

Internacionalização do setor sucroalcooleiro e o regime de trabalho nos anos recentes: capacitação, corte manual e mecanização.

Gabriel Pereira da Silva¹

RESUMO: Com a internacionalização pretendida pelo setor sucroalcooleiro e o Estado brasileiro a partir de 2003, diversas medidas foram internalizadas na produção nacional, dentre elas a mecanização e, como contrapartida, a capacitação do conjunto de trabalhadores cuja ocupação fica à mercê das novas dinâmicas que atravessam todo o processo de intensa mecanização pelo qual o setor canavieiro brasileiro passou – e ainda passa. O presente trabalho pretende, a partir da análise de alguns indicadores sobre o contingente de trabalhadores assistidos por projetos de capacitação e direcionado à outros ramos econômicos, ou mesmo para outras funções dentro da própria atividade canavieira, refletir sobre os impactos destas medidas na dinâmica do trabalho do setor sucroalcooleiro. Mais especificamente pretendo direcionar o foco da reflexão para uma breve compreensão do contexto nacional onde se dá essa decisão (em especial o próprio processo de internacionalização da matriz sucroenergética brasileira) de mecanizar intensamente o cultivo da cana, bem como a participação dos atores na construção desta via alternativa, problematizando os impactos da mesma, o perfil dos assistidos, a natureza dessa capacitação e breves considerações sobre as formas de trabalho “inauguradas” com a mecanização.

A Mesa de Diálogo para o Aperfeiçoamento das Condições de Trabalho na Cana-de-açúcar.

É num contexto de grandes oportunidades econômicas para a atividade canavieira que se dá o debate sob as condições de trabalho no setor como um todo. A primeira década do século XXI é marcada pela retomada do crescimento da atividade canavieira, ascensão em muito apoiada pelas novas formas de subsídios estatais. Entre 2007 e 2010, o setor canavieiro foi alvo de um notável processo de reorientação, tendo como alvo, sobretudo, sua internacionalização (VEGA, 2011). Observou-se grande empenho do Executivo em promover o desenvolvimento da atividade sucroalcooleira em outras nações – principalmente em nações em desenvolvimento, como os países africanos, sob a bandeira de maiores oportunidades de desenvolvimento e benefícios socioambientais. Desde o início do primeiro mandato do Governo Lula, há um esforço no sentido de consolidar o comércio de biocombustíveis em nível global, com especial atenção para a atuação do nosso Executivo junto a outros países da África e América Latina. Diversas viagens do Presidente Lula, em diversos países, tinham como ponto de pauta os biocombustíveis.

Setor marcado, historicamente, pelo confronto direto entre trabalhadores e usineiros, a agroindústria canavieira foi alvo, durante o último Governo Lula, de duras

¹ Aluno de Mestrado, CPDA-UFRRJ.

críticas sobre as bases nas quais se assentava: pesados custos ambientais e sociais. O tema dos direitos humanos ganhou destaque durante toda a reestruturação do setor, especificamente na década de 1990 e 2000, mobilizando sindicatos, movimentos sociais, órgãos governamentais, universidades, etc. Para isso teria de dar conta das inúmeras situações degradantes costumeiramente veiculadas pela mídia, pelos movimentos sociais e por centros de pesquisa. A hipótese é que o processo de “regularização” das condições de uso da força de trabalho, no contexto de intensa transnacionalização da atividade, representaria não só uma resposta aos mercados internacionais exigentes, mas também a legitimação da reestruturação pela qual passou na última década diante de toda a sociedade brasileira. Especialmente o processo de intensa mecanização que impacta diretamente milhares de trabalhadores em todo o país, para o qual o empresariado responde em defesa das boas práticas trabalhistas, do respeito ao meio ambiente e responsabilidade social. Foi costumeira, na análise dos materiais utilizados, a relação entre a mecanização e o maior respeito do setor às condições de trabalho, agora consideradas degradantes, desumanas.

É no final de 2008, período de grandes possibilidades comerciais para o setor, de grande preço para as commodities agrícolas – basta lembrar da decisão da União Europeia em não comprar etanol brasileiro devido às recorrentes críticas feitas às condições de trabalho no setor - e também de grande reverberação social para a temática do desrespeito trabalhista no setor canavieiro que o Governo Federal promove a *Mesa de Diálogo para o Aperfeiçoamento das Condições de Trabalho na Cana-de-açúcar*, pondo em diálogo direto empresários e trabalhadores organizados. A proposta do pacto trabalhista firmado na *Mesa de Diálogo* é inaugurar um **selo de conformidade** socioambiental para as empresas que aderirem ao protocolo que define quais são as boas práticas trabalhistas. O protocolo firmado no final de 2009, cerca de um ano depois, tem caráter voluntário, não punitivo e conta ainda com um grupo especial de fiscalização formado pelos próprios participantes. Outra característica do protocolo é que num momento onde se redefine os rumos do trabalho manual do setor – o corte de postos de trabalho chega à 200 mil trabalhadores em 2 anos, com perspectivas de 50% do total nos próximos 3 anos – o pacto acordado define as boas práticas justamente para o grupo prestes à ser reduzido, não mencionando as condições de trabalho do conjunto dos condutores e operadores de máquinas:

“O Compromisso Nacional tem como objeto a cooperação entre os entes privados e públicos neste ato representados para viabilizar conjunto de ações destinadas a aperfeiçoar as condições de trabalho no cultivo manual da cana-de-açúcar, valorizando e disseminando práticas empresariais exemplares.” (Compromisso Nacional, 2009).

Antonio Lambertucci (2010), na época secretário geral da Presidência da República, órgão proponente da *Mesa*, dedica toda uma dissertação de especialização em Conselho Nacional à *Mesa de Diálogo*, exaltando-a como consolidação da participação social, como ato democrático. Algumas entrevistas iniciais – bem como os próprios pontos acordados no “Compromisso Nacional” – evidenciam alguns entraves

para uma participação efetiva dos trabalhadores como também sugerem alguns pontos interessantes de análises. Offe (1986), por exemplo, problematiza a assimilação e resolução de uma determinada problemática por parte do Estado. Segundo o autor, tal processo não se desvincula de um processo mais amplo de condução política que, através da atribuição de interesse público à problemática, a redefine justamente por trazê-la para a arena específica, mediada por limites, condicionamentos, embargos, plataformas e projetos políticos já determinados, etc. A participação, portanto, não se traduziria diretamente – por si só – em maior efetividade e canalização de demandas, cabendo ao analista atentar para aos determinantes de ordem política-econômica-institucionais. Uma entrevista preliminar com uma representante sindical, por exemplo, sugere que o pacto teria sido proposto como resposta ao embargo europeu à compra do etanol nacional, reivindicando algum mecanismo que atestasse a “responsabilidade socioambiental” do etanol brasileiro. Segundo a entrevistada, uma ministra alemã teria vindo ao Brasil cobrar diretamente do Presidente uma postura sobre as fortes críticas que o etanol brasileiro sofria de diversos grupos da sociedade civil (inter)nacional. O próprio caráter não punitivo e voluntário (à despeito do qualificador “nacional” do pacto ora firmado) sugerem embates e assimetrias de poder que permearam esse espaço de negociação.

Tabela 1 – Desembolsos do BNDES por Subsetor para o Setor Sucroalcooleiro no período 2004 – 2008 (em R\$ milhões)

SUBSETOR	2004	2005	2006	2007	2008
Cana de Açúcar	193,96	224,26	366,74	571,51	436,94
Açúcar	273,17	479,70	897,85	1.263,78	966,03
Etanol	60,36	137,84	446,65	1.629,54	1.027,60
Co Geração	77,44	256,49	264,55	127,62	249,69
TOTAL	604,93	1.098,29	1.975,80	3.592,44	2.680,25

Fonte: **BNDES**

A tabela acima mostra o montante de recursos direcionados ao setor sucroalcooleiro, dentre eles aqueles destinados à compra de maquinários que substituiriam o contingente de trabalhadores a serem desempregados. O Programa “RenovAção”, criado pela UNICA, e desenvolvido em parceria com a FERAESP, tem em vista manter a empregabilidade dos cortadores de cana que gradativamente estão sendo substituídos por máquinas colhedoras. Esta ação e projeto implicam numa tentativa do setor empresarial em qualificar mão de obra para atendimento das necessidades advindas da mecanização da colheita. Em um cenário marcado por grandes mudanças econômicas, tecnológicas e sociais, consideramos de grande

importância compreender como os sindicatos e empresários da região orientam-se sua participação em programas que visam às chamadas melhorias na qualidade do trabalho e dos processos produtivos.

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

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

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

O trabalho realizado pela professora Maria Aparecida de Moraes Silva (2009), revela outra face desta situação, logo após a assinatura deste pacto. Diversos acontecimentos nos canaviais foram noticiados pela imprensa: no dia 29 de junho morre um trabalhador na Usina Zanin/SP supostamente por excesso de trabalho²; no dia 12 de julho um trabalhador morre carbonizado na usina de Bela Vista, de Pontal/SP; no mesmo dia da celebração do pacto, o Grupo José Pessoa se envolve em seu terceiro caso de flagrante de trabalho escravo. Desta vez, 280 pessoas – dentre elas 4 adolescentes e 22 mulheres – foram libertados do trabalho escravo na Usina Santa Cruz/RJ; no dia 21 de julho de 2009 o Grupo Móvel de Combate ao Trabalho Escravo do Ministério Público libertou 105 trabalhadores em São Francisco de Itabapoana/RJ, os quais estavam submetidos às condições análogas às de escravos³. Outros pontos colocados por Silva (2009), dizem respeito às “*formas invisíveis de exploração do trabalho*” registradas em seu trabalho etnográfico: a precarização do uso de EPI, a jornada de

² Desde 2004 a Pastoral do Migrante soma 23 mortes por excesso de trabalho nos canaviais paulistas.

³ A Comissão Pastoral da Terra (CPT) registrou em 2008, 19 casos de trabalho escravo no Brasil, envolvendo 2553 trabalhadores na cana-de-açúcar.

trabalho de 5x1, a falta de recursos públicos (saúde, educação, creches) para trabalhadores migrantes e a precariedade de suas moradias.

O movimento sindical, por sua vez, aponta para inflexões em suas práticas e estratégias tradicionais, o que mereceria ser explorado com maior profundidade em nosso trabalho. Considerando-se que a criação de fóruns de discussão tripartites parece ser uma marca do governo Lula, esta via de atuação privilegiada pelo sindicalismo rural apontar na direção de uma institucionalização de suas formas de ação e representação.

O estabelecimento de uma série de parcerias com as entidades empresariais nos orientam a explorar elementos que caracterizam uma convergência de perspectivas no tocante à necessidade de um trabalho mais qualificado no setor. Gesta-se um consenso em torno da possibilidade de cooperação entre sindicatos e empresas legitimando o ritmo e a intensidade das reestruturações desta agroindústria e criando-se a impressão de que a relação capital-trabalho poderá convergir numa tentativa de ganhos mútuos. Neste sentido, verificamos um deslocamento de interesses e de resolução dos conflitos sociais. De um posicionamento antagônico, de divergências entre as classes, para uma convergência de interesses por parte dos atores. O questionamento que emerge é em que medida tal convergência poderá significar benefícios aos trabalhadores.

Programa Renovação: novos arranjos produtivos e perspectivas para a qualificação profissional

A última década tem sido marcada por um forte processo de internacionalização da produção sucroalcooleira⁴. Através de processos de fusões e aquisições, a produção do etanol tem passado ao controle de uma diversidade de grupos com interesses na produção das chamadas energias renováveis.

Tais grupos econômicos são congregados pela UNICA, entidade cuja ênfase recai, a nosso ver, sobre a construção de uma nova imagem para as empresas sucroalcooleiras, buscando distanciá-las de seu caráter tradicional, tanto nas práticas produtivas quanto na gestão da mão de obra empregada. Neste contexto, emerge na política de recursos humanos das empresas sucroalcooleiras uma gestão profissionalizada, empregando técnicos e profissionais orientados para o diálogo e a negociação com os trabalhadores e o movimento sindical. A eliminação das queimadas e a opção das empresas pela mecanização da colheita, no bojo desta construção, são justificadas, geralmente, com base na eliminação da periculosidade e insalubridade presentes nas frentes de trabalho manuais.

⁴ Ver **Silva (2011)**.

As perspectivas de mecanização total do corte dão ensejo a discussões acerca da necessidade de se criarem mecanismos de realocação destes trabalhadores no mercado de trabalho. Dentre eles, destacamos o programa de qualificação que aqui analisamos e que tem por objetivo capacitar os trabalhadores do corte para o exercício de novas funções. São cursos específicos para o setor sucroalcooleiro, cujos conteúdos estão voltados à formação de motoristas, operadores de colheitadeira, eletricitas, mecânicos e soldadores. Há também cursos voltados para outros setores, o chamado “*Renovação Comunidade*”, que a cargo do movimento sindical, oferece capacitação envolvendo a produção de mudas, a fabricação de calçados, horticultura, corte e costura e preparo para o trabalho na construção civil.

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

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

A solicitação destes treinamentos é realizada pelas próprias usinas ao SENAI, que se ocupa da formulação dos conteúdos, materiais e de sua aplicação. São destinadas 32 horas para o desenvolvimento das chamadas “habilidades gerais”, cujo conteúdo é aplicado através de uma cartilha⁵ e 180 horas, em média, para a aplicação das chamadas “habilidades específicas”, voltadas para a aprendizagem do funcionamento dos maquinários e equipamentos, bem como para as aulas práticas, realizadas no interior nas usinas.

A nosso ver, este treinamento oferecido pelas empresas tem por base, por um lado, as novas necessidades colocadas pela introdução de progresso técnico na agricultura e, por outro, comportam alguns elementos que nos orientam a pensar que não se trata apenas de uma adequação técnica da força de trabalho. Conforme demonstrado por Scopinho (1995), a reestruturação produtiva nesta agroindústria, traz consigo também uma reformulação nas políticas de recursos humanos nas usinas, a partir da qual emergem uma série de procedimentos que tem por finalidade uma associação e uma aproximação da empresa à sua mão de obra.

⁵ A cartilha se intitula “*Construindo a Cidadania*” e seu conteúdo é formulado pelo próprio SENAI.

Neste sentido, o conteúdo deste curso merece alguns comentários observados em campo. Em primeiro plano, o que fica mais evidente é que a construção de uma estabilidade e de uma linearidade a partir do trabalho é colocada em questão. Enfatiza-se tanto a redução dos postos de trabalho, quanto novas qualificações exigidas dos trabalhadores para uma possível inserção no mercado de trabalho em constante mutação. A cartilha a qual nos referimos, e que serve de introdução ao curso, aborda aspectos importantes desta nova condição do trabalho: o desenvolvimento das chamadas “habilidades gerais”, colocam em relevo justamente as habilidades de adaptação deste trabalhador frente à nova realidade do trabalho.

A necessidade de aprender continuamente e o caráter generalista da formação, em oposição ao caráter especializado do trabalho, são apresentados aos trabalhadores, bem como as possibilidades abertas pelo empreendedorismo, diante de um mercado de trabalho em retração. Deste modo, notamos o predomínio da noção de competências, em substituição à noção de qualificação. Conforme **Paiva (2007)**, a respeito da noção de competências, podemos observar que se trata de,

[...] uma construção social mais complexa, na medida em que se descola das instituições formais e da experiência adquirida para considerar aspectos pessoais e disposições subjetivas e passa a dar maior peso não apenas a aspectos técnicos, mas à socialização. (PAIVA, 2002:57).

Nota-se que as chamadas competências, as quais os trabalhadores devem desenvolver, trazem consigo uma nova mentalidade, que tem como núcleo a necessidade de se abrir mão das conquistas construídas ao longo da década de 1980, aceitando-se a incerteza como elemento constitutivo não somente do mundo do trabalho, mas da organização da própria vida. A redução dos postos de trabalho é apresentada e discutida junto aos trabalhadores como um processo inexorável, fruto da globalização, que demanda uma constante adaptação aos novos requisitos e necessidades empresariais.

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

De maneira geral e, estabelecendo um paralelo com os arranjos produtivos anteriores à reestruturação, pouco se falava sobre iniciativa individual, concepção e participação no processo de trabalho. A qualificação, nestes termos, é compreendida como treinamento básico e formação suficiente para o exercício da função, ou seja, importava garantir que os trabalhadores estivessem preparados exclusivamente para tarefas e funções operacionais. A partir da implantação das mudanças tecnológicas,

considera-se que o trabalho passa a adquirir um caráter mais complexo, demandando maior interação entre a subjetividade do trabalhador e as novas ferramentas produtivas.

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

Neste sentido, por sua vez, **Braverman (1977)** contesta esta possibilidade de aumento da qualificação do trabalhador a partir da complexificação do processo de trabalho. Para este autor, como tendência inexorável do capitalismo, a desqualificação do trabalhador se expressará não somente em virtude da extinção de ofícios e capacitações, mas especialmente porque quanto maior o nível de tecnologia incorporado no processo produtivo, menos o trabalhador poderia compreender e dominar o processo. Assim, com o desenvolvimento do modo de produção capitalista, deteriora-se não apenas o trabalho, como também o próprio conceito de qualificação.

Em suma, verificamos que as supostas participação e criatividade do trabalhador são bandeiras deste processo, que tem por base conforme nosso entendimento, uma redução do embate entre capital e trabalho, mediante a implantação de práticas que preconizam o espírito cooperativo e de equipe. A linguagem empresarial enfatiza o trabalhador colaborador, responsável pelos possíveis sucessos ou fracassos organizacionais. Desenvolve-se assim, um novo perfil de trabalhador e enfatiza-se sua qualificação, capacidade, habilidade e disposição diante de um mercado de trabalho que passa a exigir novas atitudes. Conforme **Silva (2001)**,

A construção desta eficiente forma de produção que não dispensa a ativa participação humana – um corpo de funcionários sempre dispostos – exige uma sofisticada forma de gestão da força de trabalho, isto é, uma nova forma de gerenciamento da subjetividade humana. O processo de “conscientização dos operários” – inculcar uma ideia da qualidade – requer a internalização da concepção administrativa de que os erros cometidos durante o trabalho devem ser descobertos na fonte. A introdução deste conceito vai exigir a criação de trabalhadores multifuncionais (desespecializados) e, fundamentalmente, a construção de novas relações industriais nas quais esteja presente a coerção direta do mercado. (SILVA, 2001:148).

Além da ênfase nas chamadas competências para o trabalho, verificamos que este treinamento ainda busca estimular entre os trabalhadores quais seriam as características desejáveis para a ocupação da nova função: para os tratoristas, não basta somente pilotar o trator, é necessário prestar ajuda ao mecânico, gravar, anotar e estar sempre atento aos sinais do maquinário, como forma de prevenção de desgastes e

quebras. O exercício destas funções adicionais tem por base uma otimização do tempo, além de nos remeter às práticas de polivalência no trabalho. Da mesma maneira, na formação de mecânicos, estes são orientados a uma série de cuidados com os equipamentos e a uma série de procedimentos que extrapolam a mera execução da sua função.

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

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

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

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

Conforme avalia **Gentili (2002)**, a partir do advento da empregabilidade, a concepção de emprego e de renda como esferas do direito são colocadas em cheque, à medida que mesmo possuindo os requisitos de uma suposta empregabilidade, nem sempre o indivíduo consegue garantir uma colocação. De fato, os trabalhadores que realizam este treinamento não obtém nenhuma garantia de reinserção nas novas funções. Há realocações, mas como é de se supor, em número bastante reduzido, de acordo com as necessidades empresariais, conforme a abertura de novas frentes de trabalho mecanizadas.

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

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

Como indicativo, a princípio, notamos que o trabalho no corte da cana perde referência para estes trabalhadores como possibilidade de conquistar melhorias em suas condições de vida. Dentre as suas perspectivas para a realização deste treinamento, a principal delas está na aquisição das qualificações profissionais necessárias para abandonar este trabalho, que lhes permite apenas a mera execução de uma *função*, em detrimento do exercício de uma *profissão*, o que lhes possibilitaria circular com mais liberdade e desenvoltura na busca de emprego, ou até mesmo num trabalho por conta própria. São pessoas mais jovens e mais escolarizadas, ou seja, já fazem parte de um grupo reduzido dentre os trabalhadores do corte e que, a partir deste treinamento, serão mais uma vez selecionados para a ocupação das vagas abertas pela mecanização, o que nos remete a pensar, conforme propõe **Pialoux e Beaud (2009)**, nos ajustes que se processam entre as mudanças empresariais e as características socioculturais dos trabalhadores.

Por seu turno, o movimento sindical ao atuar a partir desta qualificação, contribui a nosso ver para a desvinculação em voga entre trabalho formal e acesso à renda. Quando observamos os cursos oferecidos, a perspectiva é que estes trabalhadores adquiram determinadas qualificações para o exercício de um trabalho por conta própria

ou para a formação de cooperativas de produção. A “comunidade” a quem se destina este curso são geralmente os desempregados das cidades da região, o que aproxima o sindicalismo rural de uma perspectiva “cidadã” de sindicato, encampada pela CUT a partir dos anos 1990⁶. Sob esta ótica e num contexto de desemprego, os trabalhadores passam a ser vistos como cidadãos, e o sindicalismo amplia seu campo de atuação para o trabalho também com os desempregados. Nota-se que o próprio léxico com o qual opera o sindicalismo redimensiona os conflitos sociais. Expressões como cidadania, comunidade, e ampliação democrática apontam para deslocamentos das formas de encaminhamento e resolução dos conflitos, esvaziando-os de seu caráter de classe. Consideramos que este e outros pontos concernentes ao sindicalismo rural merecem também uma exploração mais cuidadosa no decorrer deste trabalho.

As relações de trabalho no Setor Sucroalcooleiro Contemporâneo:

O debate atual sobre as condições de trabalho no setor sucroalcooleiro é marcado por críticas que se dirigem a distintas dimensões da atividade canavieira. Didaticamente poderíamos separar as críticas em três tipos: 1) contratuais, principalmente o trabalho temporário sem carteira assinada ou a contratação em condições desfavoráveis (SCOPINHO 2000; SCOINHO E VIAN, 1999; NOVAES, 2007; SILVA 2008^a, SILVA 2008b; 2) críticas relativas às condições da jornada de trabalho, como longas jornadas, pagamento por produção, intensificação da jornada, elevação dos níveis de produtividade a que se submetem os trabalhadores, más condições de trabalho, maus tratos, equipamentos de proteção individual [EPI] inadequados ou inexistentes (SILVA 2008a; SILVA 2008b; SYDOW 2007; MENDONÇA E MELO 2007); e 3) rendimento e remuneração do trabalho queda no rendimento do trabalho observado ao longo dos anos e não transparência do processo de aferição da cana cortada (DIEESE, 2007). O noticiário analisado para o período que antecede a elaboração do Protocolo (todos os meses entre 2007 – 2009) reporta casos de maus tratos, negligência, trabalho compulsório, insalubridade nas condições de trabalho, desemprego estrutural, contratação ilegal, etc. Grupos eminentes do setor sucroalcooleiro paulista se utilizavam dessas modalidades de contratação, como a Grupo Cosan e o Grupo Zillo (Folha de São Paulo, 01/09/2007). Como informa outra reportagem do jornal O Globo:

Em 2006, o MP e o Ministério do Trabalho fiscalizaram 89 usinas do interior paulista, e nenhuma atendia a todas determinações. A fiscalização neste ano foi antecipada para março, no período de plantio. O objetivo é fiscalizar até dezembro mais de cem usinas (O Globo, 19/09/2007).

Podemos observar, do ponto de vista da vulnerabilidade de trabalhadores, a intensidade e a frequência dos casos de desrespeito e violação dos direitos trabalhistas básicos. No período puderam ser observadas também inúmeras greves, paralisações, campanhas salariais e outras de reivindicações, bem como fiscalizações do MTE e do Ministério Público, que flagraram situações irregulares no uso da força de trabalho na atividade sucroalcooleira. De forma geral as mobilizações reivindicavam o correto

⁶ Ver o trabalho de Verás de Oliveira (2007).

pagamento dos direitos trabalhistas, oferecimento de EPI's pelas usinas, acompanhamento e assistência médica, transparência na pesagem da cana-de-açúcar, reclamações sobre os baixos salários e longas jornadas, maus tratos e contratações irregulares (FOLHA DE SÃO PAULO, 28/08/2007; O GLOBO, 30/08/2007; FOLHA DE SÃO PAULO, 01/03/2008; FOLHA DE SÃO PAULO, 15/03/2008; FOLHA DE SÃO PAULO, 28/08/2008; ESTADO DE SÃO PAULO, 26/08/2008).

Casos de resgate de trabalhadores em condições degradantes e análogas à escravidão também foram registrados em todo o país no período analisado – em especial o interior do estado de São Paulo. O uso clandestino de mão-de-obra também foi corrente no período (SÍTICO ELETRÔNICO DA CONTAG, 13/12/2007; ESTADO DE SÃO PAULO, 14/12/2007; SÍTIO ELETRÔNICO DO MST, 07/02/2008; ESTADO DE SÃO PAULO, 11/02/2008; ESTADO DE SÃO PAULO, 29/02/2008; FOLHA DE SÃO PAULO, 17/02/2008; FOLHA DE SÃO PAULO, 29/02/2008).

Para Scopinho (2000), este cenário de precarização e super-exploração da força de trabalho advém do processo de reestruturação do setor sucroalcooleiro verificado com a abertura da economia, que implicou no rearranjo/reformulação de metas, processos administrativos e formas de organização e gestão do trabalho, tanto manual como mecanizado. Os novos termos da organização industrial-empresarial e inserção econômica e comercial pautada em economias abertas e extremamente competitivas ditam novos padrões de gestão da força de trabalho que recolocam sob novos termos os casos de desrespeito trabalhista. Desse modo, a mecanização recoloca o trabalho, tanto o manual como a do operador de maquinário sob novas perspectivas. Do ponto de vista do trabalho manual, a mecanização leva os cortadores a ritmos mais intensos e jornadas mais extensas, instaurando um patamar mínimo de produtividade para que o corte manual seja considerado eficiente. Já no que diz respeito aos operadores de maquinário, cabendo atentar aqui que as “boas práticas” previstas pelo Compromisso Nacional em nada se estenderam até este ramo recém inaugurado e fortalecido com a mecanização do setor, a reestruturação leva a jornadas medidas em horas, com relatos de operadores que chegam a trabalhar 15 horas diárias, sem direito a pausas para a utilização de banheiro, parada para almoço, ou descanso. A reestruturação certamente alçou os empresários brasileiros a elevadíssimos índices produtividade e competitividade diante o cenário internacional, muito embora traduzir-se em piora das condições da atividade para os trabalhadores, através perdas salariais, intensificação das jornadas de trabalho, condições insalubres na atividade, abusos contratuais e condições análogas a escravidão.

Silva (2008 e 2009) alerta que com o processo de reestruturação os índices de produtividade do trabalhador manual – que ao contrário do que se veicula, tem um ritmo de declínio menor do que o anunciado - seguem sendo multiplicados ao longo dos anos. Cortadores abaixo do rendimento considerado mínimo são ameaçados e normalmente perdem seus empregos por não serem “competitivos”. Às longas jornadas sobrepõem-se todas as condições citadas anteriormente. No amplo noticiário consultado verificou-se, inclusive, casos de morte de trabalhadores por exaustão durante o corte da cana-de-

açúcar (FOLHA DE SÃO PAULO, 10/05/2007; SÍTIO ELETRÔNICO DO MST, 03/05/2007; FOLHA DE SÃO PAULO, 16/04/2008; FOLHA DE SÃO PAULO, 15/03/2008).

Ainda são observadas subcontratações (até porque o processo mecanizado de corte não descarta totalmente o uso de cortadores manuais – os “bituqueiros” - assim como não se descartou o uso de trabalhadores manuais em áreas não mecanizáveis). Para Scopinho e Vian (1999), o modo como tais inovações foram e continuam sendo assimiladas pelas empresas gera impactos negativos tanto para os empregados, como também cria uma massa significativa de desempregados rurais. A mecanização, principal argumento empresarial e principal retórica governamental no sentido de boas práticas ambientais e trabalhistas, de acordo com a bibliografia, longe está de realmente oferecer melhores condições de trabalho para cortadores e operadores. Os canavieiros têm sua jornada intensificada, passam a ser cobrados quanto a produtividade do seu trabalho e ainda encontram-se inseguros contratualmente, devido o grande contingente de mão de obra disponível na época da safra.

Retórica das Entidades de representação empresarial do setor sucroalcooleiro.

De forma geral, em relação às denúncias de vulnerabilidade trabalhista, falta de assistência, insalubridades e desrespeito nas condições de trabalho, as entidades empresariais apresentavam retórica que negam os conflitos e más condições de trabalho. Para a ÚNICA, a título de exemplo, em resposta a um estudo do Instituto de Economia Agrícola (IEA-USP) que argumentava sobre o aumento da tonelagem da cana cortada pelos trabalhadores: “os dados não devem ser usados para concluir que existe aumento na tonelagem de cana cortada por trabalhador”, pois a metodologia do trabalho estaria comprometida. (FOLHA DE SÃO PAULO – 28/08/2007). Apesar da magnitude e da significativa frequência com que acontecem os casos de violação do trabalho, outra retórica patronal constante no noticiário analisado assegura que os conflitos, quando existentes, são isolados:

“São casos pontuais (...), as exceções são transformadas em regra. Não se dá nenhum crédito aos avanços no setor (...). Só se procuram as exceções, transformadas em reportagem. Isso [os problemas do trabalho] não é amplo, não é generalizado. Há vários avanços de postura. A Unica não aceita que se coloquem questões pontuais e isoladas como regras do setor. Elas não são a regra” (ESTADO DE SÃO PAULO, 27/08/2008).

Em outros momentos, o discurso considera os casos flagrados como inerentes a setores da magnitude do setor sucroalcooleiro:

“(…) Um setor que atinge a escala que este atingiu vai ter problemas, a serem enfrentados o tempo todo, continuamente. Não há nenhum setor desse tamanho em que não se encontrem problemas. Só que as pessoas não procuram os problemas nos outros setores, porque eles não estão no holofote.” (*idem*).

Quando abordada sobre as problemáticas trabalhistas a retórica patronal também está fortemente carregada da ideia de que os mercados é que deverão dar conta, por si só, da supressão dos maus tratos e desrespeito trabalhista: “e o próprio mercado fatalmente reconhecerá o valor do protocolo e forçará mudanças graduais e efetivas de cultura e práticas laborais no setor”, afirma Marcus Jank (ESTADO DE SÃO PAULO, 27/08/2008). Outro representante da ÚNICA em Ribeirão Preto, Sérgio Prado, quando abordado sobre um termo de ajustamento de conduta junto ao Ministério Público, devido desrespeito trabalhista em fazendas filiadas a entidade respondeu: “Temos o compromisso de acabar com o trabalho manual até 2017. Então, não temos motivo para discutir essas medidas que só funcionarão à curto prazo.” (Folha de São Paulo, 28/08/2007). Os discursos das entidades também estão marcados por termos como “competitividade”, “custos”, “oportunidades”, “humanização”, “boas práticas trabalhistas” e “responsabilidade socioambiental”.

Como já explicitado em parágrafos anteriores, o discurso patronal também é fortemente marcado pelo respeito ao meio ambiente e pelo respeito ao trabalho e trabalhadores. Em todo o noticiário, a mecanização – bem como o próprio protocolo em gestação – aparece como oportunidades de materialização desta responsabilidade socioambiental empresarial. Outra argumentação comumente mobilizada é a capacitação do contingente desempregado pelo processo de mecanização.

A lógica do discurso patronal permite sugerir que as entidades, embora em plena celebração de um pacto para melhoria das condições do setor e muitas vezes flagradas, recorrentemente, lançando mão de modalidades ilegais de uso da força de trabalho, não reconhecem os conflitos e casos de maus tratos ou negligência como elementos constitutivos da atividade canavieira. Entendem também que a correção dos casos deve se dar por meio da premiação dos “bons exemplos” (Estado de São Paulo, 21/06/2009) e não punição direta dos infratores, tendo como dispositivo privilegiado de “correção” o próprio mercado. De forma coerente o caráter do protocolo, na lógica patronal, deve ser, portanto, voluntário. Como sugerido pelas inúmeras manifestações públicas de seus representantes, a participação no pacto trabalhista parece estar mais relacionada com as metas estipuladas para o acesso a mercados mais exigentes e melhoria da imagem do setor do que com a própria resolução dos conflitos trabalhistas, que de acordo com a entidade mesmo que penosos, são pontuais e não refletem a realidade da totalidade do setor canavieiro.

A principal estratégia das entidades diante do contexto de elaboração do protocolo - não obstante as críticas postas pela literatura e pelas diversas manifestações citadas - é a capacitação do contingente desempregado pelo profundo processo de mecanização do corte da cana-de-açúcar. Sob a proteção dos discursos informados pela “responsabilidade social” que a mecanização representaria, pela utilidade social da medida de capacitação do contingente desempregado pela mecanização, a entidade responde às reivindicações trabalhistas principalmente com a proposta de capacitação.

Algumas conclusões.

Ainda que as respostas patronais se orientem no sentido de boas práticas trabalhistas, de “humanização” das condições de trabalho, de responsabilidade socioambiental e da mecanização se revestir de uma aura de utilidade social e ambiental são recorrentes e constantes os casos flagrados de desrespeito trabalhista⁷. São centenas de empresas flagradas e autuadas pelos fiscais do trabalho por não oferecerem condições mínimas de segurança ao trabalhador, ou então autuadas por maus tratos, por negligência, por habitação precária, etc. Ao mesmo tempo em que essas empresas lançam mão de práticas trabalhistas precarizadas e degradantes, respondem diante da opinião pública, diante do Governo e diante dos circuitos comerciais como se tais casos fossem inexistentes, se tratassem de casos isolados, pontuais, ou sem representatividade do conjunto do setor. Ainda assim observa-se a construção de um protocolo que garante certificação das usinas atestadamente benevolentes para com o respeito à legislação trabalhista, ainda que a partir de critérios definidos extra-constitucionalmente, numa arena onde estavam impressos elementos e recursos de poder assimetricamente distribuídos. O caráter da mesa, sua constituição, os pontos acordados e a realidade dinâmica das condições de trabalho no setor (apontando diretamente para precarização de outros ramos não contemplados no pacto) sugerem que a postura patronal, bem como o do próprio Executivo, mais focada em legitimar a reestruturação pela qual passou diante da comunidade internacional do que propriamente resolver os imbróglios trabalhistas.

Vemos que as retóricas variam conforme a situação e com o interesse em questão, ora advogando a insustentabilidade das acusações de ser um setor permeado por maus hábitos trabalhistas, ora se desculpando publicamente, comprometendo-se com a restituição das medidas tidas como aceitáveis. Vale considerar que mesmo que negue constantemente a precarização do trabalho e os maus-tratos dos trabalhadores, é notável o engajamento da entidade com a finalidade de “humanizar” as condições de trabalho, pressupondo um estado precário e generalizado de maus tratos. Segundo a sindicalista entrevistada, ainda que seja patente a contradição patronal e Executiva em negar as condições e, ao mesmo tempo, propor um pacto tripartite, o fato é que os pontos acordados já estavam previstos em acordos anteriores e/ou dizem respeito à u grupo condenado, ainda que gradativamente, à redução significativa. Como sugere Scopinho e Vian (1999), o processo de mecanização recoloca o lugar do trabalho tanto para cortadores manuais como para operadores de maquinário. Estudos futuros podem ajudar a compreender se a não inclusão da nova categoria inaugurada com a mecanização foi mais um reflexo das assimetrias de poder impressas na Mesa ou se dizia respeito mais a uma incapacidade dos sindicatos de lidarem com a problemática do desemprego ativo e singinificativo de trabalhadores manuais.

⁷ Como, por exemplo, os 421 trabalhadores resgatados de uma fazenda de um dos consultores da ÚNICA, Hermínio Ometto Neto (Folha de São Paulo, 26/03/2008).

As manifestações empresariais permitem sugerir que o posicionamento dos usineiros durante todo o debate se deu bastante motivado não só pela possibilidade de maiores rendimentos, diminuição de custos ou maiores lucros, de uma postura que usa e nega, ao mesmo tempo, o emprego de trabalho degradante. Lógica bastante marcada por olhares mercadológicos e economicistas, que imputam ao mercado o papel de equilibrador dos impactos sociais do processo produtivo sucroalcooleiro. Entretanto, uma análise preliminar do caso sugere não só a materialização de componentes culturalmente construídos por anos de utilização descabida de força de trabalho, mas também de uma estratégia que visava, sobretudo, a legitimação da reestruturação em muito criticada pela comunidade (inter)nacional.

Ainda que seja impossível, por ora, falar de uma “vitória empresarial” – o que demandaria maior análise empírica, teórica, maior conhecimento sobre os acordos do protocolo assinado, sobre as condições trabalhistas no “pós-pacto”, além de entender como os novos parâmetros trabalhistas inaugurados com ele são interpretados e mobilizados pelos trabalhadores e sindicatos – chama atenção o caráter voluntário de um pacto trabalhista que já tem como base a desconsideração das reivindicações mais básicas dos trabalhadores canavieiros. Considerando a queda verificada na participação do setor nos últimos dois anos nas exportações, o caráter voluntário do protocolo que garante conformidade para o acesso a mercados mundiais parece se tornar mais vulnerável, o que pode sinalizar o descumprimento dos pontos acordados, ou a reatualização das condições degradantes em novos termos.

Para Bourdieu (1987), os posicionamentos, as posturas, os problemas e até mesmo os conceitos mobilizados pelo sociólogo durante sua prática investigativa acerca do mundo social correm o risco de ser, eles mesmos, resultados das práticas postas em marcha pelo conjunto dos atores/práticas sociais objetos de estudo. O sociólogo, portanto, tem como objeto o mundo social, do qual ele mesmo é igualmente um “produto”. Da mesma forma existe a possibilidade de que os problemas tomados como problemáticas de pesquisa também o sejam. Neste sentido, para a reflexão aqui proposta, caberia ir além dos discursos usuais notados sobre “trabalho escravo”, “trabalho degradante” ou responsabilidade “socioambiental”, sendo importante realmente atentar para as formas e os mecanismos pelos quais estes conceitos foram (e continuam sendo) construídos, mobilizados, disseminados e legitimados na prática social, onde os referidos autores se movimentam. A Mesa de Diálogo, neste sentido, cumpriria este papel: poderia ser interpretada como uma forma de resolução de determinados conflitos, ainda que na esfera das idéias, atendendo um conjunto de interesses difusos (diferentes para os diferentes atores), assimetricamente influentes e legitimando determinadas interpretações sobre a problemática discutida. Seguindo a lógica da reflexão de Bourdieu, não caberia perguntar se os usineiros usaram ou não “trabalho escravo”, ainda que tais informações possam contribuir significativamente para a interpretação dos discursos e posicionamentos, mas sim como estes, numa arena complexa constituída por diferentes atores e interesses que conceituavam de uma

determinada maneira o conjunto de relações que mantinham com o trabalho e com os trabalhadores, resolveram os conflitos inerentes à sua dinâmica produtiva: como se mobilizaram, se contestaram, se não contestaram, se negaram, se promoveram encontros, debates, pesquisas, campanhas, etc. Caberia, portanto, atentar para os mecanismos sociais de disseminação das idéias, as estratégias de convencimento, a rede de atores envolvidos no processo de legitimação de uma determinada visão sobre conflitos trabalhistas, etc. A hipótese aqui trabalhada é que a Mesa de Diálogo cumpriu essa função: antes mesmo de resolver as problemáticas trabalhistas postas em marcha pelo setor sucroalcooleiro, deu por resolvido o impasse.

Bibliografia

BOURDIEU, Pierre. O ofício do Sociólogo. Em: O Poder Simbólico, 15ª edição, Rio de Janeiro. 322p.

BRAVERMAN, H. Trabalho e capital monopolista. 1977

DEJOURS, C. A banalização da injustiça social. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

DIEESE. Desempenho do setor sucroalcooleiro brasileiro e os trabalhadores. Estudos e Pesquisas. Ano 3, nº 30, fev/2007.

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

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

MENDONÇA, M e MELLO, L. Agroenergia: Mitos e Impactos. In: SYDOW (Org.) Direitos Humanos no Brasil 2007: Relatório da Rede Social de Justiça e Direitos Humanos. 2007.

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

NOVAES. José Roberto. Campeões de Produtividade: dor e febre nos canaviais. Estudos Avançados, 21 (59), 2007.

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

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

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

SCOPINHO, R. AP. Modernização e Superexploração na Agroindústria Sucroalcooleira. In SCOPINHO, R. AP; VALLARELI, L. (Org.) Modernização e Impactos Sociais: o caso da

agroindústria sucroalcooleira na região de Ribeirão Preto/SP. Rio de Janeiro: FASE/WAR, 1995.

SCOPINHO, Rosemeire e VIAN, Carlos. Novas tecnologias e saúde do trabalhador: a mecanização do corte da cana-de-açúcar. Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, 15(1):147-161, 1999.

SCOPINHO, Rosemeire. Qualidade Total, Saúde e Trabalho: Uma Análise em Empresas Sucroalcooleiras Paulistas. RAC, v. 4, n. 1, Jan./Abr. 2000.

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

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

SILVA, Maria Aparecida Moraes e RIBEIRO, Jadir Damião. A negação dos direitos na “capital mundial do etanol”. Em: SYDOW (Org.) Direitos Humanos no Brasil 2008: Relatório da Rede Social de Justiça e Direitos Humanos. 2008a.

SILVA, Maria Aparecida Moraes. Condições de trabalho nos canaviais. O que mudou? Teoria e Debate, v. 84, p. 38-41, 2009.

SILVA, Maria Aparecida Moraes. Produção de alimentos e agrocombustíveis no contexto da nova divisão mundial do trabalho. Revista Pegada Eletrônica, v. 9, p. 63-80, 2008.

SYDOW. E. O Trabalho na Cana de Açúcar em Usinas de São Paulo. In: SYDOW (Org.) Direitos Humanos no Brasil 2007: Relatório da Rede Social de Justiça e Direitos Humanos. 2007.

VEGA, Gerardo Cerdas. Diplomacia do etanol: interesses corporativos e transnacionalização da indústria sucro-energética brasileira durante o segundo governo Lula (2007). Projeto de qualificação de mestrado. Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro/CPDA. Abril, 2011.

Reportagens:

_____. Estado de São Paulo – Cortador de cana pára pelo 13º salário –Economia e Negócios – 14/12/2007.

_____. Campanha vai incentivar uso de etanol no Brasil –Economia e Negócios – 01/09/2007.

_____. Canaviais empregam mais índios - Roldão Arruda –Nacional– 11/02/2008.

_____. Cortador de cana entra em confronto com PM Confronto entre canavieiros e PM fere 6– Dinheiro – 26/08/2008.

_____. País quer combater trabalho escravo – Jamil Chade –Economia eNegócios – 16/06/2009.

_____. Para usineiros, problemas são isolados –Dinheiro – 27/08/2008.

_____. Procuradores querem interditar duas usinas –Nacional –29/02/2008.

_____. Usinas tentam tirar 500 anos de atraso – Mariana Barbosa - Economia e Negócios – 21/06/2009.

Folha de São Paulo – Agricultura: Política apura morte de trabalhador em SP–Dinheiro - 10/05/2007.

_____. Blitz vê falhas em usina de governador de AL – Thiago Reis –Brasil –01/03/2008.

_____. Cana concentra trabalho degradante _ Thiago Reis e João Carlos Magalhães –Dinheiro – 17/02/2008.

_____. Comissão Pastoral da Terra critica os biocombustíveis – Brasil – 16/04/2008.

_____. Fiscalização aponta trabalho precário em lavouras de cana – Juliana Coissi –Dinheiro – 15/03/2008.

_____. Fiscalização aponta trabalho precário em lavouras de cana – Juliana Coissi –Dinheiro – 15/03/2008.

_____. Termina greve de cortadores de cana – Dinheiro –28/08/2008.

_____. Ministério flagra 421 pessoas em condições degradantes – Felipe Bachtold –Brasil – 26/03/2008.

_____. Blitz em Alagoas liberta mais 550 trabalhadores de usinas – Thiago Reis - Brasil – 29/02/2008.

Folha de São Paulo- Para ganhar mais, bóia-fria eleva corte de cana em SP – Marcelo Toledo — Dinheiro – 28/08/2007.

O Globo - Trabalhadores pediam alimentação, mas levaram só marmita térmica –26/06/2009.

_____. Do carvão à cana, a polêmica da exploração –Economia – 19/09/2007

_____. Etanol: Lula ouve queixas de condições de trabalho - Chico de Gois –Economia – 30/08/2007.

Sítio Eletrônico da CNA- Brasil firma acordo para melhorar condições de trabalho nos canaviais – 25/06/2009.

Sítio Eletrônico da Contag - Contag aponta os problemas do setor da cana ao presidente Lula – 30/08/2007.

_____. Movimento sindical discute mudanças no setor sucroalcooleiro –02/06/2008.

_____. Negociações avançam timidamente e trabalhadores decidem manter paralisação noscanaviais –13/12/2007.

Sítio Eletrônico da CPT- Etanol e trabalho escravo: aonde o governo brasileiro quer chegar? – 17/11/2008.

Sítio Eletrônico do MST - Canaviais já fazem duas vítimas este ano no estado de São Paulo - Danilo Augusto — 03/05/2007.

_____. Setor sucroalcooleiro concentra uso de trabalho escravo –07/02/2008.

Valor Econômico – Presidente antecipa acordo com usineiros –Brasil – 16/06/2009.

_____. Presidente Lula minimiza críticas às condições de trabalho nos canaviais – Paulo de Tarso Lyra – Agronegócios – 26/06/2009.

