

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 12 – 2013
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

CORTAR CANA É BOM? APONTAMENTOS ACERCA DAS PECULIARIDADES DO TRABALHO CANAVIEIRO NO NOROESTE PARANAENSE

Givaldo Alves da Silva¹

Resumo

Historicamente o trabalho canavieiro é dos mais precarizados e menos remunerados no Brasil. No período taylorista/fordista, momento em que a maioria dos trabalhadores brasileiros tiveram assegurados alguns direitos por meio da CLT, os canavieiros, em sua maioria não tiveram acesso aos benefícios que os demais trabalhadores perceberam. Nos canaviais o trabalho prosseguia sem a formalização, sem equipamentos de proteção individual e com salários extremamente baixos, pagos geralmente por meio de diárias aos “bóias-frias”. O mesmo canavieiro que não conheceu os parcos benefícios do período taylorista/fordista, no momento em que o Brasil iniciou sua reestruturação produtiva nos idos dos anos 90 foi atingido sobremaneira pela intensificação do trabalho oriunda das novas formas de organização e gestão do trabalho. O Noroeste paranaense está passando por uma crescente ampliação de sua indústria sucroalcooleira, no entanto, são poucos os trabalhos acadêmicos que tratam a questão. O presente texto pretende preencher uma parte desta lacuna ao apresentar dados de uma pesquisa de campo cujos resultados mostram que há algumas especificidades no trabalho canavieiro da região. Os dados indicam que não há informalidade nem terceirização, há baixa incidência de trabalho migrante e ao que tudo indica os trabalhadores da região tem rendimentos menores comparativamente aos que trabalham em outras regiões do Estado de São Paulo, por exemplo.

Palavras-chave: trabalho canavieiro. Noroeste paranaense.

Introdução

Desde os tempos do império o trabalho nos canaviais é uma das formas mais precarizadas de trabalho praticadas em solo Brasileiro. Neste sentido, há inúmeros trabalhos dando conta de que atualmente tem ocorrido algumas mudanças tanto positivas quanto negativas para o trabalhador canavieiro. Por um lado, observa-se uma redução dos acidentes graves no corte da cana em função da obrigatoriedade do fornecimento e do uso de equipamentos de proteção individual. Por outro, há um crescente processo de intensificação do trabalho, decorrente da implementação de técnicas de reorganização do trabalho inspiradas nos processos de flexibilização produtiva oriundos do toyotismo, que por consequência tem elevado o número de mortes dos cortadores de cana por exaustão (SILVA, 2006).

¹ Professor Assistente na Universidade Estadual do Paraná - UNESPAR, Campus de Paranavaí-Pr. givaldoalves@outlook.com

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 12 – 2013
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

Embora a quase totalidade da produção sociológica classifique como péssimas as condições de trabalho dos canavieiros, o senso comum do Noroeste do Paranaense tem apontado de forma positiva a presença marcante das usinas na região. Acredita-se até mesmo que, apesar de forçado, o trabalho no corte da cana é “bem remunerado”.

No sentido de elucidar as razões que levaram à criação da representação positiva do trabalho nas lavouras de cana da região, foram formuladas algumas questões que nortearam a pesquisa que embasa este artigo.

A questão principal era: como pode a produção científica especializada mostrar que o trabalho nos canaviais, sobretudo no Estado de São Paulo, é tão violentamente degradante e no vizinho Estado do Paraná termos um senso comum construído em direção tão oposta?

Para responder essa e outras questões foi empreendida uma investigação de campo com o objetivo de construir uma visão geral, a partir da qual fosse possível ter algumas indicações de quais são as especificidades do trabalho canavieiro no Noroeste paranaense.

Metodologia

A pesquisa teve com alvo sete das nove unidades de usinas que estavam em funcionamento nas Microrregiões de Paranavaí e Cianorte, que fazem parte da Mesorregião Noroeste do Estado do Paraná². Por questões práticas e por ter um número menor de usinas em atividade, excluiu-se a Microrregião de Umuarama.

Na primeira etapa foram investigadas as empresas por meio de questionários com questões abertas e fechadas. As questões se relacionavam a três itens básicos: o que e quanto produz cada unidade produtiva; quantos trabalhadores empregam e quais são as condições sob as quais trabalham e; por último, investiga-se a questão da mecanização do corte da cana e as implicações desse processo sob o ponto de vista das usinas.

Num segundo momento realizaram-se visitas a oito sindicatos de empregados onde foram feitas entrevistas que permitissem ter uma visão dos sindicalistas acerca do trabalho na indústria sucroalcooleira.

Foram também contatados 17 trabalhadores, moradores de seis municípios diferentes, e de diferentes pontos da região estudada. Dessa forma foi possível ter uma amostra, embora pequena, bastante heterogênea.

² As unidades de Paracity e Terra Rica da Usina Santa Terezinha não responderam os questionários.

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 12 – 2013
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

Por fim, fez-se uma pesquisa na base de dados do Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, com a finalidade de conhecer os acordos coletivos firmados entre as usinas participantes da pesquisa e os respectivos sindicatos de trabalhadores rurais, representantes dos empregados. Para fins de comparação, foram consultados também os acordos coletivos firmados no mesmo período, entre sindicatos de trabalhadores e as usinas dos Municípios de Presidente Prudente e Guariba, ambos no Estado de São Paulo. Todos os acordos consultados tiveram vigência nos anos de 2011 e 2012.

Presidente Prudente foi selecionado por ser um município vizinho do Noroeste Paranaense e Guariba por ser uma referência nacional na luta sindical por melhorias das condições de trabalho dos canavieiros.

Compilados, analisados e submetidos à revisão bibliográfica do tema, os dados permitiram chegar aos resultados que seguem.

Resultados

O Noroeste do Paraná, assim como algumas regiões do Estado de São Paulo, está se tornando um verdadeiro “mar de cana”, mas não foi sempre assim, de acordo com o planejamento inicial do Estado para o desenvolvimento daquela região, sua colonização foi baseada em pequenas e médias propriedades a partir do loteamento das terras pela Companhia Melhoramentos Norte do Paraná (CMNP) que se deu entre a década de 1940 e 1960 (CANCIAN, 1981).

A princípio, o desenvolvimento econômico da região teve como base o plantio do café que passou a ter demanda crescente a partir do final da Segunda Guerra Mundial. Esta cultura se desenvolveu na região até a década de 1970, período em que houve fortes geadas que inviabilizaram a produção cafeeira. A partir de então, e principalmente durante a década de 1980, houve um processo de “industrialização” da agropecuária local seguindo a tendência nacional.

Acerca dessa nova fase do desenvolvimento agropecuário e suas consequências, Carvalho (2009, p. 4) ressalta que:

As condições que são postas ao campo [...] transformam a relação de produção, e efetiva a formação dos complexos agroindustriais em que o produtor realiza compras industriais – adubos fertilizantes, tratores, etc. – para produzir mercadorias agrícolas para a indústria, [tendo] como característica fundamental a modernização dos maquinários.

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 12 – 2013
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

A indústria sucroalcooleira começou a se firmar nesta região, a partir dos anos 1980 e passou a expandir-se definitivamente a partir da década de 1990, momento em que ocorreu a desregulamentação do setor.

Carvalho (2009) salienta que as usinas se instalaram nos municípios mais pobres e onde havia os maiores contingentes de exército de reserva de força de trabalho. Os ex-agricultores, que perderam suas terras na ocasião da “industrialização” do campo e os trabalhadores deserdados pelo café transformam-se, a partir de então, nas principais fontes de força de trabalho, barata, necessária ao funcionamento das usinas de açúcar e álcool.

De forma geral, pode-se perceber que existem diversos elementos comuns na exploração do trabalho canavieiro em todas as regiões do Brasil, na sequência são elencados alguns desses elementos que também se repetem no Noroeste paranaense.

Um dos maiores problemas enfrentados pelo trabalhador canavieiro, é sem dúvida, a remuneração por produção. Tanto na literatura quanto na fala dos trabalhadores aparece a constatação de que o valor pago por tonelada de cana cortada tem diminuído em função das “gratificações” pagas por produtividade.

Conforme aponta Guanais (2012) a remuneração por produção no corte da cana está intimamente ligada a três importantes fatores: a intensificação e a superexploração do trabalho, o estímulo à competição entre os trabalhadores e o alto índice de acidentes de trabalho.

Via de regra a “compensação” do baixo valor mínimo pago por tonelada de cana cortada se dá por meio de “premiação” àqueles que apresentam maior produtividade no trabalho. Essa é a conduta, por exemplo, da Usina Santa Terezinha, empresa que explora seis das nove unidades instaladas na região investigada. É claro, que a premiação por produtividade é um viés do pagamento por produção que tem como consequência os elementos apontados por Guanais (2012), citados no parágrafo anterior - pormenores do sistema de premiação praticado na região aparecerão mais adiante no texto.

Outra preocupação comum na remuneração do corte da cana é a mensuração da produtividade. Como demonstram os diversos autores que estudam o assunto (BACCARIN E ALVES, 2010; NOVAES, 1993; SILVA, 2005), o fato de não se pesar a produtividade de cada cortador ao final do dia, em sua frente, leva a uma situação em que o trabalhador não

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 12 – 2013
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

pode ter o controle de sua real produtividade, logo, não consegue aferir se recebe ou não o preço determinado por cada tonelada.

Neste sentido o Jornal Folha de São Paulo, em matéria publicada em agosto de 2008, reproduz investigação feita pelo Procurador do Trabalho José Fernando Maturana, que em determinado caso concluiu que os trabalhadores de uma usina receberiam 33% a mais do que lhes foi pago, caso a produção tivesse sido pesada individualmente. (MAGALHÃES, 2008).

Os pontos colocados acima estão no núcleo do sistema de exploração da força de trabalho nos canaviais e, portanto, são práticas comuns nos canaviais de todo o Brasil. Mas quais seriam as peculiaridades do trabalho canavieiro no Noroeste do Estado do Paraná? Que fatores permitem que o senso comum faça a exaltação dessa atividade?

Um primeiro ponto a considerar é que há uma abundante oferta de força de trabalho local na região. A pesquisa revelou que em toda a safra de 2009/2010, nas sete usinas que participaram da pesquisa foram contratados somente 1.117 migrantes para compor o quadro total de cortadores de cana que era de 8.598 trabalhadores. Ou seja, os migrantes representam somente 14,9% da força de trabalho empregada.

Portanto, em sua maioria, os canavieiros são trabalhadores locais, estão constantemente empregados e por consequência têm garantia de renda e das condições básicas para a sobrevivência.

Para chegar a essa conclusão, levantou-se que 65% dos trabalhadores daquela safra foram contratados por tempo indeterminado enquanto 35% deles - percentual que inclui os migrantes - assinaram contrato por tempo determinado.

No caso dos trabalhadores locais, mesmo aqueles que são contratados por tempo determinado, ou seja, para o período de safra (de abril a novembro), gozam de salário durante os 12 meses do ano. Aliás, nas entrevistas feitas com os trabalhadores vários declararam que preferem o contrato por safra. Segundo eles, é melhor porque ao final da safra recebem o “acerto”, sacam o fundo de garantia e nos meses em que não estão trabalhando - de dezembro a março -, têm seus rendimentos garantidos pelo Governo Federal, por meio do recebimento do Seguro Desemprego. Bom negócio para o usineiro que, na safra seguinte, terá disponível o mesmo trabalhador, treinado, descansado e com o ônus de seu salário, no período de entre safra custeado pelos cofres públicos.

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 12 – 2013
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

A garantia de salário e remuneração durante todo o ano permite ao trabalhador local ter também sua casa própria. Foi o que demonstrou a pesquisa. Dos 17 trabalhadores entrevistados, 14 moram em residência própria enquanto, um divide a moradia com mãe e somente dois pagam aluguel.

Tais dados nos remete a algumas explicações iniciais do porquê o trabalho canavieiro é visto com bons olhos na região. Como as entrevistas foram feitas nas residências dos trabalhadores foi possível perceber que seus rendimentos quase nunca é a totalidade da renda familiar. Na maioria das casas visitadas a renda familiar é composta pelos salários dos homens, mulheres e filhos que estejam em idade ativa.

Situação inversa vivem os migrantes que geralmente são trazidos de áreas onde não há trabalho, emprego ou renda. Nestes casos, o rendimento do trabalhador deve ser suficiente para arcar com suas despesas pessoais e ainda manter a família no seu local de origem.

Um dos maiores problemas apontados nos estudos sobre o trabalho nos canaviais de outras regiões está ligado a de contratação de força de trabalho por parte de terceiros, os chamados “gatos”. A terceirização da força de trabalho no corte de cana é, de longe, o caminho mais utilizado para manter trabalhadores em condições análogas à de escravidão no corte de cana. A fim de atender as necessidades das usinas de terem baixo custo com a força de trabalho e ao mesmo tempo garantir sua própria lucratividade, o “gato” alicia trabalhadores nas regiões mais pobres do país e os colocam para trabalhar em condições análogas à de escravidão.

Após ouvir as empresas, os trabalhadores e os sindicatos a pesquisa não identificou nenhum caso de terceirização da força de trabalho no corte da cana, na região estudada. Verificou-se que quando é feita a arregimentação dos trabalhadores migrantes, a própria Usina Santa Terezinha - a única que contrata trabalho migrante- envia uma equipe de empregados aos locais onde são contratados os migrantes e lá selecionam e contratam os cortadores.

A ausência dos “gatos” inibe também a contratação de força de trabalho informal. Assim, durante a pesquisa não foi identificado ou mesmo relatado nenhum caso de trabalho informal nos canaviais do Noroeste paranaense.

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 12 – 2013
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

Outro dado que muito chama a atenção é que tanto os trabalhadores quanto os sindicatos declaram que não há cobrança incisiva das usinas por produtividade. Embora a remuneração seja feita por produção não há relatos de exigência de produtividade mínima.

Essa certamente é uma das peculiaridades da região estudada, afinal, nos estudos que tratam, sobretudo, da realidade paulista, aponta-se que as usinas têm exigido de cada trabalhador um mínimo de 12 toneladas de cana cortada por dia (ALVES, 2006).

Há unanimidade entre os entrevistados de que a razão maior de demissões não é a baixa produtividade, mas os índices de falta ao trabalho. Aliás, há um conjunto de estratégias por parte das empresas no sentido de coibir que o absenteísmo, entre elas estão a submissão de atestados médicos expedidos por médicos da rede pública à reavaliação dos médicos do trabalho que prestam serviço à usinas e a negação da cesta básica aos faltosos do mês³. Em suma: se o trabalhador não falta, **nem pra ir ao médico**, e cumpre com suas obrigações, recebe cesta básica, e corre baixo risco de ser demitido.

Ora, mas a literatura dá conta de que há, sobretudo a partir da década de 1990, uma intensificação do trabalho no corte de cana. É o que mostra, por exemplo, Silva (2005, p. 25):

As condições de trabalho são marcadas pela altíssima intensidade de produção. Na década de 1980, a produtividade média exigida era de 5 a 8 toneladas de cana cortada/dia; em 1990, esse volume passou para 8 a 9; em 2000, para 10, e em 2004, para 12 a 15 toneladas! Para todo esse trabalho, o piso salarial é de R\$ 410,00, sendo que o ganho é medido pela produtividade [...]. Acompanho há 30 anos a situação do trabalho nessa região, por meio de muitas pesquisas. E constato que, sobretudo a partir da década de 1990 – quando se consolidou a tecnificação dessa agricultura –, ocorreram vários processos simultâneos: aumento da precarização das relações de trabalho, aumento abusivo da exploração da força de trabalho, que em alguns casos chega a condições análogas às de escravidão, ocorrência de mortes súbitas, supostamente em função da fadiga, e de mortes lentas, simbolizadas por uma verdadeira legião de mutilados.

Por conta disso, várias estratégias foram utilizadas no sentido de tentar identificar se, de fato, não há intensificação do trabalho. Em uma das questões, por exemplo, perguntou-se aos trabalhadores se atualmente eles cortam mais cana do que cortavam no passado. Em resposta, todos afirmaram que a produtividade pessoal caiu com o passar do tempo.

³ Na verdade a cesta básica é, em si, uma estratégia para evitar o absenteísmo. Em todos os acordos coletivos, só tem direito ela o trabalhador que não mais que uma falta por mês, justificada, ou não. Observe-se que a estratégia serve também para evitar o abono de faltas por meio de atestados médicos.

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 12 – 2013
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

Neste ponto é importante observar que treze dos dezessete entrevistados já tem mais de 10 anos de trabalho no corte da cana e admitem que, em função disso, já não têm a mesma vitalidade que tinham quando iniciaram suas vidas de canavieiros.

No mesmo sentido, alguns dizem que com a experiência, se deram conta de que produzir menos é mais interessante para manter a saúde. Este, aliás, é um ponto muito presente nas falas dos entrevistados. Quase sempre há a consciência de que intensificar o trabalho é sinônimo aumentar o desgaste do corpo. Por conta disso, com raras exceções os entrevistados preferem manter uma renda menor ao invés de aumentar a renda em detrimento da saúde.

Aos poucos vai se formando um quadro que certamente diferencia o trabalho nos canaviais do Noroeste paraense daquele que, de acordo com os estudos, acontece em outros Estados, sobretudo no Estado de São Paulo, onde a produção bibliográfica acerca do assunto é mais extensa.

As diferenças de realidade entre os Estados crescem ainda mais quando é feita a comparação entre alguns acordos coletivos firmados na região estudada e outros que aconteceram no vizinho Estado de São Paulo. Em linhas gerais percebe-se que os acordos paulistas garantem mais direitos aos trabalhadores, enquanto os paranaenses impõem mais obrigações.

Isso mesmo, embora tradicionalmente as convenções e acordos coletivos tenham o objetivo de ampliar direitos trabalhistas para além daqueles definidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas- CLT, no Noroeste Paranaense, em vários acordos estudados, são ratificadas conquistas legais da CLT - o que é completamente desnecessário - e priorizada a regulamentação de obrigações ou limitações que são impostas ao trabalhador, em detrimento de maiores direitos.

Entretanto, antes de tratar das obrigações e limitações mencionadas, façamos abaixo um breve comparativo entre os principais pontos dos acordos firmados nos dois Estados.

No que tange ao salário, verificou-se que na região estudada, o piso salarial dos canavieiros variava entre 605 reais e 650 reais. O maior valor desses valores é pago pela Coopcana, cooperativa que administra somente uma das usinas da região.

No Estado de São Paulo, o piso constante no acordo para o município de Guariba, uma das áreas tradicionais de atuação da atividade sucroalcooleira, o valor do piso

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 12 – 2013
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

para o mesmo ano era de 690,80 reais. Em Presidente Prudente, cidade vizinha de vários municípios do Noroeste Paranaense, o piso era de 675 reais.

Atente-se para o fato de que o piso salarial serve principalmente para a remuneração dos diaristas, dado que o salário dos cortadores de cana é majoritariamente definido pela produtividade, excetuando os dias em que não há condições atmosféricas que permitam a atividade.

Quando a questão é a remuneração por produtividade, percebe-se que a diferença entre o mínimo pago nos dois Estados é ainda maior. O levantamento aponta que no Noroeste paranaense o valor mínimo por tonelada cortada variou, nos acordos, entre 2,30 reais e 3,23 reais.

As unidades da Usina Santa Terezinha nos Municípios de São Tomé e Cidade Gaúcha nem sequer estipularam o mínimo nos acordos em que assinaram. Ficaram livres desse compromisso e se viram obrigadas a garantir apenas o piso salarial de 605 reais ao final de cada mês.

A exceção ficou por conta da Coopcana que, por não adotar a política de “premiação” por produtividade, negociou um valor fixo de 4,14 reais para a tonelada de cana cortada. Valor que está acima tanto dos praticados na região e mesmo os previstos nos acordos paulistas, conforme poderá ser visto logo mais abaixo.

Com relação à Destilaria Melhoramentos S/A que tem sede no Município de Cianorte, não foi encontrado no Sistema Mediador, nenhum acordo entre a Usina e o Sindicato dos trabalhadores. Portanto, presume-se que também neste caso não há definição de um mínimo para a tonelada de cana.

Passando à comparação com os valores pagos no Estado de São Paulo, viu-se que no acordo firmado em Guariba há uma meticulosa tabela de preços mínimos que variam entre 3,68 e 9,20 reais, sendo que o valor da cana “normal” é 3,68 reais. Em Presidente Prudente o valor da tonelada da cana “normal” é 3,47 reais, enquanto a cana de 18 meses vale 3,58 reais a tonelada.

É importante lembrar os valores mencionados são garantias de preços mínimos, no entanto, é prática comum da maioria das usinas, “incentivar” a produção dos cortadores pagando prêmios por produtividade. Embora essa seja uma prática comum, nos acordos do Estado de São Paulo não há menção aos prêmios pagos por produtividade.

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 12 – 2013
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

No Paraná, entre as empresas investigadas, somente a Usina Santa Terezinha estabelece o sistema de “premiação” por produtividade nos acordos que assina. Em todas as unidades há um percentual pago sobre o valor da tonelada cortada para aqueles que atingirem determinadas metas de produção. Os percentuais variam entre 5% e 85% do valor normal da tonelada cortada e as tabelas de “premiação” são diferentes em cada um dos acordos coletivos. Portanto, diferentes unidades têm sistemas de premiação diferentes.

Embora não seja possível no espaço deste artigo explorar e comparar cada ponto dos acordos firmados no Noroeste do Paraná com aqueles assinados em São Paulo, a observação geral leva a uma percepção clara de que os acordos paulistas cumprem com a função geral de garantir direitos adicionais aos trabalhadores, enquanto que no Paraná, conforme foi afirmado anteriormente, aparecem diversas cláusulas que estabelecem obrigações e até mesmo restringem direitos dos trabalhadores.

Só a título de exemplo, enumeramos algumas conquistas presentes na convenção assinada pelo Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Guariba: 1) adicional de 20% sobre o valor da diária aos “bituqueiros”, 2) A usina é obrigada a complementar o salário dos empregados afastados por auxílio doença e acidente de trabalho por um período de até 45 dias. Caso a previdência não pague o trabalhador no período, a empresa se obriga a arcar com o ônus de toda a remuneração. 3) Determina que seja pago adicional de 50% sobre as horas necessárias ao traslado do trabalhador ao local de trabalho e vice-versa. 4) Estipula indenização de auxílio funeral equivalente a 8 vezes o piso salarial - no Noroeste do Paraná, o maior valor encontrado foi de R\$ 1,200,00.

Quando são avaliados os instrumentos de acordo do Noroeste paranaense a situação é invertida e são encontrados até mesmo flagrantes de ilegalidade. Vejamos alguns casos:

No acordo firmado com a Coopcana, localizada no município de Paraíso do Norte, é encontrado, por exemplo, o seguinte texto: “o trabalhador que tiver 10 (dez) faltas sucessivas ou 15 (quinze) alternadas em cada período de 30 (trinta) dias, sem motivo justo, será considerado desidioso para efeito de demissão por justa causa”. Vê-se aqui que embora a jurisprudência brasileira determine o prazo mínimo de 30 dias para caracterização do abandono de emprego previsto artigo 482 da CLT, em sua alínea “i”, o acordo baixa este prazo para 10 dias.

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 12 – 2013

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

O acordo prevê ainda o enquadramento dos empregados que não apresentam produtividade compatível com o piso salarial na alínea “e” do mesmo artigo 482, que trata da rescisão por justa causa por “desídia no desempenho das respectivas funções”. Ou seja, embora não tenha aparecido nenhum caso nas entrevistas, a empresa reserva o direito de demitir, **por justa causa**, o trabalhador que apresentar baixa produtividade.

O acordo menciona também que o tempo de medição da cana cortada e de espera do ônibus no canavial é excluído para efeito de contagem de tempo da jornada diária. Em outras palavras, o trabalhador está no campo a serviço da empresa, mas não é remunerado por isso.

Passando à análise dos acordos assinados pelas diversas unidades da Usina Santa Terezinha verificou-se que neles também fica estabelecido o abandono de emprego após 10 faltas consecutivas.

Aparece ainda um flagrante de contrariedade em relação à regra da hierarquia das normas que sustentam a ordenação jurídica do Estado Brasileiro. É o caso da cláusula 44^a do acordo assinado entre a Usina Santa Terezinha e os sindicatos dos trabalhadores rurais dos municípios da região de Paranacity onde pode ser lido o seguinte texto:

Os trabalhadores **somente poderão ingressar no judiciário para pleitear eventuais direitos, após submetê-los à negociação perante à Comissão de Conciliação Prévia** instituída e desde que resultem infrutíferas as conciliações, devidamente comprovada [sic] através de documento hábil emitida [sic] pela Comissão de Conciliação Prévia (grifo nosso).

Observe que a cláusula busca restringir o acesso do trabalhador à justiça do trabalho, o que certamente não compete a um acordo coletivo.

Levando em conta que o canavieiro é na maioria das vezes um trabalhador com baixos níveis de escolaridade é de se pensar que em caso de dúvidas nas relações trabalhistas vá recorrer ao sindicato para esclarecê-las - não lhe resta muita alternativa - a questão que se coloca é seguinte: que tipo de orientação pode dar um sindicato que pactua com a usina um acordo em que se obriga a resolver as questões trabalhistas por meio de uma comissão de conciliação?

Deixando os acordos coletivos e voltando à análise dos dados de campo, vale colocar que no levantamento que fizemos junto aos 17 trabalhadores da região percebeu-se que quatro deles recebiam por mês até 800 reais, oito tinha rendimento entre 800 e 1.000 reais, três recebiam entre 1.000 e 1.200 reais e somente dois ganhavam mais que 1.200 reais. Vendo de

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 12 – 2013
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

outra forma, doze trabalhadores recebiam até 1.000 reais, enquanto apenas 5 deles declaravam receber acima desse valor.

Se levarmos em conta que no Estado de São Paulo a produtividade mínima exigida de cada trabalhador é de 12 toneladas por dia, que trabalham seis dias por semana, portanto 26 dias por mês, sabe-se que cortam no mínimo 312 toneladas/mês. Se considerarmos que o menor valor permitido por tonelada em Guariba, por exemplo, é 3,68 reais, temos então que um trabalhador daquela região recebia mensalmente, em 2012, no mínimo, 1.148 reais. Sem contar o adicional de jornada “inter Itinere” e outros que eventualmente compõem seus salários.

Por fim é preciso dizer que também não há flores nos canaviais do Noroeste, embora não se queixem – acham isso normal - 15 dos 17 trabalhadores entrevistados afirmam que têm ou tiveram algum problema de saúde relacionado ao trabalho. As principais queixas são tendinites e problemas na coluna.

Embora a amostra apresentada aqui seja muito pequena e não de conta de representar exatamente a realidade, os resultados apresentados acima dão uma clara indicação de que em geral os trabalhadores do Noroeste paranaense têm rendimentos mensais menores que os paulistas.

Entretanto, talvez por não terem consciência disso e por que certamente têm condições de vida mais favoráveis que os migrantes, os canavieiros entrevistados, em sua totalidade, não se queixam das usinas, nem do trabalho e declaram que gostam do que fazem.

Considerações finais

Só pra lembrar, as questões que se colocavam no início da pesquisa eram: o que diferencia o trabalho canavieiro do Noroeste do Paraná daquele praticado em outras regiões, sobretudo do Estado de São Paulo, cuja produção sociológica demonstra uma imagem tão negativa? Como podem as condições no Noroeste do Paraná serem tão diferentes a ponto de formar um senso comum que exalta a atividade canavieira? E, principalmente, como podem as usinas da região terem uma margem de lucro competitiva com aquelas que estão instaladas em outros Estados se as condições dos canavieiros do Noroeste aparentam ser tão melhores?

É claro os resultados não são definitivos, tem-se apenas um mapeamento geral do que ocorre na região, entretanto os dados permitem algumas inferências no sentido de elucidar

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 12 – 2013
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

as questões colocadas acima. Em primeiro lugar, o contingente de canavieiros encontrado na região permite que o trabalho possa ser realizado de forma menos intensificada, afinal, os trabalhadores são remunerados por produção.

Se o trabalho não é intensificado, a produção individual é menor, por consequência os trabalhadores ganham menos. Se ganham menos, custam menos. Portanto, o custo da força de trabalho é menor comparativamente ao custo dos migrantes que trabalham de forma mais intensa para ganhar mais e atender tanto as necessidades das empresas quanto as suas.

Uma última questão a ser respondida é: o que faz o trabalhador que ganha menos ficar satisfeito com seu emprego? É preciso, primeiro considerar que o trabalhador vive com a família, logo, não está privado do convívio familiar e mesmo do convívio possível que tem com a comunidade.

Por outro lado, o trabalhador, via de regra, conta com outros membros da família para complementar a renda familiar, o que permite viver uma vida financeiramente equilibrada.

Mas não é só, o Noroeste é uma das regiões mais pobres do Estado do Paraná, por conta disso, o trabalho nas usinas acaba sendo o melhor que a população adulta e com baixo grau de escolaridade conhece. As outras opções são principalmente o trabalho nas culturas da mandioca e da laranja, onde são registrados altos índices de informalidade e precarização do trabalho ainda maior.

Assim, mesmo que todos reconheçam que o trabalho nos canaviais é penoso, que a quase totalidade deles assumam que têm problemas de saúde decorrentes do trabalho, ainda assim, é o melhor que conhecem e que podem ter enquanto se mantêm as mesmas relações de produção. Como diria Arthur Doyle, “A mediocridade não conhece nada melhor do que ela mesma”.

REFERÊNCIAS

ALVES, Francisco. **Por que morrem os cortadores de cana?** Saúde e Sociedade. São Paulo, vol. 15, n.3, p. 90–98, 2006.

BACCARIN, José G.; ALVES, Francisco J.C.; GOMES, Luiz F. C. Emprego e condições de trabalho dos canavieiros no Centro-Sul do Brasil, entre 1995 e 2007. In. CONGRESSO DA SOCIEDADE BRASILEIRA DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E SOCIOLOGIA

Estudos do Trabalho

Ano VI – Número 12 – 2013

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

RURAL. 46., 2008. Rio Branco. **Anais eletrônicos...** Rio Branco: SOBER, 2008. Disponível em: <<http://www.sober.org.br/palestra/9/569.pdf>>. Acesso em 13 abr. 2010.

CANCIAN, Nadir A. **Cafeicultura paranaense: 1900-1970**. Curitiba: Grafipar, 1981.

CARVALHO, Josiane F. A agroindústria canavieira e as relações de trabalho no campo: apontamentos sobre o assalariamento rural na mesorregião Noroeste paranaense. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE SOCIOLOGIA E POLÍTICA. 1., – Sociedade e Política em tempos de incerteza. **Sociologia e Política...** Curitiba: UFPR, 2009. Disponível em: <<<http://www.humanas.ufpr.br/evento/SociologiaPolitica/GTs-online/gt7%20online/agroindustria-canavieira-JosianeCarvalho.pdf>>>. Acesso em 10 abr. 2010.

GUANAIS, Juliana B. O Salário por produção enquanto uma estratégia empresarial: estímulo à intensificação do trabalho dos cortadores de cana brasileiros. In: **International Journal on Working Conditions**, Porto, n. 3, Jun. 2012. Disponível em: http://ricot.com.pt/artigos/1/J.Guanais_pp.65.84.pdf. Consultado em 19 dez. 2012.

MAGALHÃES, Mario. Os Anti-Heróis. **Folha de São Paulo**. São Paulo, Caderno Mais, 14 ago. 2008.

NOVAES, José R. Modernização, relações de trabalho e poder: um estudo das transformações recentes na agroindústria canavieira do Nordeste. 280 f. **Tese** (Doutorado em Economia) Unicamp, Campinas, 1993.

SILVA, Maria A. M. Trabalho e trabalhadores na região do “Mar de Cana e do Rio de Álcool”, **Agrária**, São Paulo, n. 2, p. 2-29, 2005.

SILVA, Maria A. M. et al. Do karoshi no Japão à birôla no Brasil: as faces do trabalho no capitalismo mundializado. In: **Revista Nera**, n. 8, Jan./Jun., 2006. Disponível em: <<<http://www4.fct.unesp.br/nera/revistas/08/Silva.PDF>>>. Acesso em 19 dez. 2012.