivência, somada ao preconceito de serem "estrangeiros na própria terra" e moradias precárias torna os migrantes frágeis e ao mesmo tempo arredios de qualquer tipo de convivência com a comunidade local.

Constata-se que onde a Pastoral do Migrante atua, há um salto qualitativo e o resgate da auto-estima de cada trabalhador. Também onde a usina tem alguma atividade, no seu cotidiano, voltada para a dimensão religiosa, esportiva ou festiva.

Nesse sentido, a Pastoral do Migrante quer englobar união das várias entidades governamentais e não-governamentais e da sociedade civil, a fim de promover a pessoa humana e fortalecer as reivindicações em torno das moradias dos trabalhadores migrantes, pressionando por mudanças e lutando por políticas públicas, através da efetiva participação nos Conselhos Paritários, fóruns permanentes e outras instâncias.

Queremos sim, peregrinar na caminhada sistemática, de combate a tudo que estiver contribuindo para dificultar a vida do trabalhador, e de público manifestar a sua discordância às péssimas condições de moradia dos mesmos, que tudo fazem para contribuir a sua má qualidade de vida.

As atitudes dos senhores locatários de imóveis, alugando os barracos em condições precárias de habitar um ser humano, com total desconforto. O barraco é o prolongamento daquilo que se observa no eito dos canaviais. Quartos escuros, mal ventilados. Os mesmos cômodos de dormi estão cheios de roupas, panelas, botas, redes, instrumentos de trabalhos, como os facões. Tudo reflete miséria. As instalações sanitárias exalam odores fétidos, o local onde eles preparam a comida em nada se assemelha a uma cozinha.

O direito de uma moradia digna, único lugar em que o trabalhador dispõe para repor suas energias, assegurando assim suas garantias de saúde e ter as condições mínimas de reprodução desta força de trabalho que exige um grande dispêndio. Os empresários e fornecedores, mais beneficiados de todas estas riquezas da agroindústria, em especial o setor canavieiro estão muitos distanciados das aspirações do trabalhador.

Relatamos e chamamos a atenção dos Poderes Públicos locais, Igrejas e Sociedade Civil Organizada, Locatários de Imóveis, Empresários e Intermediários (gatos), para que tome providências dos casos acima citados, uma vez entendemos que não é justo que o trabalhador cortador de cana ajude a produzir riquezas para as usinas e fornecedores e, não tem condições mínimas de desfrutar de moradia, lazer deixado-os sem perspectivas. A remuneração permanece estagnada, e o custo alto do aluguel cobrado pelos proprietários, esta acima das tabelas desta região.

Lutamos assim pela vida do trabalhador, defesa de seus direitos, acolhida e evangelização, contra as precariedades e alto custo pago por cada um deles, e sendo assim somos contrários também à especulação imobiliária no início das safras, porque assim os mesmos são triplamente explorados, deste capital excludente, intermediários (gatos), locatários de imóvel e fornecedores, que os escraviza em tudo, reduzindo suas condições de vida a nada.

Expomos aos nossos trabalhadores rurais (Migrantes), às Autoridades e ao Povo em geral, o nosso pensamento e a razão de nossa atitude do conteúdo dos relatos.

Pastoral do Migrante
São Paulo, dezembro de 2003

ANEXO D – Acordo Coletivo de Trabalho 2013/2014

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2013/2014

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR049779/2013

RAIZEN ENERGIA S.A, CNPJ n. 08.070.508/0121-84, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ANTONIO APARECIDO GARCIA e por seu Procurador, Sr(a). JOSE ROBERTO TARDIVO;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE PIRACICABA, CNPJ n. 54.409.248/0001-30, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JACOB ALCIDES BORTOLETTO;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2013 a 30 de abril de 2014 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) dos trabalhadores rurais no corte manual de cana de açúcar, com abrangência territorial em SP-Piracicaba.

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - CORREÇÃO SALARIAL E PISO SALARIAL

A partir de 1º de maio de 2013, os salários dos empregados serão corrigidos com o percentual, único e negociado, de 8,00% (oito por cento), sobre os salários vigentes em 30 de abril de 2013, resultado de livre negociação entre as partes, facultada pela legislação salarial em vigor, inclusive o disposto no artigo 10 da Lei nº 10.192 de 14/02/2001, ficando quitados eventuais direitos dela decorrentes e de toda a legislação em vigor.

O Piso Salarial da categoria a partir de 1º de maio de 2013 passa a ser de R\$ 820,00 (oitocentos e vinte reais) por mês ou R\$ 27,34 (vinte e sete reais e trinta e quatro centavos) por dia ou R\$ 3,73 (três reais e setenta e três centavos) por hora.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Obrigações do pagamento dos salários em dinheiro ou crédito em conta bancária, excluída qualquer outra modalidade, e durante a jornada, até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido.

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS INTEGRAIS

Fica assegurado o pagamento da diária aos empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, nos dias em que não houver trabalho em virtude da ocorrência de chuvas, falta de cana queimada ou outros fatores alheios à vontade do empregado, anotada sua presença no local de serviço e, desde que permaneça à disposição da EMPRESA, sendo obrigatória a presença do veículo transportador no local costumeiro de embarque.

Parágrafo Único - Na hipótese de o empregado não trabalhar parte do dia em razão dos motivos acima, fará ele jus ao pagamento de sua efetiva produção no dia e ao pagamento das horas, proporcionalmente, para complementação da jornada diária.

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Fornecimento a cada empregado de comprovante de pagamento com a discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados, e a identificação daquele e da EMPRESA.

CLÁUSULA SÉTIMA - VERBAS DOS EMPREGADOS RURAIS

A parcela do 13º salário, a entrega do documento para saque do FGTS e o pagamento das parcelas das férias serão devidas, apenas aos empregados safristas quando despedidos durante ou no final da safra.

Parágrafo Primeiro - Para os que permanecerem trabalhando no período de entressafra essas parcelas serão pagas de acordo com a lei.

Parágrafo Segundo - A parcela referente ao descanso semanal remunerado será devida se houver o comparecimento do empregado durante a semana, de acordo com a lei.

CLÁUSULA OITAVA - PROIBIÇÃO DOS DESCONTOS

Ficam proibidos os descontos genéricos, devendo cada parcela ser discriminada, seja a que título for o motivo do desconto.

CLÁUSULA NONA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Será garantido ao empregado rural admitido para função de outro dispensado, salário igual ao do empregado de menor salário naquela função, sem considerar vantagens pessoais.

Salário produção ou tarefa

CLÁUSULA DÉCIMA - PREÇO DA TONELADA DE CANA

A partir de 1º de maio de 2013 os preços para o corte manual de cana de açúcar serão os seguintes:

a) cana normal ou em pé:

- para o corte de cana de 18 meses, R\$ 4,09 (quatro reais e nove centavos) por tonelada;
- para o corte de cana de outros cortes; R\$ 3,89 (três reais e oitenta e nove centavos) por tonelada.

b) cana deitada:

- para o corte de cana de 18 meses, R\$ 4,28 (quatro reais e vinte e oito centavos) por tonelada;
- para o corte de cana de outros cortes, R\$ 4,08 (quatro reais e oito centavos) por tonelada.

c) cana pé de rolo:

- para o corte de cana de 18 meses, R\$ 4,51 (quatro reais e cinquenta e um centavos) por tonelada;
- para o corte de cana de outros cortes, R\$ 4,32 (quatro reais e trinta e dois centavos) por tonelada.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REMUNERAÇÃO DO BITUQUEIRO

Durante o período de safra, aos empregados, Catadores de Cana (Bituqueiros), seja qual for o critério da respectiva remuneração, será assegurado, como mínima, o valor da diária calculada com base no piso normativo da categoria, com adicional de 20% (vinte por cento).

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CORTE DE CANA

Estabelecimento do corte de cana pelo sistema de 05 (cinco) ruas, despontada, amontoada ou esteirada, respeitados os usos e costumes.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - MODO DE AFERIÇÃO – PREÇO – TONELADA

A produção de cana cortada será diariamente medida por metro linear, na terceira rua ou linha, com emprego de compasso fixo de dois metros, com ponta de ferro, na presença do empregado interessado.

No início do corte de cada talhão, o representante da EMPRESA comunicará aos empregados o preço provisório para o corte do metro linear da cana desse talhão.

Esse preço provisório será considerado mínimo, estando sujeito à alteração para maior em função da relação tonelada / metro linear utilizada para a conversão, apurada pelo resultado final da pesagem da cana após o transporte de todo o talhão até a Usina (peso real).

Fica facultado o estabelecimento de critério de medição diferente, nas condições da evolução tecnológica da EMPRESA, e de comum acordo entre as partes.

Fica assegurado que semanalmente e por escrito, os cortadores terão conhecimento do preço do corte do metro linear de cana que cortaram durante esse período, bem como do respectivo valor final a ser pago, resultado da conversão pela relação tonelada / metro – peso real.

A cana de açúcar destinada à industrialização será preferencialmente queimada antes do corte, respeitando-se os limites previstos na legislação vigente e eventuais decisões judiciais.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPROVANTE DE PRODUÇÃO

Obrigatoriedade da EMPRESA em fornecer, mensalmente, comprovante de produção com seu nome e do empregado, o número dos talhões, a quantidade de cana cortada diariamente e seu correspondente valor em dinheiro.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas da forma a seguir, com os respectivos acréscimos em relação à remuneração das horas normais:

a) com o adicional de 50% (cinquenta por cento) até 2:00 duas horas extras diárias e as demais, até o limite de 10 horas diárias trabalhadas, serão remuneradas com adicional de 70% sobre o valor da hora normal.

b) as horas trabalhadas em feriados ou em dias de descanso semanal, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) independentemente da remuneração do repouso.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HORAS "IN ITINERE"

As partes convenientes reconhecem que os empregados da **EMPRESA** pertencentes à categoria representada no presente instrumento exercem suas atividades em diversas frentes de trabalho, com distâncias e itinerários diferentes, nos quais há, em boa parte do trajeto, o transporte regular público. Diante da impossibilidade de se mensurar, com exatidão, o tempo de transporte dentro das variáveis e requisitos que autorizam o pagamento das horas "in itinere", as partes ajustam:

Parágrafo Primeiro: Pré-fixar o tempo médio despendido no transporte de ida e volta para o trabalho, em 01 (uma) hora diária, que será remunerada a título de "hora in itinere".

Parágrafo Segundo: Os empregados que tenham direito às horas "in itinere" nas condições do Parágrafo 2º do art. 58 da CLT, farão jus ao recebimento de 01 (uma) hora por dia, baseada no piso normativo, que será remunerada com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

Parágrafo Terceiro: Se o tempo despendido no transporte de ida e volta ao trabalho estiver integrado à jornada normal de trabalho não será devida a hora "in itinere".

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO

As horas trabalhadas exclusivamente no período noturno, nos termos da lei, serão remuneradas com o adicional de 30% (trinta por cento), a incidir sobre o valor da hora normal.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ABONO

Caso o salário mínimo estadual a ser publicado para o ano de 2014 seja superior ao piso salarial aqui acordado, fica assegurado o pagamento de um abono especial no valor da diferença entre eles. Esse abono, por sua natureza indenizatória, não integra o salário para quaisquer fins.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CESTA ALIMENTAR

A EMPRESA concederá mensalmente aos empregados representados pelo SINDICATO, não residentes em alojamentos da empresa, uma Cesta Alimentar cuja composição está descrita ao final desta cláusula, cabendo ao empregado a importância de R\$ 18,00 (dezoito reais) por unidade, valor que será descontando mensalmente em folha de pagamento.

Parágrafo Primeiro - Por estímulo à frequência, não será descontado o valor previsto no "caput" desta cláusula, do empregado que não tiver faltado injustificadamente ao serviço, no mês imediatamente anterior da entrega da cesta.

Parágrafo Segundo - No mês de admissão, os empregados contratados farão jus ao recebimento da Cesta Alimentar se a contratação se efetivar até o dia 20 (vinte) do respectivo mês.

Parágrafo Terceiro - Os empregados desligados farão jus ao recebimento da Cesta Alimentar no mês de rescisão contratual caso venha a trabalhar pelo menos 15 dias do respectivo mês.

Parágrafo Quarto - O fornecimento da cesta não tem natureza salarial nem se integra na remuneração do empregado, nos termos da Lei nº 6321, de 14/04/76 e no Decreto nº 5 de 14/01/91.

COMPOSIÇÃO CESTA ALIMENTAR

PRODUTOS	OU MARCA	OU MARCA	OU MARCA
ARROZ TIPO I (10 kg)	PRATO FINO	CAMIL	TIO JOÃO
FEIJÃO CARIOCA TIPO I (3 Kg)	BROTO LEGAL	CAMIL	VENCEDOR
ÓLEO DE SOJA (4 latas de 900 ml)	LISA	SOYA	SADIA
AÇÚCAR CRISTAL (5 Kg)	CRISTAL SUGAR (UNIÃO)	DABARRA	GUARANI
AÇÚCAR REFINADO (1 kg)	UNIÃO	DABARRA	CARAVELAS
SAL REFINADO IODADO (1 kg)	CISNE	UNIÃO	ITA
MACARRÃO C/ OVOS (1 Kg)	RENATA	DONA BENTA	GALLO
EXTRATO DE TOMATE (2 unds de 140g)	CICA (ELEFANTE)	ETTI	ARISCO
FARINHA DE TRIGO ESPECIAL (1 Kg)	SOL	RENATA	DONA BENTA
FUBÁ MIMOSO (1 pct. De 500 g)	YOKI	HIKARY	PANTANEIRO
FARINHA DE MANDIOCA (TORRADA) ou FARINHA DE MILHO (1 pct. De 500g)	YOKI	FAPS ou HIKARY	ANGELICA ou SINHA
GOIABADA CASEIRA (1 und. de 500 g)	CICA	ETTI	QUERO
ERVILHA EM CONSERVA (1 lata de 200 g)	CICA	ETTI	ARISCO-
CAFÉ TORRADO E MOÍDO (1 pct. de 500 g)	MORRO GRANDE	PILÃO	CAFÉ DO PONTO
ACHOCOLATADO (1 und. de 400g)	NESCAU	TODDY	DABARRA

SABONETES (2 unds.)	LUX	PALMOLIVE	VINÓLIA
CREME DENTAL (2 unds. de 90g)	SIGNAL	SORRISO	COLGATE
ESPONJA DE AÇO (1 pct.)	BOMBRILO	ASSOLAN	STICKLÄ
SABÃO EM PÓ (1 cx. de 500g)	OMO	ACE	ARIEL
SABÃO EM PEDRA (5 unds.)	BRILHANTE	YPÉ	ÁRTICO
LEITE EM PÓ INTEGRAL (1 lata de 400 g)	NINHO	ITAMBÉ	ELEGÉ
SARDINHA LATA (2 latas de 135 g)	COQUEIRO	GOMES DA COSTA	RUBI

Auxílio Saúde

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PLANO DE SAÚDE

A **EMPRESA** compromete-se a manter com entidade de saúde de renomada idoneidade e competência, para os seus empregados que mantenham contrato de trabalho por prazo indeterminado, um plano médico regulamentado, sem limites de consultas e exames.

Os empregados participarão do custo do plano mediante desconto mensal em sua folha de salários, nas seguintes condições:

Para os casos de consultas médicas eletivas (agendamento), será cobrada do usuário, como co-participação, o valor de R\$ 14,14 (quatorze reais e quatorze centavos) para cada consulta.

Para os casos de consultas médicas consideradas de urgência ou emergência, em pronto atendimento, a cobrança do usuário, como co-participação por consulta, se dará da seguinte forma:

- a) Consultas das 07:00h às 19:00h, em dias úteis: co-participação no valor de R\$ 19,95 (dezenove reais e noventa e cinco centavos)
- b) Consultas das 19:00h às 07:00h, nos dias úteis: co-participação no valor de R\$ 22,62 (vinte e dois reais e sessenta e dois centavos)
- c) Consultas em quaisquer horários, aos sábados, domingos e feriados: co-participação no valor de R\$ 22,62 (vinte e dois reais e sessenta e dois centavos)

Para exames subsidiários e terapias, será cobrada do usuário uma co-participação de 10% do valor do procedimento, limitado ao valor de R\$ 113,07 (cento e treze reais e sete centavos) por exame. Os valores dos procedimentos estão previstos em tabela da AMB (Associação Médica Brasileira).

Estão isentos de co-participação do usuário os procedimentos de quimioterapia, hemodiálise, radioterapia e todos os procedimentos realizados durante a internação.

Parágrafo Único - A **EMPRESA** deverá manter o Plano Odontológico básico para os empregados aqui representados e que mantenham contrato de trabalho por prazo indeterminado, com desconto mensal de R\$ 2,53 (dois reais e cinquenta e três centavos) por empregado.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE REMUNERAÇÃO

A EMPRESA se obriga a pagar a diferença correspondente à complementação da remuneração devida ao empregado durante o período de inatividade por acidente de trabalho com estabilidade do empregado na forma da lei.

Parágrafo Único - Se a Previdência Social não conceder o auxílio acidente, por motivo atribuível àquele órgão e cabendo a prova de tal fato ao empregado por via de documento oficial por aquela concedida, fica a EMPRESA obrigado ao pagamento do salário normativo durante o período de até 45 (quarenta e cinco) dias do afastamento do serviço, na data do pagamento dos demais salários.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AFASTAMENTO POR DOENÇA

A EMPRESA se compromete a pagar a diferença entre o salário normativo e o auxílio previdenciário ao empregado, durante o período de 45 dias de afastamento dos serviços por motivos de doença devidamente comprovada perante a Previdência Social, nos termos da Lei nº 7.604/87 e da Portaria PT-GM 4.048/87.

Parágrafo Único - Se a Previdência Social não conceder o auxílio doença, por motivo atribuível àquele órgão e cabendo a prova de tal fato ao empregado, por via de documento oficial concedido pela Previdência Social, fica a EMPRESA obrigada ao pagamento do salário normativo durante o período de até 45 dias do afastamento do serviço, na data do pagamento dos demais salários.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXILIO FUNERAL

Garantia de percepção de 08 (oito) salários normativos ao dependente do empregado morto, acidental ou naturalmente, habilitado pela Previdência Social ou pelo Juízo Cível, que serão pagos em única vez, pela EMPRESA ou por Companhia Seguradora. Este auxílio não se aplica no período de projeção do aviso prévio indenizado.

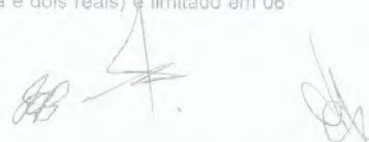
Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE

Em substituição ao previsto no artigo 389, § 1º, da CLT e com fundamento na Portaria nº 3.296 de 03 de Setembro de 1986 do Ministério do Trabalho e Emprego, a EMPRESA concederá às empregadas, Auxílio Creche, sob a forma de reembolso de despesas efetuadas para esse fim.

Parágrafo Primeiro - O Auxílio Creche mensal será concedido em forma de reembolso de despesas, até o limite de R\$ 162,00 (cento e sessenta e dois reais), mediante comprovação. Esse reembolso será devido em relação a cada filho, limitado em 06 (seis) meses, que serão contados a partir do retorno ao trabalho, após o término da licença maternidade.

Parágrafo Segundo - As empregadas poderão optar, em substituição ao Auxílio Creche, pelo recebimento do Auxílio Acompanhante, que consistirá num pagamento mensal a esse título, também em forma de reembolso, no valor de até R\$ 162,00 (cento e sessenta e dois reais) e limitado em 06



(seis) meses, que serão contados a partir do retorno ao trabalho após o término da licença maternidade. Para efeito desse reembolso as empregadas deverão comprovar a situação legal do Acompanhante.

Parágrafo Terceiro - Os comprovantes para reembolso do Auxílio Creche ou Auxílio Acompanhante deverão ser encaminhados mensalmente até o dia 15 de cada mês, não sendo permitido a acumulação de comprovantes para fins de reembolso.

Parágrafo Quarto - As empregadas admitidas na vigência deste acordo, que possuírem filhos com até 10 (dez) meses de idade, farão jus ao Auxílio-Creche ou Auxílio Acompanhante aqui previstos, limitado a até 06 (seis) meses de reembolso, sempre com início no mês de admissão na Empresa, considerando como data inicial para contagem e apuração da quantidade de reembolsos, o mês seguinte ao término da licença-maternidade.

Parágrafo Quinto - Dado o seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do Auxílio Creche ou Auxílio Acompanhante não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATOS DE TRABALHO

Os contratos de trabalho, na vigência deste acordo, serão celebrados, diretamente, entre a EMPRESA e o empregado rural, evitando-se a contratação por intermediários, salvo por empresas regularmente constituídas, hipótese em que o tomador da mão-de-obra ficará obrigado solidariamente pelo fiel cumprimento de todas as cláusulas deste Acordo.

Parágrafo Único - A EMPRESA obriga-se fornecer ao empregado contratado, a 2ª (segunda) via do instrumento do contrato individual de trabalho firmado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATOS DE EMPREGADOS RURAIS

Durante a presente safra a EMPRESA dará preferência à contratação dos empregados da safra anterior e residente no município sede daquela, em igualdade de condições, respeitadas as demais cláusulas deste acordo também para os empregados oriundos de outras regiões.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ADMISSÃO APÓS A DATA-BASE

Ficam assegurados o mesmo piso salarial e preço da tonelada de cana cortada previstos neste Acordo, aos empregados rurais admitidos após 01/05/2013, limitando-se ao salário reajustado do empregado mais antigo admitido até 30/04/2013 que exerça a mesma função.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GRATUIDADE DE INSTRUMENTOS DE TRABALHO

Serão fornecidos gratuitamente aos empregados, os instrumentos de trabalho no local da prestação de serviços, cujo transporte poderá ser feito no mesmo veículo, em compartimento separado, onde as ferramentas e as limas ficarão, diariamente, guardadas e a sua reposição será efetuada conforme necessidade.

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - NÃO DISCRIMINAÇÃO

Proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critérios na admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria, por tempo de serviço integral, e que contarem no mínimo com 10 (dez) anos ininterruptos de serviço, na EMPRESA, fica assegurado o emprego ou indenização dos salários durante o período que faltar para aposentar-se, ressalvada a falta grave.

Parágrafo Único - o empregado, para fazer uso do benefício desta cláusula, deverá comprovar sua condição no prazo de 30 dias a contar do desligamento.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

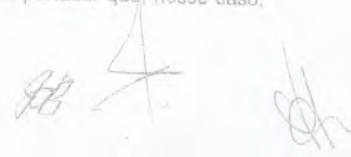
CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONDIÇÕES DE SEGURANÇA DOS VEÍCULOS DE TRANSPORTE DOS TRABALHADORES

Obrigatoriedade de os veículos de transporte de empregados rurais satisfazerem, integralmente, as condições de segurança e conforto, sem ônus para o empregado.

Parágrafo Único - Compromisso da EMPRESA em ter cuidado na seleção de seus motoristas para garantir maior segurança aos seus empregados rurais, observando os antecedentes de alcoolismo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INSTALAÇÃO SANITÁRIA, ABRIGO E ÁGUA POTÁVEL

A EMPRESA colocará à disposição dos empregados rurais, barracas removíveis para fins sanitários, abrigos contra chuvas e outras intempéries, onde haverá obrigatoriamente água potável em recipientes higiênicos, podendo servir como abrigo o próprio veículo transportador que, nesse caso, permanecerá nos locais de trabalho durante toda a jornada.



Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MARMITA TÉRMICA

A EMPRESA fornecerá gratuitamente "marmita térmica", uma única vez, no início da safra ou quando da admissão do empregado rural, mediante recibo.

O empregado rural fica responsável pela guarda, uso adequado, conservação e higienização regular da "marmita térmica", obrigando-se a devolvê-la quando da cessação do contrato de trabalho. A não devolução implicará na autorização do desconto.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - APLICAÇÃO DE DEFENSIVOS AGRÍCOLAS

Os empregados envolvidos na aplicação de defensivos agrícolas serão protegidos com equipamentos adequados à sua proteção e segurança nos termos da lei.

Parágrafo Único - A EMPRESA deverá ministrar aos empregados rurais, que exerçam esta atividade, curso especial para aplicação de defensivos agrícolas, onde serão esclarecidos os riscos envolvidos nessa atividade.

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA (EPIS)

Fornecimento gratuito pela EMPRESA de equipamentos e meios de proteção individual, necessários à execução dos serviços.

Parágrafo Único - Na safra, a EMPRESA também fornecerá aos trabalhadores rurais, 02 (dois) conjuntos de roupa adequada para o trabalho, composto de calça e camisa.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão aceitos pela EMPRESA os atestados médicos e odontológicos expedidos pelos profissionais do SINDICATO da categoria representada, cujos presidentes diligenciarão junto aos seus profissionais para que esses atestados correspondam, sempre e apenas, às reais necessidades dos empregados.

Parágrafo Primeiro - Nos atestados médicos e odontológicos expedidos pelos profissionais do SINDICATO deverão constar, obrigatoriamente, a identificação da entidade sindical, do empregado, data do atendimento, tempo de afastamento, diagnóstico da doença identificado pelo CID - Código Internacional de Doenças e assinatura do profissional, apondo seu carimbo.

Profissionais de Saúde e Segurança

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SESMT

Nos termos da NR-31, item 31.6.10, as partes acordam que a EMPRESA, por manter atividades agrícolas e industriais interligadas, poderão constituir um único Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho SESMT - que será dimensionado de acordo com os critérios estabelecidos na NR-4. Esse órgão tratará das questões relacionadas à segurança e saúde de todos os seus empregados, em todas as áreas da EMPRESA (indústria, agrícola e administração), independentemente de categoria profissional.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PRIMEIROS SOCORROS

Manutenção pela EMPRESA, nos locais de trabalho, de caixa com materiais de primeiros socorros.

Em caso de acidente de trabalho, a EMPRESA providenciará condução adequada para o socorro imediato do acidentado.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS

Os avisos enviados pelo SINDICATO para serem afixados nos veículos que transportam os empregados rurais serão submetidos à aprovação prévia do setor competente da EMPRESA.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ACESSO AO LOCAL DE TRABALHO

Fica assegurado, mediante prévio comunicado, o acesso de dirigentes sindicais aos às dependências da EMPRESA para, junto com representantes desta, constatar o cumprimento das condições acordadas neste instrumento ou apresentar soluções para eventuais demandas de ordem operacional surgidas.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DIVERGÊNCIAS

As divergências ou conflitos decorrentes da interpretação da aplicação das cláusulas ora-avençadas serão objeto de processo conciliatório, mediante provocação de qualquer das partes acordantes.

Parágrafo Único - Frustrada a conciliação, as divergências ou conflitos serão dirimidos pela Justiça do Trabalho.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PREVALÊNCIA

A EMPRESA e o SINDICATO acordam que as cláusulas e condições deste Acordo prevalecerão sobre as cláusulas de eventual Convenção Coletiva ou outro Acordo Coletivo de Trabalho de nível estadual ou regional mesmo que envolvam as partes retro mencionadas, durante a vigência do presente Instrumento.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA

Estabelecimento de uma multa no valor de 7,00% (sete por cento) do salário normativo, por infração e por empregado, no caso de violação das condições acordadas, com reversão à parte prejudicada.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

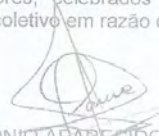
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO


O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial deste acordo, atenderá às normas contidas no artigo 615 e parágrafos, da CLT.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - RELAÇÕES DE TRABALHO

As normas coletivas retratadas no presente instrumento demonstram que as partes fizeram concessões recíprocas e que houve uma ampla negociação, possibilitando flexibilizar as relações de trabalho e o equilíbrio entre as vantagens obtidas pelas partes, além de total garantia à higidez física e mental do trabalhador, constantes das disposições legais de proteção ao trabalho. A categoria profissional representada reconhece que obteve vantagens superiores às conferidas por Lei, especialmente quanto ao fornecimento de cesta alimentar, auxílio creche, plano de saúde, dentre outras, e concordou com os termos negociados, que serão respeitados integralmente pelas partes acordantes. Nos termos do artigo 7º, XXVI da Constituição Federal, todas as cláusulas previstas nos acordos coletivos de trabalho anteriores, celebrados entre as partes, são substituídas pelas presentes cláusulas deste instrumento coletivo em razão da plena negociação entre as partes.


ANTONIO APARECIDO GARCIA
Procurador
RAIZEN ENERGIA S.A. - Unidade Costa Pinto



JOSE ROBERTO TARDIVO
Procurador

RAIZEN ENERGIA S.A - Unidade Costa Pinto



JACOB ALCIDES BORTOLETTO

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE PIRACICABA

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
SETOR CANAVIEIRO
VIGÊNCIA 01-05-2012 A 30-04-2013

De um lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE PIRACICABA**, com sede na Rua Alferes Jose Caetano, 1.768, Centro, Piracicaba-SP, CEP 13.400-126, neste ato representado por sua Presidente, Sra. Aparecida de Jesus Pino Camargo, portadora do RG 11.738.640 e CIC 168.030.718-55, e de outro lado o **SINDICATO RURAL DE PIRACICABA E REGIÃO**, com sede na Avenida Comendador Luciano Guidotti, 1937, Água Branca, Piracicaba-SP, CEP 13424-540, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Arnaldo Antonio Bortoletto, portador do RG 11.790.902 e CIC 047.666.548-54, com fundamento no artigo 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho e artigo 7º, incisos VI e XXVI da Constituição Federal, firmam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, válida para o setor canavieiro na base territorial do Sindicato Profissional, para vigorar de 01 de maio de 2.012 a 30 de abril de 2.013, nos termos e cláusulas a seguir elencadas:

CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL – Será concedido reajuste negociado de 10%(DEZ POR CENTO), a partir de 1º de maio de 2.012 sobre o salário de 1º de maio de 2.011, usando-se esse mesmo reajuste para apuração dos valores constantes da cláusula 2ª desta Convenção, em cumprimento ao disposto no artigo 10 da Lei 10.192, de 14/02/01, ficando quitados eventuais direitos dela decorrente e de toda a legislação em vigor. Serão compensados todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos de 01/05/11 a 30/04/12, salvo os decorrentes de promoção, mérito, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

CLÁUSULA 2ª - PREÇO TONELADA DE CANA – Os preços da tonelada para o corte de cana-de-açúcar a partir de 1º de maio de 2.012, são os seguintes:



para o corte de cana queimada de 18 meses é de R\$ 3,94 por tonelada e para o de outros cortes de cana queimada é de R\$ 3,75 por tonelada; para o corte de cana limpa de 18 meses o valor é de R\$ 5,92 por tonelada e para o de outros cortes o valor é de R\$ 5,62 por tonelada; para a cana crua pé e ponta de 18 meses o valor é de R\$ 5,15 por tonelada e para o de outros cortes o valor é de R\$ 4,88 por tonelada, respeitadas as condições mais favoráveis.

CLÁUSULA 3ª - PISO SALARIAL OU SALARIO NORMATIVO – O piso salarial negociado da categoria a partir de 1º de maio de 2.012 é de R\$ 760,00 por mês, R\$ 25,33 por dia e R\$ 3.45 por hora. Para os motoristas o piso passa a ser de R\$ 1.500,00; operadores de máquinas agrícolas o piso passa a ser de R\$ 1.700,00; para os tratoristas o piso passa a ser de R\$ 1.500,00 e para os operadores de colheitadeiras o piso passa a ser de R\$ 2.000,00.

Parágrafo Único – Caso o Piso Regional do Estado de São Paulo atinja o valor equivalente a R\$ 760,00 ou valor superior, o novo piso salarial convencional será o valor do Piso Regional do Estado de São Paulo acrescido de R\$ 10,00.

CLÁUSULA 4ª - ADMISSÃO APÓS A DATA-BASE - Ficam assegurados os MESMOS PERCENTUAIS contidos nas cláusulas acima aos trabalhadores admitidos após a data-base(01 de maio de 2.011), limitando-se ao salário reajustado do trabalhador mais antigo admitido até 30/04/12 que exerça a mesma função.

CLÁUSULA 5ª - REMUNERAÇÃO DO BITUQUEIRO – Durante o período de safra, aos trabalhadores CATADORES DE CANA(bitunqueiros), seja qual for o critério da respectiva remuneração, será assegurado, como mínima, o valor da diária estipulada conforme os critérios da cláusula terceira com o adicional de 20%(vinte por cento).

CLÁUSULA 6ª - SALÁRIO "IN ITINERE" – Os trabalhadores não residentes em propriedades dos empregadores, remunerados por produção, que tenham direito ao salário "in itinere" na condição do Enunciado 90, do TST, farão jus durante o período de corte de cana a 01(uma) hora extraordinária por dia, na valor do salário horário estabelecido acrescido de 50%(cinquenta por cento), a título de salário "in itinere", que fica assim pré-fixado.

Parágrafo Primeiro – Os trabalhadores com salário fixo farão jus à remuneração da hora "in itinere", sem qualquer acréscimo, se essa hora estiver



integrada na jornada normal de 7,20 horas de trabalho diário e, com acréscimo de 50%(cinquenta por cento), se extraordinária.

Parágrafo Segundo – Na entressafra, a hora “in itinere”, se integrada à jornada normal de trabalho, será remunerada no valor da simples e calculada em função da diária estabelecida, sem qualquer acréscimo.

Parágrafo Terceiro – Aos fornecedores de cana fica pré-fixado o tempo de 30(trinta) minutos extraordinários por dia, aplicando-se aos demais termos do “caput” e parágrafos primeiro e segundo desta cláusula, respeitadas as condições mais favoráveis já existentes.

CLÁUSULA 7ª - GARANTIA DE SALÁRIO DO SUBSTITUÍDO – Garantia ao trabalhador rural admitido para função de outro dispensado, de salário igual ao do trabalhador de menor salário naquela função sem considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA 8ª - PAGAMENTO DE SALÁRIOS – Obrigação do pagamento dos salários em dinheiro ou ordem de pagamento bancária, excluída outra modalidade, e durante a jornada.

Parágrafo Primeiro - Os pagamentos quinzenais não deverão ultrapassar o 5º dia subsequente.

Parágrafo Segundo – Ficam convalidados eventuais acordos firmados entre as empresas e o sindicato profissional disciplinando a concessão de adiantamento – “vale”.

CLÁUSULA 9ª - PAGAMENTO DE SALÁRIOS INTEGRAIS – Pagamento pelos empregadores aos trabalhadores da diária nos dias em que não houver trabalho em virtude da ocorrência de chuvas, falta de cana queimada ou outros fatores alheios à vontade do trabalhador, anotada sua presença no local de serviços e, desde que permaneça à disposição daquelas, sendo obrigatória a presença do veículo transportador no local costumeiro de embarque.

CLÁUSULA 10ª - DOS DESCONTOS – Ficam proibidos os descontos genéricos, devendo cada parcela ser discriminada a que título for e o motivo do desconto.

CLÁUSULA 11ª - ENTREGA DE DOCUMENTOS – Obrigatoriedade dos empregadores rurais, através de seus prepostos, se exigidos pelos mesmos,



quando do recebimento da CTPS, certidão de nascimento ou casamento, o façam mediante recibo a favor do trabalhador rural.

CLÁUSULA 12ª - VERBAS DOS TRABALHADORES RURAIS – A parcela do 13º salário, o documento para saque do FGTS e a parcela das férias serão devidas apenas aos empregados safristas despedidos durante ou no final da safra.

Parágrafo Primeiro – Para os que permanecerem trabalhando no período de entressafra essas parcelas serão pagas de acordo com a lei.

Parágrafo Segundo – A parcela referente ao descanso semanal remunerado só será devida se houver o comparecimento do trabalhador durante a semana, de acordo com a lei.

CLÁUSULA 13ª - HORAS EXTRAS – Remuneração das duas primeiras horas extras com acréscimo de 50%(cinquenta por cento), e subseqüentes de 70%(setenta por cento) em relação a remuneração das normais.

CLÁUSULA 14ª - ADICIONAL NOTURNO – A hora noturna, nos termos da lei, será remunerada com o adicional de 30%(trinta por cento), a incidir sobre o valor da hora normal.

CLÁUSULA 15ª - MODO DE AFERIÇÃO – PREÇO – TONELADA - No início do corte de cada talhão, o representante dos empregadores comunicará aos trabalhadores o preço provisório para o corte do metro linear da cana desse talhão.

Esse preço provisório será considerado mínimo, estando sujeito a alteração a maior em função do resultado da pesagem da cana de amostra para a conversão de metros lineares em tonelada, na forma descrita a seguir:

A produção de cana cortada será diariamente medida por metro linear, a na terceira rua ou linha com emprego de compasso fixo de dois metros, com ponta de ferro, na presença do trabalhador interessado, fazendo-se, nesta oportunidade, a conversão do preço da tonelada para o preço correspondente do metro linear.

Para esse efeito, ao se iniciar o corte de um talhão, um caminhão será carregado com carga colhida pelo trabalhador oriunda de até três pontos diferentes desse talhão, o qual servirá de amostragem, devendo essa carga de cana ter sido medida com o compasso nas condições acima.

O caminhão seguirá na balança para pesagem de carga, assegurado o direito de acompanhá-lo sem ônus para os empregadores.



A relação tonelada/metro lineares encontrada na carga de cana será observada como padrão para conversão de cana a cana do mesmo talhão.

As Usinas ou Destilarias darão prioridade a pesagem e descarga de cana de amostragem a que se refere esta cláusula, seja ela das companhias agrícolas ou de fornecedores, ficando assegurado que, até o final de cada dia, os cortadores terão conhecimento do preço do corte do metro linear de cana que cortaram durante esse dia.

Fica facultado o acesso do Presidente ou do Diretor, devidamente credenciado, do Sindicato Profissional para acompanhamento da pesagem da cana e busca de soluções, em conjunto, quando necessárias, concedendo-lhes as condições adequadas para tanto. As partes que acompanharem a medição devem, ao final, aporem o "DE ACORDO" no documento próprio.

A cana de açúcar destinada à industrialização será obrigatoriamente queimada antes do corte.

Fica facultada a adoção de outro método, desde que seja objeto de negociação entre empresa e Sindicato Profissional.

CLÁUSULA 16ª - COMPROVANTES DE PRODUÇÃO -

Obrigatoriedade do empregador fornecer, diariamente, comprovante de produção com seu nome e do trabalhador, o número do talhão, a quantidade de cana cortada e seu correspondente valor em dinheiro.

CLÁUSULA 17ª - ENVELOPES DE PAGAMENTO - Fornecimento a cada trabalhador de comprovante de pagamento com a discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados, e a identificação daquele e do empregador, devendo em caso de dúvida ou erro prevalecer os valores de produção constantes dos comprovantes previstos na cláusula décima sexta.

CLÁUSULA 18ª - CORTE DE CANA - Estabelecimento do corte de cana pelo sistema de 5(cinco) ruas, despontada, amontoada ou esteirada, respeitados os usos e costumes de cada região.

CLÁUSULA 19ª - FÉRIAS - Obrigatoriedade dos empregadores rurais ao concederem férias individuais ou coletivas de que as mesmas sempre se iniciem no primeiro dia útil da semana. Na hipótese de casamento os empregadores rurais farão coincidir a data daquele com a data de gozo das férias do seu trabalhador rural, desde que o empregado comunique ao empregador com trinta dias de antecedência.

CLÁUSULA 20ª - APOSENTADORIA - GARANTIAS - Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12(doze) meses da aquisição do

direito a aposentadoria, por tempo de serviço integral, e que contarem no mínimo com 10(dez) anos de serviço, ininterruptos, na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se, ressalvada a falta grave. O empregado, para fazer uso do benefício desta cláusula, deverá comprovar sua condição no prazo de trinta dias a contar do desligamento.

CLÁUSULA 21ª - COMPLEMENTAÇÃO DE REMUNERAÇÃO – Os empregadores se obrigam a pagar a diferença correspondente à complementação da remuneração devida ao trabalhador durante o período de inatividade por acidente de trabalho com estabilidade do trabalhador na forma da lei.

Parágrafo Único – Se a Previdência não conceder o auxílio acidente, por motivo atribuível àquele órgão e cabendo a prova de tal fato ao trabalhador por via de documento oficial por aquela concedida, ficam os empregadores obrigados ao pagamento do salário normativo durante o período de até 45(quarenta e cinco) dias do afastamento do serviço, na data do pagamento dos demais salários.

CLÁUSULA 22ª - AFASTAMENTO DO SERVIÇO POR DOENÇA – Os empregadores se comprometem a pagar a diferença entre o salário normativo e o auxílio previdenciário ao trabalhador durante o período de até 45(quarenta e cinco) dias de afastamento dos serviços por motivo de doença, devidamente comprovada perante a Previdência Social Rural, nos termos da Lei nº 8.213/91.

Parágrafo Único – Se a Previdência não conceder o auxílio doença, por motivo atribuível àquele órgão e cabendo a prova de tal fato ao trabalhador, por via de documento oficial concedido pela Previdência, ficam os empregadores obrigados ao pagamento do salário normativo durante o período de até 45(quarenta e cinco) dias do afastamento do serviço, na data do pagamento dos demais salários.

CLÁUSULA 23ª - NÃO DISCRIMINAÇÃO – Proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

CLÁUSULA 24ª - CONTRATOS DE TRABALHO – Os contratos de trabalho, na vigência desta convenção, serão celebrados, diretamente, entre empregador e o trabalhador rural, evitando-se a contratação por intermediários, salvo empresas regularmente constituídas, hipótese em que o tomador da mão de obra ficará obrigado solidariamente pelo fiel cumprimento de todas as cláusulas desta convenção.

Parágrafo Único - O instrumento de contrato individual de trabalho firmado entre o trabalhador rural e os empregadores, obrigam-se estes a fornecer a segunda via ao contratado.

CLÁUSULA 25ª - CONTRATOS DE TRABALHADORES RURAIS – Os empregadores, durante a presente safra, darão preferência à contratação dos trabalhadores da safra anterior e residentes no município sede daquela, em igualdade de condições, respeitadas as demais cláusulas desta convenção também para os oriundos de outras regiões.

CLÁUSULA 26ª - GRATUIDADE DE INSTRUMENTOS DE TRABALHO - Fornecimento gratuito pelos empregadores aos trabalhadores de instrumentos de trabalho no local da prestação de serviços, cujo transporte poderá ser feito no mesmo veículo, em compartimento separado, onde as ferramentas e as limas necessárias ficarão, diariamente, guardadas e repostas quando necessário.

CLÁUSULA 27ª - AUXÍLIO FUNERAL – Garantia de percepção única de oito salários normativos ao dependente legal do trabalhador morto, acidental ou naturalmente, habilitado pela Previdência Social ou pelo Juízo Cível, que serão pagos em uma única vez, pelos empregadores ou companhias seguradoras.

CLÁUSULA 28ª - MARMITA TERMICA – os empregadores, uma única vez, no início da safra ou quando da admissão do trabalhador rural, mediante recibo, fornecerão gratuitamente "marmita térmica", preferencialmente revestida de plástico, para cumprir o disposto nos itens 24.6.3.1 e 24.6.3.2 da Portaria nº 13, de 17/09/93, da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho. O trabalhador rural fica responsável pela guarda, uso adequado, conservação e higienização regular da "marmita térmica", obrigando-se a devolvê-la quando da cessação do contrato de trabalho. A não devolução da "marmita térmica" implicará na autorização do desconto.

CLÁUSULA 29ª - CADASTRAMENTO NO PIS – Cadastramento no PIS de todos os trabalhadores rurais com a indispensável entrega, por parte dos empregadores rurais da RAIS na Caixa Econômica Federal, na forma da lei.



CLÁUSULA 30ª - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS – Os empregadores deverão preencher o atestado de afastamento e salários(AAS) quando solicitado pelo empregado nos seguintes prazos:

- a) máximo de cinco dias úteis contados da solicitação, nos casos de obtenção de benefícios por auxílio doença;
- b) máximo de dez dias úteis contados da data da solicitação, nos casos de obtenção de aposentadoria.

CLÁUSULA 31ª - EXTRATOS DE DEPÓSITOS DO FGTS - Para os trabalhadores residentes nas propriedades dos empregadores, quando seu extrato for entregue pela Caixa Econômica Federal no endereço do empregador, este providenciará a distribuição do mesmo na data de entrega do comprovante de pagamento, subsequente ao recebimento.

CLÁUSULA 32ª - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS – Serão aceitos os atestados médicos e odontológicos expedidos nos termos da lei.]

CLÁUSULA 33ª - SERVIÇO MILITAR – Serão protegidos nos termos da lei, os trabalhadores em diáde de prestação de serviço militar.

CLÁUSULA 34ª - VERBAS RESCISÓRIAS – Quitação das verbas rescisórias incontroversas nos prazos e condições previstas em lei.

CLÁUSULA 35ª - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA – Fornecimento gratuito pelo empregador de equipamentos e meios de proteção individual necessários à execução dos serviços, tais como luvas, polainas próprias para o corte de cana e roupa adequada ao trabalho, mantendo-se peças de reposições urgentes que precisas forem.

Parágrafo Primeiro – A roupa adequada é constituída de uma calça e uma camisa por safra.

Parágrafo Segundo – A roupa adequada ao trabalho mencionada no caput e parágrafo primeiro não se aplica aos fornecedores, salvo condições mais favoráveis já existentes.

CLÁUSULA 36ª - CONDIÇÕES TÉCNICAS E DE SEGURANÇA – Obrigatoriedade de os veículos de transporte de trabalhadores rurais

satisfazerem, integralmente, as condições de segurança sem ônus algum para o trabalhador.

Parágrafo Único – Compromisso dos empregadores em ter cuidado na seleção de seus motoristas para garantir maior segurança aos seus trabalhadores rurais, observando-se os antecedentes de embriagues.

CLÁUSULA 37ª - INSTALAÇÃO SANITÁRIA, ABRIGO E ÁGUA POTÁVEL

– Obrigatoriedade do empregador no oferecimento aos trabalhadores, no mínimo, de barracas removíveis para fins sanitários abrigos contra chuvas e outras intempéries, onde haverá obrigatoriamente água potável em recipientes higiênicos, podendo servir como abrigo o próprio veículo transportador que, nesse caso, permanecerá nos locais de trabalho durante toda a jornada.

CLÁUSULA 38ª - MEDICAMENTOS

– Manutenção pelos empregadores, nos locais de trabalho, de caixa de medicamentos e materiais de primeiros socorros. Em caso de acidente de trabalho ou qualquer outro atendimento médico, os empregadores providenciarão condução adequada para o socorro imediato do empregado.

CLÁUSULA 39ª - APLICAÇÃO DE DEFENSIVOS AGRÍCOLAS

– Quando for exigido pelos empregadores a aplicação de defensivos agrícolas serão fornecidos aos trabalhadores os equipamentos adequados à segurança nos termos da lei.

Parágrafo Único – Os empregadores rurais deverão ministrar aos trabalhadores rurais, que exerçam esta atividade, curso para aplicação de defensivos agrícolas, onde serão esclarecidos os riscos deste trabalho.

CLÁUSULA 40ª - QUADRO DE AVISO

– Os avisos, enviados pelo Sindicato Profissional para serem afixados nos veículos que transportam os trabalhadores rurais, serão submetidos à aprovação prévia do setor competente das empresas.

CLÁUSULA 41ª - COMPENSAÇÃO/FERIADOS

– Os empregadores poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados e fins de semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período mais prolongado de descanso, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos. A ratificação pela



diretoria do Sindicato Profissional se dará no próprio documento da compensação.

CLÁUSULA 42ª - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS - Os empregadores (fornecedores e empresas) recolherão a partir de 01 de maio de 2.012, a quantia mensal de R\$ 3,40(três reais e quarenta centavos), por empregado, a título de SEGURO DE VIDA EM GRUPO com a Seguradora PASI/ MAPFRE.

Parágrafo Primeiro – O valor do pagamento mensal e obrigação do empregador que assim não poderá descontar dos empregados.

Parágrafo Segundo – O empregador que não cumprir com suas obrigações constantes desta cláusula se obriga pela indenização da cobertura convencionada.

Parágrafo Terceiro – O empregador deverá, para que a obrigação do seguro de vida em grupo seja cumprida, por força da Portaria 200 da SUSEP(Superintendência de Seguro Privado), imediatamente após o pagamento do primeiro valor mensal, enviar obrigatoriamente listagem de empregados segurados contendo nome, número do CIC e data de nascimento de cada um deles para HS ASSESSORIA – Rua Caio Gracco nº 308 – Vila Romana – CEP 05044-000 – São Paulo/SP - Fone/Fax (11) 35866300 e (11) 35866318.

Parágrafo Quarto - A cada dispensa ou contratação de empregados o empregador deverá enviar listagem atualizada uma vez que serão indenizados apenas os que estiverem cadastrados.

Parágrafo Quinto – O recolhimento da quantia estipulada far-se-á até o dia 10(dez) do mês subsequente, através de boleto bancário, com taxa administrativa de R\$ 2,50(dois reais e cinquenta centavos) por cobrança, que será encaminhada ao empregador. Caso haja recolhimento incorreto não será efetuada a indenização.

Parágrafo Sexto – Os empregados contemplados por esta convenção se beneficiarão com as seguintes coberturas e valores assegurados: Morte natural – R\$ 5.000,0; Morte Acidental- R\$ 10.000,00; Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente- até R\$ 10.000,00; Auxílio Funeral-R\$ 2.160,0; Duas cestas básicas de 25kg por família em caso de sinistro.



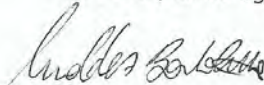
CLÁUSULA 43ª - ELEIÇÃO – Fica eleito o foro da Justiça do Trabalho em Piracicaba-SP para a solução de quaisquer pendências decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA 44ª - MULTA – Estabelecimento de uma multa no valor de 7%(sete por cento) do piso salarial, por infração e trabalhador, no caso de violação das condições acordadas, com reversão à parte prejudicada, excluindo as cláusulas que tenham multa específica.

CLÁUSULA 45ª - VALIDADE DOS ACORDOS COLETIVOS – Os acordos coletivos de trabalho firmado entre o Sindicato Profissional e as empresas ou com os fornecedores, ficam convalidados nos termos do artigo 7º, incisos VI e XXVI da Constituição Federal.

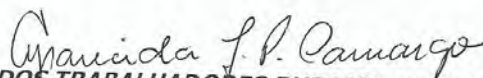
CLÁUSULA 46ª - DA VIGÊNCIA – A presente Convenção Coletiva de Trabalho tem vigência de um ano, a partir de 1º de maio de 2.012 a 30 de abril de 2.013.

Piracicaba, 23 de agosto de 2.012.



SINDICATO RURAL DE PIRACICABA E REGIAO

Arnaldo Antonio Bortoletto,
RG 11.790.902 e CIC 047.666.548-54



SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE PIRACICABA

Aparecida de Jesus Pino Camargo
RG 11.738.640 e CIC 168.030.718-55

ANEXO F – Acordo Coletivo de Trabalho 2014/2015

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
SAFRA 2014/2015**

SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE PIRACICABA, entidade sindical representativa de classe, inscrita no CNPJ sob o nº 54.409.248/0001-30 Localizado na Rua Alferes José Caetano nº1768 - Centro, município de Piracicaba - SP, neste ato representado por seu Presidente Sr. JACOB ALCIDES BORTOLETTO.

E

CONCENTRAL - CONSÓRCIO DE PRODUTORES RURAIS, inscrita no CNPJ sob o nº 11.804.397/0001-90, com escritório à Rua Treze de Maio, 1907, Bairro Alto, CEP: 13419-270, Piracicaba - SP, neste ato representado por seu titular José Francisco da Silva Filho RG nº 15.642.587-7 e CPF nº 047.990.538-09

Celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo de Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2014 à 30 de abril de 2015 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da empresa acordante abrangerá a categoria de trabalhador rural (cortador de cana-de-açúcar), com abrangência territorial em, Piracicaba/SP e Saltinho.

01/06

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE

A partir de 1º de maio de 2014 os salários dos empregados rurais serão corrigidos com o percentual único e negociado de 7,5% (sete e meio por cento) sobre os salários vigentes em 30 de abril de 2013. O piso salarial da categoria a partir de 1º de maio de 2014 passa a ser de R\$ 902,00 por mês, R\$ 30,06 por dia e R\$ 4,10 por hora.

Preços para o corte de cana manual a partir de 01 de maio de 2014:

- a) cana normal ou em pé:
 - para o corte de cana de 18 meses, R\$ 4,39 por tonelada;
 - para o corte de cana de outros cortes, R\$ 3,61 por tonelada.

- b) cana deitada:
 - para o corte de cana de 18 meses, R\$ 3,98 por tonelada;
 - para o corte de cana de outros cortes, R\$ 3,79 por tonelada.

- c) cana pé de rolo:
 - para o corte de cana de 18 meses, R\$ 4,20 por tonelada;
 - para o corte de cana de outros cortes, R\$ 4,02 por tonelada

- d) cana crua:
 - para o corte da cana crua R\$5,92 por tonelada cortada.

CLÁUSULA QUARTA - HORAS IN-ITINERE

Diante da impossibilidade de se mensurar, com exatidão, o tempo de transporte dentro das variáveis e requisitos que autorizam o pagamento das horas "in itinere", as partes ajustam:

Parágrafo Primeiro: Pré-fixar o tempo médio despendido no transporte de ida e volta para o trabalho, em 01 (uma) hora diária, que será remunerada a título de "hora in itinere".

Parágrafo Segundo: Os empregados que tenham direito às horas "in itinere" nas condições do parágrafo 2º do art. 58 da CLT, farão jus ao recebimento de 01 (uma) hora por dia, que será remunerada de forma simples.

Parágrafo Terceiro: Se o tempo despendido no transporte de ida e volta ao trabalho estiver integrado à jornada normal de trabalho não será devida a hora "in itinere".

CLÁUSULA QUINTA - APONTAMENTO

O Empregador poderá adotar o registro manual, individualizado, de controle de Horário de Trabalho, que contenha a hora de entrada e saída, bem como a pré assinalização do período de descanso e alimentação (de conformidade com o artigo 13 da portaria 3.626/91 MTE), podendo constar a aferição da metragem diária, referente a produção de cada trabalhador ,recebendo este semanalmente uma via do referido apontamento.

CLÁUSULA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão aceitos os atestados médicos e odontológicos expedidos nos termos da Lei, onde deverá constar o CID da doença e cópia da receita médica.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Obrigação do pagamento dos salários em cheque, dinheiro ou crédito em conta salário e, durante a

jornada até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido.

Caso o empregador efetue o pagamento em cheque deverá dispensar o empregado até 14h00, no 5º dia útil para possa efetuar a troca ou depósito da cártula.

CLAUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Fornecimento a cada empregado de comprovante de pagamento com a discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados, e a identificação daquele e do **EMPREGADOR**.

CLAUSULA OITAVA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Ficam proibidos os descontos sem autorização por escrito dos empregados na folha de pagamento e sem discriminação clara da natureza do desconto, salvo os descontos legais ou por imposição judicial.

CLAUSULA NONA - CESTA BÁSICA

Os empregados que prestam seus serviços por contratação direta, farão jus a uma cesta básica mensal que deverá ser fornecida por seu empregador, e a qual deverá ter a seguinte composição: 02pt. Biscoito Recheado 140gr, 01pt. Café Torrado e Moído 500gr, 02pt. Charque 500gr, 02un. Extrato de tomate 140gr, 01pt. Farinha de Mandioca Crua 500 gr., 01 pt. Farofa pronta 250gr, 03 pt feijão extra 01 kG , 02 lt sardinha em conserva, 01 pt. Açúcar cristal 5KG, 01 pt de arroz agulhinha tipo 1 de 5 kg, 01 pt de arroz agulhinha tipo 1 de 1 KG, 04pt. Macarrão semolado espaguete 500gr., 03lt. Óleo de soja 900ml., 01pt. Papel Higiênico folha Simples 4 rolosx30mts., 01pt. Sabão em Pedra 200gr. 5 pedaços, 02 um., Sabonete 90gr., 02un. Creme Dental 50gr.

Parágrafo primeiro - Somente farão jus ao recebimento de cestas de gêneros alimentícios aqueles empregados que tiveram até 03 faltas no

trabalho , exceção feitas às ausências devidamente justificadas, por atestado médico, com indicação do CID, até os primeiros 15 (quinze) dias.

Parágrafo segundo - o valor correspondente as cestas de gêneros alimentícios não constitui salário benefício, não integrando o salário do trabalhador, para qualquer efeito de direito.

CLÁUSULA DÉCIMA - DO MORADIA

Aos trabalhadores Migrantes será providenciado a moradia coletiva, devidamente vistoriada pela VISA da localidade, sendo as despesas de Aluguel e manutenção do imóvel, água e energia elétrica por conta do Consórcio Empregador.

Parágrafo primeiro - O trabalhador migrante é aquele que se deslocou de outro Estado para trabalhar exclusivamente na safra na cana-de-açúcar , que não tinha ou tenha mantido residência fixa e duradoura na cidade que abrange esse Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PASSAGEM DE VINDA E RETORNO

Aos migrantes identificados nos termos do paragrafo primeiro da cláusula anterior, o transporte de vinda, ocorrerá por conta do Empregador, por via rodoviária , e de retorno unicamente para o seu Estado de origem, exclusivamente no final da safra do corte de cana-de-açúcar.

Parágrafo primeiro - A passagem é personalíssima e intransferível, onde a Central pagará diretamente a Empresa exclusivamente rodoviária em

veículo de linha e ou fretado.
O valor do referido custeio, não constitui renda adquirida, não podendo ser pago diretamente ao trabalhador, em hipótese alguma, em qualquer tempo.

Parágrafo segundo - Esse valor pago a título de passagem de vinda e retorno, foi instituído por intermediação da Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Piracicaba e, não constitui salário benefício, não integrando o salário do trabalhador para qualquer efeito de direito.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS

Aos empregados que recebem salário por produção, caso ultrapassem a jornada legal de trabalho, as horas extraordinárias serão remuneradas nos termos da Orientação Jurisprudencial 235 da SDI-1 do C. TST, ou seja, será devido apenas o adicional das horas extras.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - JUÍZO COMPETENTE

Fica eleito o foro da Justiça do Trabalho em Piracicaba/SP para a solução de quaisquer pendência decorrente da aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho, bem como, para solucionar eventual lide decorrente da relação de emprego do Empregador e de seus empregados, nos termos do caput do artigo 651 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - MULTA

Estabelecimento de uma no valor de 6% (seis por cento) do piso salário, por infração, respeitando o teto do piso salarial mínimo previsto nesse Acordo Coletivo, revertido em favor do Empregado prejudicado

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho tem vigência de um ano, a partir de 1º de maio de 2014 à 30 de abril de 2015.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA

As partes ratificam e aceitam, se comprometendo a cumprir as clausulas constantes nesse Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre o Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Piracicaba - SP e a Concentral - Consórcio de Produtores Rurais.

Piracicaba-SP, 14 de Maio de 2014.

Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Piracicaba
Pres. JACOB ALCIDES BORTOLETTO.

Concentral - Consórcio de Produtores Rurais
JOSÉ FRANCISCO DA SILVA FILHO

06/06

