

# proposta

EXPERIÊNCIAS EM EDUCAÇÃO POPULAR



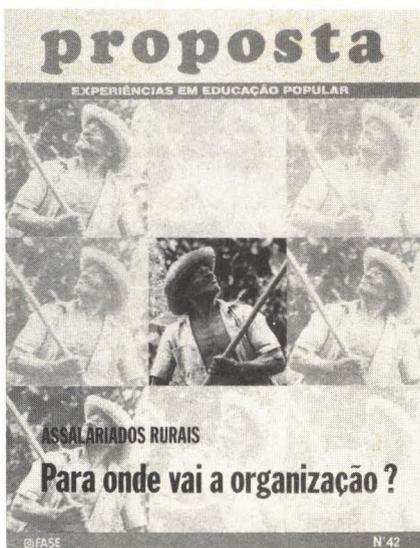
**ASSALARIADOS RURAIS**

**Para onde vai a organização ?**

# Sumário

<b>APRESENTAÇÃO</b> Convite e desafio <i>Conselho Editorial</i> . . . . .	1
<b>TRABALHADORES DE COCO E DO DENDÊ NO PARÁ</b> Assalariamento rural na Amazônia <i>Equipe FASE-Abaetetuba</i> . . . . .	2
<b>ASSALARIADOS DO CACAU NA BAHIA</b> Motivação e educação sindical <i>Equipe FASE-Itabuna (BA)</i> . . . . .	13
<b>Cacau: trabalhadores e mercado mundial</b> . . . . .	23
<b>ASSALARIADOS DO REFLORESTAMENTO NO ESPÍRITO SANTO</b> Trabalho educativo com uma categoria "nova" <i>Equipe FASE-Vitória</i> . . . . .	25
<b>CANAVIEIROS DO NORDESTE E DE SÃO PAULO</b> São Paulo: os novos desafios depois de Guariba <i>Equipe FASE-Jaboticabal (SP)</i> . . . . .	32
<b>Alagoas: o saldo das greves</b> <i>Equipe FASE-Alagoas</i> . . . . .	41
<b>Convenções Coletivas: quantificando o roubo dos patrões</b> <i>Paulo José Adissi</i> <i>Wagner Spagnol</i> <i>Equipe FASE-Alagoas</i> . . . . .	47
<b>ASSESSORIA E FORMAÇÃO SINDICAL</b> Campanhas salariais dos canavieiros do Nordeste: velhos e novos desafios <i>José Roberto Novaes</i> . . . . .	53
<b>Questões para a chamada assessoria</b> <i>Regina Novaes</i> . . . . .	60
<b>Assalariados rurais: experiências de formação sindical</b> <i>Alex Sgreccia</i> . . . . .	64

## Proposta nº 42 Ano XIV – Outubro de 1989



**Proposta: Experiências em Educação Popular** é uma publicação trimestral da FASE – Federação de Órgãos para Assistência Social e Educacional

### Conselho Editorial

Alberto Lopes Mejia  
Cândido Grzybowski  
Haroldo Baptista de Abreu  
Jean-Pierre Leroy  
Jorge E. Saavedra Durão  
Lourdes M. Grzybowski

### Coordenação Geral

Maria Emília L. Pacheco

### Planejamento Gráfico e Editorial

Alfons Klausmeyer

### Organização

Maria Emília Pacheco  
Regina Novaes  
Ricardo Tavares

### Editor de Arte

Gerardo Hanna

### Arte

Marcelo Riani Marques

### Revisão

João Luiz Pacheco  
Inácio Dorado

### Distribuição e Vendas

Paulo Martinechen Neto



Rua Bento Lisboa, 58 – Catete  
22221 – Rio de Janeiro, RJ

### Direção Executiva da FASE:

Jorge Eduardo Saavedra (Diretor Coordenador Nacional); Maria Emília L. Pacheco (Diretora Coordenadora Nacional Adjunta); Virgílio Rosa Netto (Diretor Administrativo e Financeiro); Matheus Henricus Otterloo (Coordenador Reg. Norte); José Luciano Freitas (Coordenador Reg. Nordeste); Lorenzo Zanetti (Coordenador Reg. Sudeste-Sul).

**FASE – NACIONAL**  
Rua Bento Lisboa, 58  
22221 – RIO DE JANEIRO – RJ  
Tel.: (021) 285-2998

### REGIONAL NORTE

**FASE – ABAETETUBA**  
Trav. Pedro Pinheiro Paes, 330  
68440 – ABAETETUBA – PA  
Tel.: (091) 751-1181

### FASE – BELÉM

Rua Bernal do Couto, 1329  
66030 – BELÉM – PA  
Tel.: (091) 222-0318

### FASE – CAPANEMA

Av. Pres. Médici, 1992  
68700 – CAPANEMA – PA  
Tel.: (091) 821-1716

### FASE – IMPERATRIZ

Rua Aquiles Lisboa, 167  
65900 – IMPERATRIZ – MA  
Tel.: (098) 721-4474

### FASE – SÃO LUÍS

Rua Osvaldo Cruz, 1314  
65020 – SÃO LUÍS – MA  
Tel.: (098) 222-1175

### FASE – MANAUS

Av. Getúlio Vargas, 1295  
69013 – MANAUS – AM  
Tel.: (092) 234-6761

### FASE – VALE DO GUAPORÉ

Trav. Cel. Ricardo Franco, s/nº  
78770 – VILA BELA SSMA  
TRINDADE – MT  
Tel.: (065) 259-1210

### REGIONAL NORDESTE

### FASE – RECIFE

Rua Barão de S. Borja, 495  
50070 – RECIFE – PE  
Tel.: (081) 221-5478

### FASE – FORTALEZA

Rua Prof. João Bosco, 73  
60430 – FORTALEZA – CE  
Tel.: (085) 223-4056

### FASE – ITABUNA

Rua Rio Branco, 93/1º andar  
45600 – ITABUNA – BA  
Tel.: (073) 211-4498

### FASE – MACEIÓ

Rua Gonçalves Dias, 62  
57055 – MACEIÓ – AL  
Tel.: (082) 221-0667

### FASE – ICÓ

Rua Dr. Inácio Dias, 2148  
63430 – ICÓ – CE  
Tel.: (085) 731-1064

### SUDESTE/SUL

### FASE – RIO

Av. Pres. Wilson, 113/Conj. 1302  
20030 – RIO DE JANEIRO – RJ  
Tels.: (021) 220-7198 e 262-2565

### FASE – VITÓRIA

Rua Antônio Aguirre, 117 – Centro  
29015 – VITÓRIA – ES  
Tel.: (027) 223-7436

### FASE – SÃO PAULO

Rua Loeffgren, 1651/C. 6  
04040 – SÃO PAULO – SP  
Tels.: (011) 549-3888 e 549-1307

### FASE – JABOTICABAL

Rua Mimi Alemagna, 37 – Centro  
14870 – JABOTICABAL – SP  
Tel.: (0163) 22-5219

### FASE – PORTO ALEGRE

Rua Gaspar Martins, 470  
90220 – PORTO ALEGRE – RS  
Tel.: (051) 225-0787

### FASE – PROJETO TECNOLOGIAS ALTERNATIVAS

Rua Bento Lisboa, 58  
22221 – RIO DE JANEIRO – RJ  
Tel.: (021) 285-2998

Esta edição teve o apoio do SACTES  
– Serviço Alemão de Cooperação  
Técnica e Social  
– Rua Aimorés, 1297 S/403-406  
– 30140 – Belo Horizonte – MG.

## Convite e desafio



**E**m 1984, explodiu o movimento de Guariba, em São Paulo, no momento em que a FASE preparava um seminário para discutir o trabalho educativo junto aos assalariados do campo. Foi uma surpresa para nós, mas em grande medida a expectativa que alimentávamos era a de que, apesar das dificuldades (e, mesmo, nos interrogando sobre elas), os movimentos de assalariados rurais tenderiam a se expandir em todo o país.

Cinco anos depois, com efeito, podemos constatar que ano a ano as mobilizações se ampliaram. O mapa político das greves de assalariados rurais é cada vez mais vasto, pontilhando esse Brasil. As dificuldades, desafios e indagações sobre o trabalho educativo junto aos assalariados rurais, principalmente quando se trata dos bóias-frias, permanecem. Mas os exemplos de trabalho relatados neste número de **Proposta** que retoma aquele já distante número 26, de julho de 1984, apontam novas pistas. E novas perguntas.

As condições de vida dos assalariados do campo continuam extremamente difíceis, mas se fortalecem as perspectivas que em 84 se apresentavam como tendência: a construção dos assalariados rurais como agentes de sua própria cidadania. Cidadania ainda incompleta, empurrada freqüentemente pelos aceiros e picadas para baixo do sofrível salário-mínimo. Das lutas, no entanto, nascem novos sujeitos sociais, discutem-se questões organizativas que são também, e essencialmente, políticas, como a própria definição de sindicato, quem deve representar, quais são e quais devem ser suas características.

O trabalho educativo é diverso (assim como diversas são as formas de assalariamento). Como tem evoluído? Conhecer e atuar é convite e desafio.

# Trabalhadores do coco e do dendê no Pará

## Assalariamento rural na Amazônia

Equipe FASE-Abaetetuba

Foto: FASE/Abaetetuba



Assembléia de trabalhadores durante a greve de setembro de 1988 pelo cumprimento do acordo firmado pela Sococo.

**E**ste texto reflete as etapas do trabalho educativo que a FASE—Abaetetuba vem desenvolvendo com os assalariados rurais do município de Moju, no Estado do Pará.

Para realizar esse trabalho, a equipe partiu de um estudo da realidade local que incluiu a pesquisa e a observação de três aspectos principais: o mapeamento das empresas do município; as condições de vida e o trabalho dos assalariados; e a relação sindicato/trabalhadores.

Este levantamento foi feito em 1985, tendo por base um roteiro de entrevista com trabalhadores e dirigentes sindicais. Além do roteiro, nos utilizamos de outras fontes, tais como dados da Sudam, Idespe e Emater-Moju, a fim de obter um quadro mais detalhado da implantação de projetos

agroindustriais e da política do estado para o município, como no caso dos incentivos fiscais.

Foram realizadas visitas às residências de trabalhadores na periferia de Moju, ida aos projetos, visitas às agrovilas, barracões, feiras e reuniões com a diretoria do sindicato, delegacias sindicais e participação em seminário promovido pelo sindicato.

Estamos conscientes de ter encontrado um quadro social novo, em processo dinâmico de formação. Para algumas questões ainda não temos respostas precisas, mas avaliamos que o essencial conseguimos apreender, ou seja, detectar de que forma o capitalismo penetra no município e como essa penetração vem modificando as condições de vida e trabalho.

# Caracterização do município de Moju

## Localização e limites

O município de Moju situa-se na microrregião denominada Baixo Tocantins, com superfície de 11.728Km<sup>2</sup> e uma população de 28.679 habitantes, sendo 25.124 na área rural e 3.555 na zona urbana, conforme estatística do IBGE no censo de 1980 (embora esses dados já estejam ultrapassados).

A sede do município está situada à margem direita do Rio Moju, abaixo da saída do canal de Igarapé-Miri e distante 60Km em linha reta de Belém.

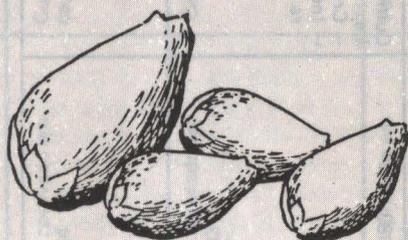
O município se estende ao longo do Rio Moju, e é atravessado pelas rodovias PA-252, trecho Abaetetuba-Moju-Acará, e PA-150, trecho Moju-Tailândia. Tem como limites os municípios de Tucuruí, Baião, Mocajuba, Igarapé-Miri, Abaetetuba, Barcarena e Acará.

## Atividades econômicas

As atividades econômicas principais do município baseiam-se no extrativismo (madeira e borracha), no cultivo de produtos agrícolas (mandioca, milho, arroz, pimenta-do-reino) e recentemente na implantação crescente da monocultura do coco e do dendê destinados à industrialização, através dos grandes projetos agroindustriais.

## Grandes projetos

No Moju, desde o início dos anos 80 (ver Quadro I), vêm se implantando grandes projetos agroindustriais atraídos para o município devido à qualidade e os baixos preços da terra, à política de incentivos fiscais aplicada através da Sudam, à abertura de estradas e à experiência de um projeto-piloto da Sudam que demonstrou a viabilidade do cultivo do dendê em plena selva amazônica.



### A EXPANSÃO DO DENDÊ NA AMAZÔNIA

O dendê sempre esteve associado à Bahia. Afinal, desde os séculos XVI e XVII foi lá que essa cultura se desenvolveu no Brasil, trazida da África pelos escravos. A partir dos anos 60 do nosso século, contudo, a tendência do desenvolvimento dessa cultura no Brasil transferiu-se para a Amazônia.

Para se entender isso, é preciso atentar para o papel que o Estado desempenhou nas últimas duas décadas e meia através de uma série de projetos destinados a favorecer a implantação de atividades agroindustriais ligadas à produção e ao processamento do dendê. O Estado agiu no sentido de abrir terreno para o capital privado.

A disponibilidade de grandes áreas próprias a esse cultivo e o preço da terra e da mão-de-obra inferiores ao de outros centros do país são as justificativas mais comuns encontradas nos argumentos oficiais e empresariais que procuram explicar essa tendência à expansão do dendê na Amazônia.

Em 1968 a Sudam instalou próximo a Belém uma plantação piloto, sob a orientação técnica do Instituto de Recherche pour Huiles et Oléagineux, da França. Eram 3.000ha, metade controlada diretamente pela Sudam, metade por capitais privados. Em 1974, este projeto da Sudam foi totalmente vendido (não sabemos em que condições) para Denpasa, conforme, aliás, previa a proposta original: "Tão logo o empreendi-

mento esteja consolidado e o sucesso obtido tenha canalizado as atenções dos investidores deverá a Sudam transferi-lo para a iniciativa privada." A formulação do projeto incluiu também desde o início a concessão de benefícios fiscais: "Uma vez conquistada a confiança dos empresários será fácil disseminá-la, aproveitando os estímulos fiscais proporcionados pela legislação especial estabelecida para a área como também os benefícios concedidos pela Lei 5.106, de 2 de setembro de 1966, aos projetos de florestamento e reflorestamento" (cf. "A Sudam e a cultura do dendê na Amazônia", Sudam, s/d). O parágrafo 3º do artigo 1º desta lei estabelece que as pessoas jurídicas poderão descontar do Imposto de Renda que devem pagar até 50% do valor do imposto.

Os resultados já são palpáveis. Pará, Amapá e Amazonas têm plantados atualmente 22.700ha, com outros 29.300ha programados para os próximos anos. Somente no Pará, os projetos de dendezais já implantados somam 18.500ha, quase sempre associados à instalação de fábricas de óleo.

Estes projetos estão de olho nos mercados externo e interno de produtos oleaginosos. A produção mundial de oleaginosas é altamente deficitária para um mercado potencialmente amplo. O dendê surge como

uma importante alternativa à soja pois sua produtividade é maior e os custos de produção são menores.

O Estado continua investindo no dendê na Amazônia. Pesquisas estão sendo realizadas para obter uma semente de dendê brasileira. Atualmente, cada semente importada custa 70 centavos de dólar. Em 1983, um projeto montado com recursos do Programa Nacional de Mobilização Energética permitiu a implantação de 300ha de dendê para testes de cruzamento na Estação Experimental da Embrapa do Rio Urubu, a 140 quilômetros de Manaus (AM). É de lá que os empresários esperam que saia já no ano que vem cerca de 40.000 sementes próprias, suficientes para abastecer 40% do mercado nacional.

Estima-se que o consumo de óleo de dendê cresça a uma taxa de 10% ao ano a nível mundial, o que significa um aumento três vezes superior ao dos demais óleos vegetais e gorduras. As cotações do dendê no mercado internacional têm se mantido iguais ou superiores às do óleo de soja.

#### Fontes

- Pacheco, M<sup>ª</sup> Emília Lisboa — "Dendê na Amazônia", maio de 1981 (mimeo).  
Pereira, José Matias — "As perspectivas do dendê na Amazônia", in *O Liberal* (16/11/86), Belém (PA)  
Matias, Ivaci — "Dendê — tudo para lidar", in *Globo Rural*, abril de 1989.

**QUADRO I  
DETALHAMENTO DOS GRANDES PROJETOS (1985)**

Nome da Empresa	Área (ha)	Localização	Época de implantação	Tipo de produção	Fonte de recursos	Nº de trabalhadores
Sococo S/A Agroindústrias da Amazônia	16.000	Ao lado direito da rodovia PA-252, na altura do Km 38, rumo a Acará tem um ramal de 6Km que dá acesso ao portão de entrada da Empresa.	O projeto foi aprovado em 26.05.83. A empresa já dispõe de 1.625ha de coco em estágio de produção.	Cultivo de 7.500ha de coco, destinado à industrialização, com a produção de coco ralado, leite de coco, creme de coco, doce e flocos de coco. - Cultivo de pimenta-do-reino. - Industrialização de madeira. - Cria e recria de gado bovino.	Incentivos fiscais: Cr\$ 3.233.679.646  Recursos próprios: Cr\$ 1.077.893.882  Outros recursos: Cr\$ 2.631.091.941  Total: Cr\$ 6.942.665.469	A mão-de-obra prevista é de 986 trabalhadores.  Atualmente tem 700 trabalhadores.
Reasa - Reflorestadora da Amazônia S/A	20.000	Às margens da rodovia PA-252, rumo a Acará. No Km 56, tem um ramal à esquerda, que dá acesso à administração da Empresa, que fica ao lado da vila denominada Santana do Alto.	Implantada em 1981, embora a área tenha sido adquirida em 1975.	Cultivo de 500 mil pés de dendê, destinados à extração de óleo vegetal.	Sudam - Incentivos fiscais	100 trabalhadores.
Crai - Companhia Real Agroindustrial	11.000	Às margens da rodovia PA-150, rumo a Tailândia. No Km 76 dessa rodovia tem um portão à direita que dá acesso à empresa.	Ano de 1982	Cultivo de 5.000ha de dendê, com um total de 715.000 palmeiras. Do total previsto, 3.800ha encontram-se preparados, sendo que em 2.300 estão plantadas 300.000 palmeiras.	Sudam: Cr\$ 4.000.000.000 Recursos próprios: Cr\$ 1.333.333.334 Outros: Cr\$ 571.534.250 Total: Cr\$ 5.904.867.584	680 trabalhadores
Dempasa Dendê do Pará S/A	35.000	Às margens da rodovia PA-150, rumo a Tailândia, sendo que no Km 55 tem um ramal à esquerda que dá acesso à administração da Empresa.	Ano de 1983.	Cultivo de dendê.	Sudam Incentivos fiscais.	300 trabalhadores.
Agromendes - Mendes Júnior Agrícola do Pará (Acará)	12.000	Às margens da rodovia PA-150, altura do Km 83, tem um portão à esquerda, que dá acesso aos campos da Empresa.	Ano de 1983.	Cultivo de dendê, destinado à extração do óleo vegetal. - Criação de gado bovino. - Industrialização de madeira.	Sudam: Cr\$ 2.289.266.286 Recursos próprios: Cr\$ 1.197.246.480 Outros: Cr\$ 1.373.917.926 Total: Cr\$ 4.869.445.692 Atualização financeira jan/85: Recursos próprios: Cr\$ 8.566.209.584 Outros: Cr\$ 17.638.760.732 Reiv.: Cr\$ 4.917.431.778 Incentivos fiscais: Cr\$ 25.698.628.752 Total: Cr\$ 56.821.030.846	650 trabalhadores.

Nome da Empresa	Área (ha)	Localização	Época de implantação	Tipo de produção	Fonte de recursos	Nº de trabalhadores
Universal Agroindústria S/A	14.000	Alto Moju	Projeto aprovado em 27.04.84	Cultivo de dendê e fabricação de carvão vegetal.	Incentivos fiscais: Cr\$ 2.471.035.094 Recursos próprios: Cr\$ 823.680.302 Total: Cr\$ 3.294.716.206	Mão-de-obra: fixa . . . . . 16 variável: . . . . . 10 Total: . . . . . 26
Citag – Tocantins Agroindustrial S/A	500	Alto Moju	Projeto aprovado em 26.10.83	Cultura do Guaraná	Incentivos Fiscais: Cr\$ 270.000.000 Recursos próprios: Cr\$ 90.000.000 Outros: Cr\$ 28.612.825 Total: Cr\$ 388.612.825	Mão-de-obra: fixa: . . . . . 12 variável: . . . . . 4 Total: . . . . . 16
Fazenda D'Indaiá S/A	420	Alto Moju	Projeto aprovado em 30.08.84	Pecuária bovina leiteira	Incentivos fiscais: Cr\$ 270.000.000 Recursos próprios: Cr\$ 90.000.000 Outros: Cr\$ 48.292.556	Mão-de-obra: fixa: . . . . . 7 variável: . . . . . 6 Total: . . . . . 13
Fazenda Vale do Rio Moju S/A	2.200	Alto Moju	Projeto aprovado em 31.07.84	Cria, cria e engorda de gado bufalino.	Incentivos fiscais: Cr\$ 400.000.000 Recursos próprios: Cr\$ 133.333.334 Outros recursos: Cr\$ 21.985.526 Total: Cr\$ 555.318.860	Mão-de-obra: fixa: . . . . . 7 variável: . . . . . 4 Total: . . . . . 11
Bonal Borracha Natural S/A	3.000	Alto Moju	Projeto aprovado em 05.03.81	Implantação de 500ha de seringal de cultivo.	Sudhevea – Probor II	–
Terranorte Terraplenagem e Agricultura Ltda.	970	Alto Moju	Projeto aprovado em 06.08.81	Implantação de 850ha de seringal de cultivo.	Sudhevea – Probor II	–
Codenorte Cia. de Desenvolvimento do Novo Norte	3.015	Alto Moju	Projeto aprovado em 04.08.81	Implantação de 1.000ha de seringal de cultivo.	Sudhevea – Probor II	–
Norteflora Empreendimentos Florestais	1.480	Alto Moju	Projeto aprovado em 07.10.80	Implantação de 250ha de seringal de cultivo.	Sudhevea – Probor II	–
Apeu Construções e Representações Ltda.	1.454	Alto Moju	Projeto aprovado em 02.09.83	Implantação de 100ha de seringal de cultivo.	Bacen – Probor II	–
Companhia Têxtil de Castanhal	800	Alto Moju	Projeto aprovado em 11.08.81	Implantação de 100ha de seringal de cultivo.	Sudhevea – Probor II	–

## Fazendas

Imensas áreas foram adquiridas por especuladores de terra e mantidas como reserva de valor, já que as atividades nelas desenvolvidas, como criação de pequenos rebanhos bovinos e desmatamento com retirada de madeira, visam apenas justificar a posse dessas terras.

Entre as maiores fazendas, citamos apenas a Agropecuária Olho d'Água, Costa Rica, Jacitara, Galiléia e Cagil.

A implantação destes projetos provocou um aumento da população urbana, motivado, principalmente, pelo processo de concentração fundiária em curso, através da grilagem e da compra por quantias insignificantes das posses dos camponeses, feitas por grandes fazendeiros e grupos empresariais do Sul do país e mesmo do Norte.

Nos projetos de dendê, no início dos anos 80, já estava prevista a instalação de equipamentos industriais para o processamento e extração do óleo de dendê e derivados, destinados ao mercado interno e externo, cujos equipamentos começaram a operar em 86/87.

Nos projetos são aplicadas técnicas próprias e inovadoras, que apontam ótimos resultados para os investidores, com possibilidades do Brasil igualar-se ou até mesmo superar a Malásia, maior produtor mundial de dendê.

Hoje, o município de Moju já tem considerável parte de suas terras ocupadas por grandes projetos. Na maioria dos casos, os "novos donos" adquirem pequenas áreas e aos poucos vão estabelecendo seus domínios sobre as posses dos camponeses, dando origem a numerosos conflitos de terra, alguns com desfechos violentos. Muitas vezes a grilagem é determinada pela concessão de falsas escrituras pelos cartórios.

## Condições de vida e trabalho dos assalariados

Em virtude da instalação dos projetos agroindustriais, Moju possui atualmente um expressivo contingente de assalariados e semi-assalariados rurais, em torno de 3.500 trabalhadores, vivendo em miseráveis condições de vida e trabalho, caracterizadas pelas péssimas condições de moradia, alimentação, saúde, baixos salários etc.

Observando o Quadro II, vemos que a procedência dos trabalhadores dos projetos agroindustriais de Moju está assentada em outros municípios e outros estados, o que dificulta o trabalho educativo a ser desenvolvido se levarmos em consideração a questão da mobilidade da mão-de-obra e o difícil acesso a esses trabalhadores que, sendo de outras localidades, permanecem alojados na maioria das vezes dentro dos próprios projetos.

No que diz respeito às condições de moradia, observamos três tipos de moradia. Os alojamentos são grandes salões onde aglomeram-se cerca de 70 pessoas sem as mínimas condições de higiene. Os barracões são as moradias das empreiteiras que se caracterizam por uma cobertura de plástico no meio do mato sem as coberturas laterais. As agrovilas são casas de madeira de três compartimentos, agrupadas em número de cinco, ficando dentro dos projetos, contando com água encanada e luz. Observamos que o acesso é difícil, pois os três tipos de moradia ficam dentro dos projetos. Os trabalhadores que são do município residem nas comunidades, e é com estes que se aponta a perspectiva de trabalho levando em consideração a permanência no município e o acesso mais fácil.

Quanto às relações de trabalho, em 1985, observava-se a inexistência dos safristas por não haver produção e por estarem os projetos na fase de plantio.

Muitos trabalhadores do próprio município já passaram pela experiência do assalariamento e dei-

Foto: FASE/Abaetetuba.



Assembléia de trabalhadores da Agromendes em greve.

**QUADRO II**  
**AS CONDIÇÕES DE VIDA E TRABALHO DOS ASSALARIADOS RURAIS**

Empresa	SOCOCO	REASA	CRAI	DENPASA	AGROMENDES
Procedência dos trabalhadores	Moju, Acará, Igarapé-Miri, Belém, Abaetetuba e vários estados nordestinos.	Moju, Abaetetuba, Acará, Bujaçu e de estados nordestinos.	Moju, Acará, Tomé-Açu, Tailândia, Bragança, Igarapé-Miri, Belém e de vários estados nordestinos.	Moju, Tailândia, Tomé-Açu e de estados do Nordeste.	Acará, Tomé-Açu, Tailândia, Belém e de vários estados do Nordeste.
Condições de moradia	7 alojamentos e uma agrovila com 30 casas. Os trabalhadores que moram em Piveira não ficam alojados. Está projetada a construção de mais uma agrovila.	3 alojamentos 1 agrovila com 25 casas. Barracões. Curuperé, Ipitinga	10 alojamentos 8 residências. Estão construindo as primeiras 50 residências do núcleo habitacional. Barracões.	3 alojamentos. Barracões.	7 alojamentos. 1 agrovila Barracões.
Relações de produção e de trabalho	Semi-assalariados e assalariados	Semi-assalariados e assalariados	Semi-assalariados e assalariados	Semi-assalariados e assalariados	Semi-assalariados e assalariados
Contratação da mão-de-obra	Todos os trabalhadores são contratados diretamente pela empresa com carteira assinada.	Em torno de 60 trabalhadores são contratados por empreiteiras.	300 trabalhadores contratados diretamente pela empresa e 380 contratados por empreiteiras.	Cerca de 170 trabalhadores contratados por empreiteiras e o restante contratados diretamente pela empresa.	A maior parte da mão-de-obra é contratada diretamente pela empresa.
Remuneração da força de trabalho	Os trabalhadores têm o salário mínimo assegurado na carteira, mas o pagamento é feito por tarefa (produção). Os que trabalham fazendo coroamento chegam a fazer até dois salários-mínimos por mês.	Os que são contratados diretamente pela empresa têm assegurado o salário mínimo, mas o pagamento é feito por tarefa (produção). Os que trabalham com as empreiteiras recebem menos que o mínimo.	Idem à sistemática usada pela Reasa.	Idem à sistemática usada pela Reasa	Idem à sistemática usada pela Reasa.

Fonte: Levantamento da FASE—Abaetetuba, em 1985.



xaram porque ainda contam com a possibilidade do cultivo da terra, o que não acontece com os trabalhadores dos outros municípios.

Como a maioria dos grandes projetos agroindustriais estava em fase de plantio, observava-se a prática das empresas de contratar subempreiteiras para trabalhar a terra nesta fase. Deste modo, a empresa não arca com as obrigações trabalhistas em sua folha de pessoal, assim como se desobriga da questão social dos trabalhadores que atuam nas suas propriedades, já que firmam contratos com uma empreiteira por uma determinada quantia e prazo de entrega. Esta situação possibilita ainda mais a superexploração da mão-de-obra. As empreiteiras passam a contratar trabalhadores por regime de tarefa (produção) e não oferecem as mínimas condições para o exercício de um trabalho digno.

Os trabalhadores que são contratados diretamente pelas empresas agroindustriais contam com algumas vantagens. Melhor dizendo, têm assegura-

dos seus direitos trabalhistas em alguns pontos. Esses trabalhadores têm carteira assinada, podem contar com refeitórios (que apresentam péssimas condições de alimentação), têm "direito" aos alojamentos cujas instalações parecem com presídios (são os "Cutijubas" e "Americanos" do Moju), mal cobertos, não dispõem de sanitários, nem de depósitos para colocar água...

Os trabalhadores das empreiteiras não contam com estas mínimas condições de trabalho e de vida como aqueles das empresas. Estes não têm resguardado qualquer direito trabalhista, têm que se sujeitar aos preços da cantina da "empreiteira", à compra de plásticos para fazer os barracões que servem de alojamentos, à compra das ferramentas e à aquisição dos produtos alimentícios, e ainda à definição por parte do **gato** do preço da empreita. Tal procedimento cria um processo de endividamento, onde o trabalhador nunca tem saldo — "está sempre devendo" — e em algumas empresas eles chegam a fugir em virtude da exploração.

## Resistência e primeiras lutas dos trabalhadores

### Revolta dos peões na Sococo

Na situação de exploração e miséria em que vivem os trabalhadores rurais assalariados, bem como o controle planejado sobre todas as suas ações e movimentos, através de vigias, guardas, cabos de turmas e administração dos projetos, é até difícil imaginar que se esboce qualquer resistência por parte dos trabalhadores num quadro como este. Todavia, a situação de exploração vai além dos limites suportáveis; isto tem dado lugar a revoltas individuais e coletivas contra o tratamento desumano recebido.

Em seguida, relatamos alguns fatos de pequenas lutas desenvolvidas pelos trabalhadores para demonstrar sua insatisfação com as condições de vida e trabalho oferecidas pelas empresas.

O primeiro fato a ser relatado trata-se de uma revolta de peões, ocorrida na Sococo em 14 de novembro de 1983, que teve grande repercussão no município e também na imprensa através de denúncia do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Moju.

O campo de trabalho fica distante dos alojamentos 13Km, sendo que os trabalhadores eram levados por cinco veículos e tinham que voltar em dois. Por causa desse problema de condução houve uma revolta dos peões, quando a pequena carroceria puxada por um trator carregava 70 pessoas, embora sua capacidade fosse de apenas 30 pessoas. Ocorreu que furou um de seus pneus e os peões se

revoltaram, uma vez que tinham que viajar a pé o trajeto e, conseqüentemente, tombaram o trator. Dois dias após o ocorrido o gerente da empresa prendeu 38 trabalhadores no escritório durante seis horas e depois os entregou ao delegado de polícia de Moju, que sem perícia, inquérito ou prisão preventiva manteve seis trabalhadores por 56 horas na cadeia.

Foto: FASE/Abeetetuba.



Campanha de sindicalização da Sococo em novembro de 88.

Alegando justa causa, a empresa demitiu 38 trabalhadores que através do advogado do sindicato moveram uma ação contra a firma na Justiça do Trabalho, tendo ganho a causa e conseqüentemente assegurado os seus direitos trabalhistas.

Ainda na Sococo, no mês de maio de 85, um grupo de 20 trabalhadores recusou-se a executar uma tarefa de coroamento por não concordar com o preço oferecido e então resolveram cruzar os braços durante meio dia, enquanto negociavam um preço melhor pelo desempenho da tarefa. Segundo os próprios trabalhadores, esse tipo de pressão foi possível porque estavam escorados no tempo de serviço que tinham na firma, variável entre um e dois anos.

Dentre as formas de resistência, merece registro a que reside no fato de lavar os pés com água de coco. Basta lembrar que quem for visto pela administração tirando apenas um coco será descontado em Cr\$ 60.000 (sessenta mil cruzeiros em 85) do seu salário e ainda pode ser demitido por justa causa.

## *Paralisações nas empresas Reasa e Crai*

Mesmo com um sistema repressivo muito forte, comandado por dois pistoleiros, a Reasa não conseguiu impedir a paralisação de 14 trabalhadores em protesto pelo atraso do minguado salá-

rio, pois no mês de abril não haviam recebido o salário de janeiro. A paralisação de dois dias ocorreu, em 1985, de forma desorganizada, e uma semana depois receberam apenas o salário referente a janeiro, e ainda tiveram cortados o fornecimento de energia e de água por um período de sete dias como represália ao movimento realizado.

Na Crai, Companhia Real Agroindustrial, registramos a paralisação em 29 de junho de 85 quando um grupo de 26 trabalhadores reclamou contra o tipo de alimentação oferecida pela empresa, e diante da recusa desta em melhorar a qualidade da comida, eles resolveram não trabalhar e no final da tarde a empresa comunicou que era proibido fazer greve e que por isso estavam demitidos por justa causa.

As reações esboçadas pelos trabalhadores são frutos da revolta pelo tratamento a eles dispensado. Essas iniciativas espontâneas, forjadas pela situação de miséria em que vivem, demonstram que uma parcela dos trabalhadores não aceita passivamente as condições que lhes são impostas.

Essas formas de resistência, no entanto, embora importantes, não representam automaticamente uma elevação do nível de consciência dos trabalhadores, nem deixa saldo organizativo, face à ausência de um trabalho educativo que possibilite o desenvolvimento de ações planejadas, visando à conquista de melhores condições de trabalho.

## *Relações sindicato/trabalhadores assalariados*

A relação do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Moju com os trabalhadores dos projetos agroindustriais não era exatamente aquela que se esperava de uma entidade sindical com o conjunto dos segmentos da categoria que representa. Observava-se uma ausência total do sindicato no seio dos assalariados rurais, caracterizada pela falta de qualquer atuação planejada e organizada, tanto a nível das lutas quanto no plano da formação e educação sindical. Enquanto os camponeses encontravam dentro do sindicato toda uma organização e planejamento para enfrentar o avanço do capital, travando a luta pela resistência na terra, inclusive dispondo de uma política de educação sindical discutindo os seus problemas, os assalariados que trabalham nos projetos agroindustriais encontravam uma situação bem diferente.

Até 1985, o sindicato nunca promovera qualquer reunião, encontro ou seminário com os assalariados e não tinha também uma política de formação sindical voltada para os mesmos. Os poucos assalariados associados ao sindicato mantinham relação com a entidade enquanto camponeses, participando das reuniões das delegacias sindicais

de Curuperé, Ipitinga, Trindade e Pieveira para discutir problemas dos camponeses. Os outros



Trabalhadores da Agromendes na porta da Justiça do Trabalho

trabalhadores dos projetos agroindustriais é que buscavam algumas informações sobre direitos trabalhistas, procurando o sindicato somente na hora de demissões. Em alguns casos, o sindicato indicava um advogado para o acompanhamento na justiça do trabalho, como aconteceu no caso contra a Sococo — conflito já relatado (ver o item "Revolta dos Peões da Sococo") —, mas não havia saldos organizativos e políticos posteriores. A ação sindical limitava-se à Justiça do Trabalho e denúncias na imprensa.

Na diretoria do sindicato, falava-se em desenvolver lutas que não permitissem mais a entrada desses projetos em Moju, detendo-se assim o avanço do capital. Existia uma concepção de que o assalariado é um fracassado, isto é, aquele que foi derrotado na luta pela terra. Percebia-se que o mundo a ser preservado e melhorado é aquele onde todos teriam seu pedaço de terra, produzindo auto-

nomamente o suficiente para o seu sustento e o de sua família, onde a sociedade capitalista e o trabalhador despossuído dos meios de produção não estariam presentes. Ou seja, é a luta pela preservação da terra e pela recomposição das bases da produção camponesa, buscando uma sociedade baseada na pequena propriedade agrícola, onde o assalariado não se fizesse presente. Dentro desse quadro, toda a política desenvolvida pelo sindicato estava pautada exclusivamente pela resistência na terra.

No entanto, os acontecimentos na Sococo mudaram o rumo das coisas. Resultaram em cobranças dos trabalhadores junto à diretoria do sindicato e ocorreu uma reunião da CUT estadual, sindicato e entidades de apoio para discutir a questão. Um novo quadro começou a se configurar, apontando para a possibilidade do trabalho conjunto no qual estamos inseridos.

## *Perspectivas e importância do trabalho educativo junto aos assalariados*

O atual estágio de implantação dos projetos agroindustriais de coco, dendê e seringueira, abrangendo vastas áreas de terra, evidencia a importância cada vez maior desses projetos no município e na região. A tendência ao aprofundamento de conflitos de terra no município acompanha a implantação desses projetos agroindustriais. Podemos afirmar que o processo de concentração de terras no Moju é crescente. Identificamos também áreas mantidas como "reserva de valor", podendo em futuro próximo serem adquiridas pelas empresas existentes ou que venham se implantar, haja vista o desempenho que vem sendo alcançado pelos investidores nesse ramo de atividade.

Na medida em que os projetos estão consolidando sua implantação, o número de trabalhadores rurais assalariados vai aumentando, numa tendência crescente. Mas a perspectiva é de que as condições de vida e trabalho só sofram mudanças se houver um processo organizativo que seja o resultado de uma prática educativa, tendo como ponto de partida a reflexão sobre a sua realidade e que resulte em lutas concretas que venham se contrapor às condições sociais existentes atualmente.

A penetração cada vez maior do capital agroindustrial no município não garante o "progresso" social. O "progresso", do ponto de vista do capital, só interessa a ele mesmo. O progresso para a classe trabalhadora tem a ver com a elevação das suas condições de vida e trabalho. Isso, o capitalismo não coloca hoje para a Amazônia, nem para as outras áreas de sua expansão mundial, feita à

custa da superexploração das populações locais. O surgimento dos trabalhadores rurais assalariados em Moju e suas péssimas condições de vida e trabalho vem a ser uma parte nova da questão social do município.

Esses projetos agroindustriais se formaram ao longo dos anos 80 nos então municípios de Moju e Acará, atraídos para a região pela política de incentivos fiscais e pelo projeto de estabelecimento do corredor de exportação que liga o sul do Pará à capital do estado. No bojo desses projetos surgiu um contingente de trabalhadores rurais assalariados. A perspectiva de desenvolver um trabalho educativo junto a esses trabalhadores levou a equipe da FASE, sediada em Abaetetuba, a incorporar em seu programa, ainda na etapa de implantação daqueles projetos, um contato mais estreito com a nova realidade que advinha da formação desse recente mercado de mão-de-obra.

Em 85, portanto, realizou-se um levantamento dos empreendimentos existentes, número de assalariados e suas condições de vida e trabalho. Como resultado daquela primeira fase de trabalho, produziu-se um relatório que serviu de base à elaboração da estratégia de intervenção da equipe e suscitou o interesse do movimento sindical pela problemática dos assalariados.

Conforme estratégia elaborada, o trabalho organizativo não visou o conjunto dos projetos do município. Apenas um deles foi priorizado: a Sococo. O critério utilizado para determinação

dessa prioridade se apoiou em dois itens principais: concentração de trabalhadores e maior facilidade de contatos.

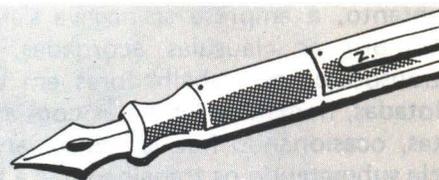
Desde a sua concepção, o projeto de implantação do trabalho educativo-organizativo junto aos assalariados se deu na perspectiva de se trabalhar conjuntamente com o sindicato. Na prática isto chegou a acontecer em alguns momentos, como no levantamento dos projetos. Posteriormente surgiram problemas que tornaram o trabalho conjunto impossível, chegando-se a um afastamento total. Entretanto, a própria dinâmica do movimento, como já afirmamos, propiciou nova fase de trabalho conjunto.

Durante os anos de 1986 e 87, a equipe desenvolveu as seguintes atividades:

- contatos e visitas na feira da Sococo e nas residências da vila próxima ao projeto;
- reuniões para incentivar a organização dos assalariados rurais partindo do levantamento dos principais problemas dos trabalhadores, resumindo inicialmente em seis reivindicações: reajuste de salário, melhoria dos alojamentos, da assistência médica, transporte, construção de refeitório e pagamento em dia. Esse levantamento foi feito pelos trabalhadores participantes do processo de grupalização;
- discussão sobre o papel do sindicato na luta e organização dos assalariados rurais e necessidade do sindicato assumir as reivindicações dos trabalhadores junto às empresas;
- formação de uma comissão de trabalhadores para convidar a diretoria do sindicato para as reuniões, e assim sensibilizá-los para assumir as lutas e reivindicações dos assalariados rurais;
- realização de um encontro para estudar o papel do sindicato — os diversos tipos de práticas sindicais existentes — e a estrutura e funcionamento do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Moju, possibilitando encaminhamentos práticos sobre a campanha de sindicalização e sobre as reivindicações dos trabalhadores junto à empresa;
- formação da Comissão de Sindicalização para realizar contatos com os trabalhadores no sentido de mostrar a necessidade de se organizar no sindicato e desenvolver lutas por melhorias das condições de vida e trabalho e auxiliar na filiação ao sindicato;
- elaboração de folheto com informação sobre o sindicato para auxiliar na campanha da sindicalização;
- acompanhamento ao início da campanha de sindicalização e na elaboração de materiais de divulgação da campanha.

## Desdobramentos das lutas

Em junho de 1988, os trabalhadores do setor de coramento (capina que se faz em torno do pé de coco) da Sococo se recusaram a trabalhar, diante da exigência da empresa de aumentar o raio da coroa de 02 para 03 metros, sem reajuste de salário. Deu-se uma ampla mobilização dos trabalhadores da empresa e isso criou condições para que o sindicato assumisse o papel de representante dos trabalhadores, elaborando uma pauta de reivindicações. Juntamente com uma comissão de cinco trabalhadores, o sindicato firmou o primeiro Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre uma empresa e o sindicato do município de Moju



### PRIMEIRO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DO BAIXO TOCANTINS

O primeiro Acordo Coletivo de Trabalho do Baixo Tocantins foi firmado em 19 de junho de 1988, no município de Moju (PA), tendo de um lado o Sindicato de Trabalhadores Rurais de Moju e a Federação dos Trabalhadores Rurais do Pará, e de outro a empresa Sococo S.A. — Agroindústrias da Amazônia. Foi resultado da greve dos trabalhadores da Sococo ocorrida naquela ocasião.

Além da cláusula de reajuste salarial, que estabelece o cálculo do pagamento de mão-de-obra nas várias operações agrícolas (descasque, corte de palha, transporte, etc.), o acordo incluiu cláusulas já previstas naquele momento pela CLT, tais como jornada de trabalho de 48 horas semanais e adicional de insalubridade, o que dá bem a indicação do não cumprimento de direitos assegurados na legislação então vigente.

Destacamos ainda outras cláusulas reveladoras da luta contra as péssimas condições de vida e trabalho destes assalariados, como por exemplo:

- melhoria dos alojamentos, com a instalação de bebedouros com água potável e adaptação das construções para facilitar a circulação da ventilação natural;
- melhoria do sistema de transporte, ou seja, que em lugar de tratores ou caminhões de carga, os trabalhadores sejam transportados em caminhões cobertos de lona e com bancos;
- obrigatoriedade de comprovantes de pagamento, uma vez que a prática usual da empresa de não concedê-los dificultava o encaminhamento de ações trabalhistas.

O acordo coletivo contém também cláusulas que se referem à luta contra o cerceamento a alguns direitos mínimos de ação sindical, tais como:

- direito de fixação de matérias de interesse da categoria em quadros de aviso instalados em locais acessíveis;
- garantia de livre acesso dos diretores do Sindicato dos Trabalhadores Rurais às dependências da empresa.

O acordo trouxe algumas melhorias efetivas para os trabalhadores do projeto, na medida em que contemplou algumas de suas principais reivindicações. Dado o grau de mobilização dos trabalhadores, foi possível a conquista de melhores condições econômicas e sociais. No plano salarial, se conseguiu que os reajustes viessem a ser indexados pela URP (Unidade de Referência de Preços), já que a empresa sequer obedecia à política salarial oficial. Com relação às questões sociais, o acordo estabelecia melhorias no sistema de transporte, alojamento, saúde e fornecimento de ferramentas e equipamento de proteção individual.

Após três meses da assinatura do acordo, no entanto, a empresa se negava sistematicamente a cumprir as cláusulas acordadas, continuando a transportar os trabalhadores em caçambas superlotadas, homens e mulheres com as suas ferramentas, ocasionando freqüentes acidentes. E permanecia submetendo os trabalhadores a alojamentos desprovidos de água potável, sanitários e ventilação, entre outras irregularidades. Esse desrespeito motivou a deflagração de uma greve pelo cumprimento do acordo, em setembro de 1988, com sucesso.

O significado educativo da celebração do Acordo Coletivo de Trabalho da Sococo e posteriormente da greve pelo seu cumprimento pode ser considerado tanto pelo fato de se ter aberto um espaço de organização e resistência dos trabalhadores, rompendo o confinamento e o conseqüente isolamento por que passavam no interior dos projetos, quanto pela repercussão positiva da experiência no conjunto dos empreendimentos, influenciando a expansão do trabalho educativo na região. Sobretudo, o processo organizativo e de luta suscitado pela Sococo representou para os trabalhadores a descoberta da força que nasce da sua união e organização o que se materializou numa campanha de sindicalização que conseguiu sensibilizar mais de 100 trabalhadores e resultou na criação da primeira Delegacia Sindical de Assalariados Rurais em toda a região. Desde a sua implantação, em outubro de 1988, a Delegacia Sindical vem se constituindo numa referência organizativa importante para a luta dos assalariados. A sindicalização é uma tarefa permanente da delegacia sindical da Sococo.

O quadro que hoje se delinea é o de termos grupos de base com razoável poder de mobilização nas empresas Sococo e Reasa, que no plano organizativo possibilitem a criação de duas delegacias sindicais e duas comissões internas de prevenção de acidentes do trabalho rural. Do ponto de vista das lutas, a equipe colaborou com o processo que envolve a realização da campanha salarial dos traba-

lhadores de Sococo em 89, ao lado da luta pelo cumprimento do primeiro Acordo Coletivo. Caso o trabalho organizativo no projeto Reasa consiga sensibilizar uma parcela dos trabalhadores, vislumbramos a possibilidade de realização de um primeiro Acordo Coletivo ainda em 89.

Em 16 de janeiro de 1989, 650 trabalhadores da Agromendes entraram em greve reivindicando aumento do preço da colheita do dendê. A greve durou uma semana e teve como resposta patronal uma forte repressão levada a efeito por guardas da empresa e pela polícia local. Os representantes da empresa se recusaram a negociar. Os sindicatos de trabalhadores rurais de Moju e Acará pressionaram, sustentando a greve e levando a empresa à mesa de negociações.

A Agromendes foi vendida recentemente pelo Grupo Mendes Jr., que controlava a empresa, para o Grupo Real (ligado ao Banco Real), que já possuía na região a Crai e assim ampliou os seus negócios com o dendê. O acordo firmado entre representantes dos trabalhadores e da empresa foi enviado em janeiro para a sede do Banco Real, em São Paulo, e até o final de julho não havia retornado. Foi, portanto, descumprido.

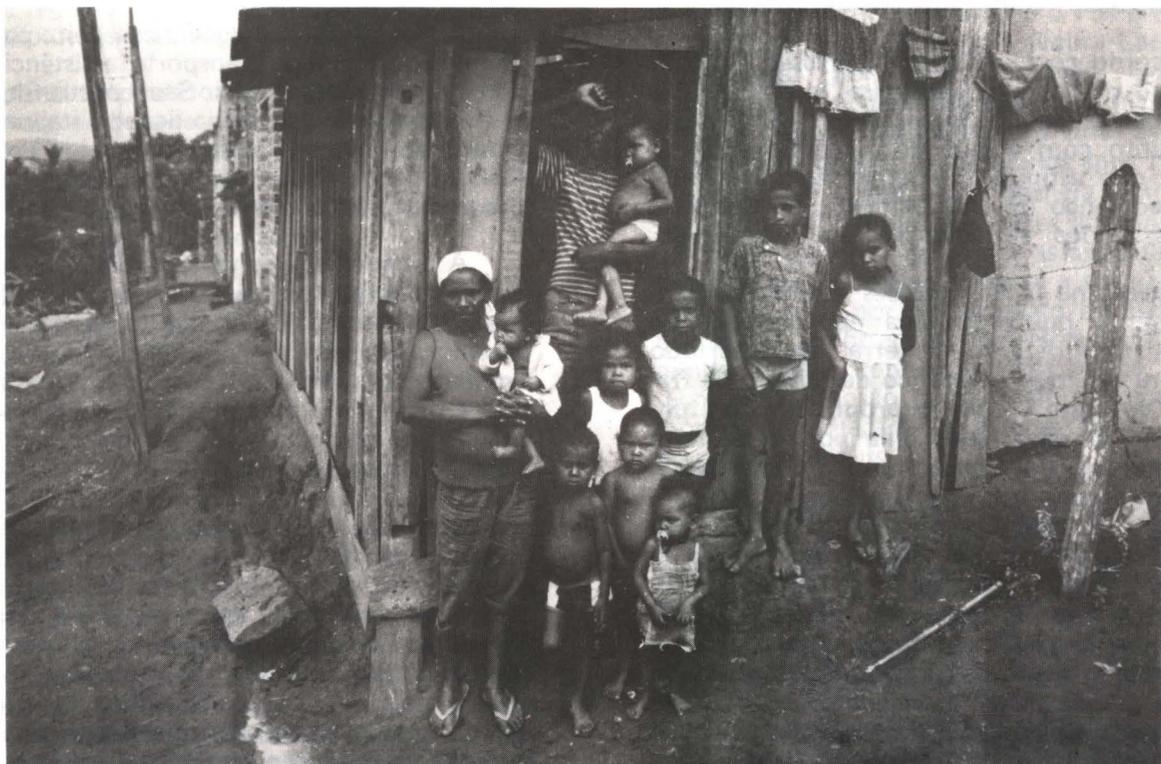
Além da repressão durante a greve, quando houve espancamentos e dois trabalhadores foram baleados, após o retorno ao trabalho a violência continuou. Um grupo de 19 trabalhadores foi demitido por "justa causa". Outro foi violentamente retirado de sua moradia na área do projeto da empresa (que é vedada a nosso acesso). Esses trabalhadores ficaram um mês acampados na sede do sindicato de Moju.

O sindicato moveu ação na Justiça do Trabalho contra as demissões por "justa causa" e ganhou em duas instâncias: na Junta de Conciliação e Julgamento (JCJ) de Abaetetuba e no Tribunal Regional do Trabalho (TRT), em Belém. A Justiça do Trabalho descaracterizou a "justa causa" e a empresa terá de pagar a indenização pelo tempo de trabalho integral dos trabalhadores.

Por fim, avaliando o caráter pioneiro de uma intervenção educativa com esta categoria na nossa região, constatamos que na medida em que o capital avança na Amazônia está desagregando unidades camponesas nas áreas onde implanta os seus projetos. **Dadas as condições oferecidas ao capital pelo Estado brasileiro, a categoria dos assalariados rurais tende a ter uma presença cada vez mais marcante na composição social da Amazônia.**

## Motivação e educação sindical

Equipe FASE-Itabuna (BA)



Família de trabalhadores morando na ponta de rua em Itabuna.

### *Pobre ou rica?*

**A** região cacauceira da Bahia, descrita por alguns estudiosos locais de "pobre região rica", formou-se desde o início do século XX, adquirindo fisionomia própria baseada na produção e comercialização de amêndoas de cacau.

Na Bahia, a cacauicultura surge por volta de 1746, na Capitania de São Jorge de Ilhéus, então sofrendo os efeitos da crise da agroindústria açucareira no Brasil, ainda colônia de Portugal. Naquela época, Portugal importava e distribuía cacau por toda a Europa.

De acordo com Amílcar Baiardi em **Subordinação do trabalho ao capital na lavoura cacauceira**

**da Bahia** (Editora Hucitec, São Paulo – Salvador, 1984) a incipiente burguesia mercantil da Capitania, buscando aumentar os lucros até então obtidos com a exploração da madeira e exportação de açúcar, procurou outras atividades econômicas para superar a crise, fomentando a implantação de cacauais.

Ainda segundo Baiardi, esse período de implantação dos cacauais registra a presença do "desbravador": brasileiros, trabalhadores livres, vindos do Norte, principalmente de Sergipe. Em geral, esses "desbravadores" recebiam um adiantamento de capital fornecido por comerciantes nacionais e estrangeiros estabelecidos em Ilhéus. De posse desse

financiamento, eles contratavam força de trabalho não escrava e expropriavam as terras indígenas ou devolutas, iniciando a construção de infra-estrutura e o plantio de cacau. Conforme o mesmo autor "pode-se afirmar que a cacauicultura nasceu como resultado da lógica do lucro e do cálculo capitalista".

As pequenas unidades de produção, com uso predominante do trabalho familiar, surgem também nessa época, porém sem muito peso, uma vez que a cacauicultura é uma lavoura de ciclo longo, formando-se de 4 a 6 anos, além de ser conflitiva sua consorciação com culturas de subsistência.

De acordo com a Ceplac (Comissão Executiva do Plano da Lavoura Cacaueira), a Bahia inicia o fornecimento regular de cacau em 1834, participando junto com o Pará do comércio exportador, fator que estimulou a expansão da lavoura cacaueira ao longo dos rios Almada, de Contas e Cachoeiras, todos situados no sul do estado.

Chegavam na região grandes levas de migrantes nordestinos buscando uma oportunidade de se tornarem proprietários de terra. Nesse período se configura um tipo específico de relação de trabalho: o "contrato", onde o proprietário latifundiário (legal ou não), cede uma porção de terra (mata bruta) ao trabalhador rural "contratista". A obrigação desse era formar um cacaual, recebendo uma determinada quantia por pé frutivo. No período de formação da lavoura do patrão, o "contratista" poderia plantar e usufruir de culturas de subsistência. O "contrato", embora fundamental para a expansão da cacauicultura, acabou não se firmando como mecanismo de ascensão social para a grande massa de migrantes aqui chegados em busca de riquezas. É voz corrente na região que, freqüentemente, os latifundiários não cumpriam com sua parte, chegando a promover assassinatos sistemáticos do "contratista" e membros de sua família, deixando de pagar pelo trabalho por eles executado.

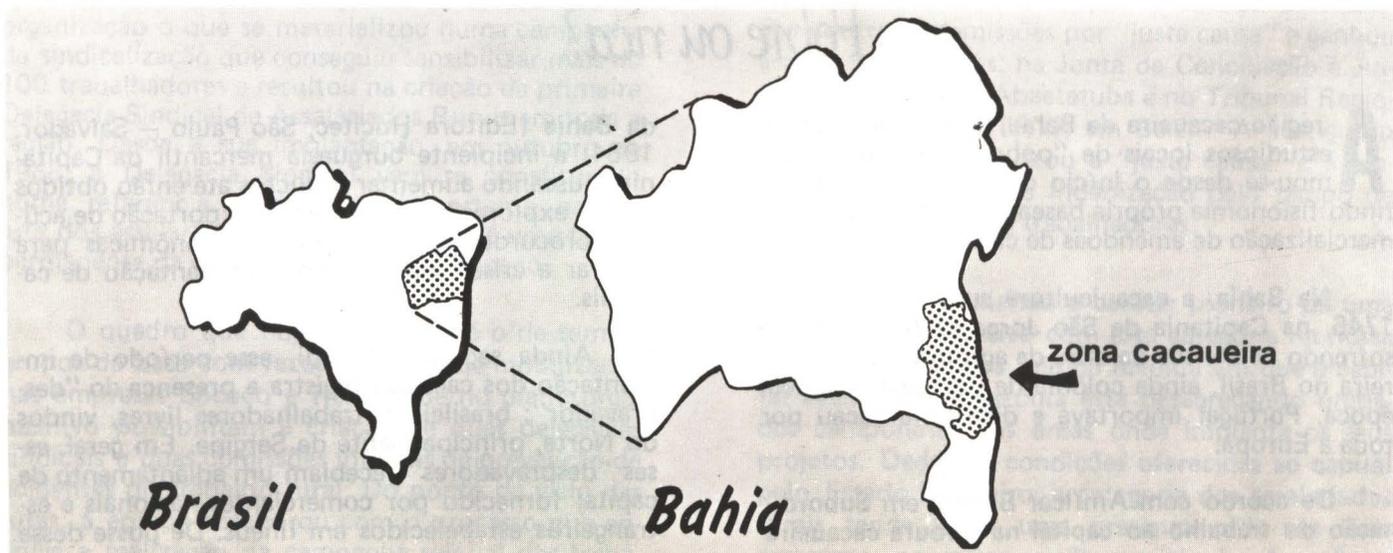
A expansão e o apogeu da cacauicultura se deram por volta de 1896/1930, quando o produto passa a liderar as exportações baianas, sendo Ilhéus o primeiro produtor, e situando o Brasil entre os maiores fornecedores do mercado internacional. Assim, a região se torna próspera, possibilitando um novo estilo de vida aos proprietários que de "desbravadores" se tornam "coronéis" habitando agora com ostentação os centros urbanos, interferindo na política e na administração das cidades que se formavam, passando a se constituir na classe dominante da região, além de influir significativamente em todo o Estado da Bahia.

A magnitude do negócio cacaueiro passa a exigir infra-estrutura de transporte, assistência técnica e financiamentos oficiais. São construídos os primeiros ramais e a ferrovia ligando Itabuna/Ilhéus, garantindo o escoamento mais rápido do produto até o porto de Ilhéus, de onde o cacau era enviado a Salvador, para posterior exportação.

A burguesia regional (proprietários fundiários e comerciantes) queria se tornar independente das casas exportadoras localizadas na capital do estado, Salvador. Por isso, suas organizações (Associações Comerciais de Ilhéus e de Itabuna), passam a pleitear a melhoria e a ampliação do porto de Ilhéus, visando a exportação direta do cacau para os mercados internacionais.

Com isto, estreitaram-se os laços entre proprietários latifundiários e comerciantes exportadores, cujos interesses vão ficando cada vez mais convergentes, resultando numa só classe dominante. No outro extremo achavam-se os "burareiros" (pequenos produtores), os pequenos comerciantes e a grande massa dos trabalhadores rurais assalariados, cada vez mais marginalizados das riquezas advindas da produção cacaueira.

O período em foco registra o aumento da produção cacaueira que se espalha por vários municípios da região sul da Bahia, adquirindo em alguns



deles (Ilhéus e Itabuna), características de monocultura. Esses dois municípios, que àquela época tinham uma dimensão bem maior, chegaram a concentrar mais de 50% do cacau produzido. As burguesias locais de Ilhéus e de Itabuna concentravam cada vez mais o poder político e econômico, na medida em que essas cidades iam adquirindo características de pólos urbanos regionais.

### Crise regional

Os estudiosos da região cacauzeira (ver, por exemplo, Baiardi, *op. cit.*) convencionaram chamar o período compreendido entre 1931 e 1957 como de "crise regional". A crise seria caracterizada pela conjugação de alguns processos.

O principal deles foi a oscilação dos preços internacionais, conjugada com as dificuldades de comercialização nos mercados internacionais, provocadas pela crise de 1929 e pela II Guerra Mundial. O valor das exportações variou muito neste período, criando instabilidade no setor.

Paralelamente, a área cultivada saltou de 109.405 hectares para 302.418 hectares. Contudo, esse salto se deu principalmente através da incorporação de solos pobres, o que reduziu significativamente a produtividade.

De qualquer modo, do ponto de vista quantitativo, as exportações de amêndoas passaram de 73 mil para 104 mil toneladas no período. Mas a crise de realização causada pela oscilação de preços levou à bancarrota milhares de produtores de cacau. Calcula-se que houve uma redução de 10 mil cacauicultores. Esses proprietários fundiários tiveram que se desfazer de suas terras para saldar dívidas junto aos bancos oficiais, agiotas e casas exportadoras. Os segmentos produtivos menos afetados foram aqueles que também realizavam a comercialização da amêndoa. A tudo isso, se chamou "crise regional".

As classes dominantes (fazendeiros e comerciantes) reforçaram uma atuação unitária em defesa de seus interesses comuns, pressionando os governos estadual e federal a tomarem medidas voltadas para a superação da crise.

A atuação do estado na época se pautou exclusivamente por medidas que procuravam enfrentar as crises sem tocar nos privilégios dos setores dominantes. Foi criado o ICB (Instituto do Cacau da Bahia), entidade cooperativa com a participação do estado, cuja função era divulgar os preços do mercado e realizar operações de compra de cacau evitando os tradicionais movimentos especulativos até então vigentes. O ICB atuou também na construção e melhoramento dos transportes, fomento e assistência técnica à agricultura.

Essa "crise regional" enfraqueceu os até então todo-poderosos "coronéis do cacau". As elites do-

minantes locais se engalfinhavam em disputas que foram aproveitadas por outros setores dominantes na Bahia. A região cacauzeira teve vários municípios subdivididos, a exemplo de Ilhéus, que deu origem a três outras unidades (Coaraci, Itajuípe, Uruçuca); Itabuna originou Ibicaraí, Itororó e Buerarema. Esse processo fez com que o espaço regional composto por 11 municípios em 1940 passasse a ter 20 em 1960. A pulverização aqui descrita se aprofundou ao longo do tempo, sendo uma das características marcantes da estrutura espacial regional.

O auge da crise acontece no ano de 1957, quando o governo federal cria o Plano de Recuperação Econômico Rural da Lavoura Cacauzeira, implementado por uma Comissão Executiva — Ceplac, que inicialmente executou medidas emergenciais (reescalonamento das dívidas bancárias dos fazendeiros). Posteriormente, nos anos 70, a Ceplac passa a atuar como uma "agência regional de desenvolvimento", cujas atividades se subordinavam a um único objetivo: aumentar as exportações brasileiras de cacau. A Ceplac passa a ser sustentada financeiramente por um imposto de 10% do valor bruto das exportações brasileiras de cacau, assumindo tarefas como: pesquisa básica, assistência técnica e extensão rural à lavoura cacauzeira; melhoria e ampliação do sistema viário terrestre e do porto de Ilhéus.

A região cacauzeira se situa ao sul da Bahia, com uma extensão territorial de 34.382km<sup>2</sup>, representando 6,1% do estado e sendo formada por 45 municípios.

### Concentração fundiária

Dentre as 45 unidades administrativas, 10 se sobressaem, simplesmente porque atendem algumas necessidades básicas da população que mora nas proximidades. Ilhéus e Itabuna são as que concentram o maior número de funções urbanas. É importante destacar que, na área de atuação da equipe se localizam cinco das maiores cidades. São elas: Ilhéus, Itabuna, Ibicaraí, Coaraci e Itajuípe. Nelas residem grande parte dos fazendeiros da região, técnicos e funcionários graduados, órgãos oficiais e das empresas privadas.

As demais aglomerações urbanas são, na verdade, "cidades-dormitório" de assalariados. O dinheiro que nelas circula provém apenas dos poucos salários percebidos pelos trabalhadores rurais e dos rendimentos dos "burareiros" (pequenos produtores de cacau). Uma vez por semana, essa população compra nas feiras a alimentação e quantidades mínimas de produtos indispensáveis à sua sobrevivência. Quase todas as mercadorias comercializadas vêm de fora da região. Tal fato inibe o surgimento de outras atividades econômicas, reforçando a dependência exclusiva da lavoura cacauzeira, de que padece toda a região.

A população, em 1988, segundo estimativa baseada no Índice de Crescimento Demográfico dos censos de 1970 e 1980 da FIBGE, é de 1.457.465 habitantes, sendo 709.874 moradores das zonas urbanas (48,7%) e 747.591 residentes nas áreas rurais (51,3%).

A população rural é composta na sua maioria por: famílias dos assalariados que moram nas fazendas onde trabalham; "burareiros"; pequenos proprietários; posseiros e índios que residem na terra. É visível o êxodo rural para as periferias das cidades e povoados, sobretudo aqueles situados às margens da principal rodovia que serve à região (BR-101).

A concentração de propriedade da terra na região é bastante elevada. As "buraras" e os pequenos proprietários, que somam 62% das propriedades, têm o tamanho médio da área de cacau inferior a um módulo rural (30 hectares), representando 25% da área cultivada nos 20 municípios. Enquanto que nas médias e grandes fazendas, que representam 38% das propriedades, a área com cacau varia de 51 a 240 hectares, ocupando os 75% restantes da área cultivada.

Estes dados, no entanto, não revelam ainda a dimensão da concentração da propriedade da terra na região, pois somente os "burareiros" têm apenas uma propriedade, enquanto que alguns fazendeiros (pessoas físicas ou jurídicas) chegam a

possuir mais de 20 unidades de produção, espalhadas por diversos municípios.

Nos últimos 30 anos a produção de cacau no Brasil aumentou mais de 368%. Essa elevação no total produzido se deve em parte à incorporação de tecnologias via Ceplac, de que são exemplos o melhoramento genético, os tratamentos culturais, a adubação química e o controle de pragas e doenças, proporcionando um incremento de produtividade de 336% por hectare. Porém, a integração de mais 75% de novos cacauais, plantados nesse período nas áreas de expansão, também se somou para o aumento (dados da Ceplac em 88).

Os dados mais recentes sobre o valor das exportações brasileiras de cacau em amêndoas (48%) e seus derivados semi-industrializados (52%), são provenientes das safras agrícolas mostradas no quadro. Esses produtos são absorvidos pela indústria chocolateira, farmacêutica e de cosméticos da Europa e Estados Unidos. O Brasil consome apenas 10% da produção nacional.

Exportação brasileira de cacau

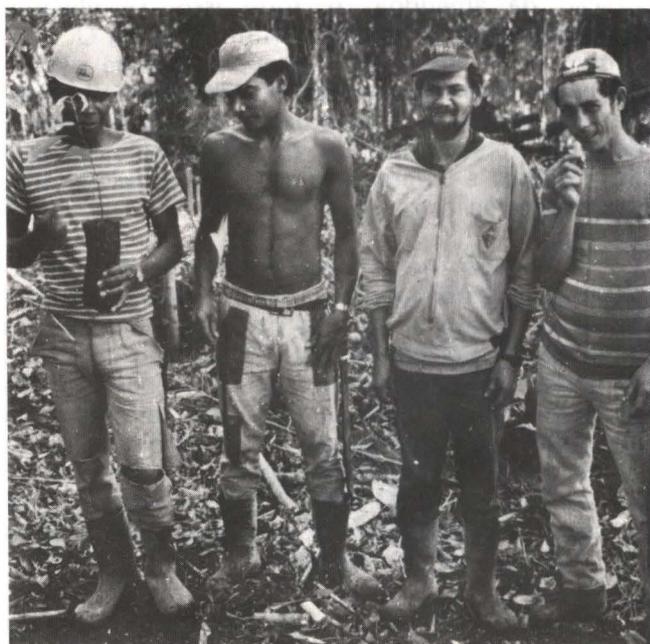
Safras Agrícolas	Valor das Exportações
84/85	US\$ 666.427.000
85/86	US\$ 781.424.000
86/87	US\$ 673.430.000

Fonte: Informe Econômico 87 - Ceplac

## Miséria e estrutura social

Os dados referentes à situação geoeconômica da região cacauera da Bahia, analisados no item anterior, indicam enormes carências nas condições de vida de expressivos segmentos de sua população. Somos obrigados a descartar causas naturais do tipo enchentes, seca, solos estéreis, clima inadequado, etc., como determinantes dessas carências, uma vez que os dados também mostram a significativa riqueza gerada na região, corporificada nas mais de 400 mil toneladas de cacau produzidas em média, possibilitando exportações orçadas em torno de 700 milhões de dólares anuais.

De fato, pode-se registrar um contínuo agravamento nas condições de vida de parcelas crescentes da população trabalhadora, de que são exemplos: — a queda do poder aquisitivo do salário recebido pela maioria (Piso Nacional de Salário); — o aumento desordenado das favelas e áreas de ocupação localizadas nas periferias das cidades e até mesmo o surgimento de "povoados-dormitórios" habitados quase que exclusivamente por assalariados rurais, empregados ou não;



Plantando cacau.

- a incapacidade dos órgãos governamentais em prover serviços essenciais básicos (saúde, educação, transporte, habitação, lazer, formação profissional) exigidos pelo simples crescimento vegetativo da população regional;
- o aumento do desemprego em virtude da baixíssima oferta de oportunidade de trabalho, pouco diversificadas, e devido à incapacidade da lavoura cacaueteira absorver todos aqueles que querem trabalhar.

Tal tendência não se alterou nem mesmo nos anos de 1977 a 1981, quando os preços alcançados pelo cacau no mercado internacional atingiram seus pontos mais altos. Naquela época, a região chegou a exportar quase um bilhão de dólares anuais, sem que isso em nada melhorasse as condições de sobrevivência dos trabalhadores. Concluiu-se, portanto, que as causas determinantes da miséria vivenciada pela maioria têm sua origem na estrutura social que molda a região, cujas características principais são:

- dependência quase que absoluta de todas as atividades econômicas da produção e exportação de amêndoas de cacau;
- elevados graus de concentração da terra e, conseqüentemente, do poder e da riqueza advindos da lavoura cacaueteira;
- estabilização das relações de produção da lavoura cacaueteira, assentada na exploração do trabalhador rural assalariado;
- existência de uma superoferta permanente de mão-de-obra com qualificação técnica necessária ao trabalho da lavoura cacaueteira;
- fragilidade do movimento popular e sindical da região, em função da diminuta representatividade e da falta de poder real de mobilização verificada na maioria dos sindicatos, associações de moradores e demais instâncias do movimento.

As condições de vida e de trabalho dos assalariados do cacau são bastante uniformes em toda a região, conforme pudemos atestar graças aos contatos, observações e pesquisas feitas na área. Um resumo sintético aponta para:

- à exceção do setor classificado como "burareiro" (unidades de produção individualmente responsáveis por colheitas de até 400 arrobas/ano) que somam 26% das propriedades e respondem por 3% da produção, toda a safra restante (97% do total), é fruto exclusivo do trabalho assalariado (dados obtidos no "Cadastro de Imóveis Rurais - Ceplac - 1982");
- na sua maioria absoluta, esses assalariados não têm nenhuma outra fonte de renda, estando permanentemente em busca de trabalho nas fazendas;
- os assalariados estão igualmente divididos entre aqueles moradores nas fazendas e os que residem nas periferias e se deslocam todo dia até seus locais de trabalho;
- o trabalhador que mora nas fazendas pode ser solteiro ou não, fazendo-se acompanhar ou não de sua família. Ficam alojados nas "avenidas", construções precárias de alvenaria, quase sempre

sem instalações sanitárias, com no máximo dois cômodos. Existem fazendas onde as casas para solteiros (geralmente quartos coletivos), são usadas para alojar famílias inteiras, às vezes até mais de uma por unidade. O conceito generalizado entre os assalariados é de que morar na fazenda provoca uma maior "sujeição" às arbitrariedades patronais (trabalho extra não remunerado, imposição de tarefas penosas, perigosas ou repugnantes, interferência na privacidade, etc.). O contato e a participação desses trabalhadores moradores nas atividades do movimento sindical têm se revelado ainda mais difícil do que para os não-moradores, devido ao fato daqueles temerem eventuais demissões, com o que se veriam sem salário e obrigados a entregar as casas em curtíssimo prazo (após o fim do "aviso prévio"). Registra-se, porém, uma proporção mais elevada de "moradores" entre os trabalhadores sindicalizados, porque o assistencialismo praticado pelos órgãos de classe da região acaba sendo um chamariz atraente para eles, que nada têm além disso;

o trabalhador que mora nas periferias tem em alta conta o fato de possuir uma casa própria, fato por ele interpretado como condição indispensável para "poder procurar melhoras", isto é, sair quando quiser de uma fazenda e procurar emprego em outra. Morar nas periferias significa se expor a caminhadas diárias de até 4 horas, percorrendo distâncias que podem chegar a 12 ou 15km, ida e volta, debaixo de chuva ou sol, carregando sua alimentação preparada na madrugada anterior e que será ingerida fria (daí o nome "bóia-fria") além das ferramentas indispensáveis ao trabalho. As periferias dos núcleos urbanos da região cacaueteira se assemelham entre si. Não têm água encanada, rede de esgotos ou calçamento. Falta iluminação pública, escolas e assistência à saúde. Nem todos os trabalhadores conseguem pagar as elevadas taxas de energia elétrica e suas casas são precárias, construídas muitas vezes em terrenos pertencentes a antigas fazendas, cujos atuais herdeiros cobram taxas anuais de foro, espécie de aluguel perpétuo da faixa de terra onde está a casa. É comum os assalariados contarem que obtiveram suas casas após dezenas de anos de trabalho em determinada fazenda e, ao serem demitidos, aplicarem todo o montante recebido a título de indenização e de direitos trabalhistas atrasados (férias, 13º salário, etc.) na compra de uma casa já pronta ou do material necessário à sua construção. Embora o trabalhador residente nas periferias aparente possuir uma maior autonomia, o tempo gasto diariamente em seus deslocamentos e o cansaço daí resultante, além das ameaças cotidianas de assaltos durante o trajeto, fazem com que sua disponibilidade para contatos e participação no movimento sindical não seja muito superior à dos residentes nas fazendas. Para a equipe, o dado fundamental é a facilidade de acesso e contato que esse assalariado residente nas periferias permite, mesmo quando ele é demitido e fica desempregado durante um certo tempo.

## Estratégias patronais

- Tanto o trabalhador morador na fazenda, como o que se desloca diariamente, são obrigados a comprar e manter suas ferramentas e equipamentos indispensáveis ao trabalho: facão "biscó" (facão que tem seu cabo alongado de maneira a permitir um maior rendimento do trabalho na roçagem); "borrachudas" — botas de borracha fundamental para proteger o trabalhador contra cobras, insetos, tocos, etc. Mesmo quando a ferramenta quebra durante o serviço, as fazendas não fornecem a reposição, a qual só é feita à custa do salário do trabalhador;
- nos últimos anos percebe-se a coexistência do assalariamento puro, isto é, pagamento da diária correspondente ao Piso Nacional de Salário por uma jornada semanal de 48 horas de trabalho exclusivo (as horas gastas pelo trabalhador em seus deslocamentos de casa para a fazenda e vice-versa, não são computadas), com o pagamento por empreita, isto é, o acordo entre proprietários e trabalhadores sobre o montante a ser pago contra a realização de determinada tarefa do processo produtivo (colheita, roçagem, beneficiamento etc.). As empreitas se assemelham bastante ao pagamento por produção utilizado em alguns setores industriais. Anos atrás, existia uma clara preferência dos trabalhadores por esse regime, pois se constituía na única maneira de elevar seus rendimentos brutos, já que com o pagamento sendo feito proporcionalmente à quantidade de trabalho realizado, medido por exemplo no tamanho da área roçada; no número de arrobas de cacau colhidos ou beneficiados, quanto mais produzissem os trabalhadores, maiores seriam os pagamentos recebidos. No início, realmente o trabalhador sozinho conseguia realizar uma empreita e auferir ganhos maiores do que aqueles baseados no Piso Nacional de Salário. Com o passar do tempo, houve um achatamento no valor da empreita, com os fazendeiros impondo seus preços e determinando quantidades de trabalho que, salvo em casos excepcionais, redundam em pagamentos semanais aos empreiteiros semelhantes aos percebidos pelos diaristas. Para manter seus ganhos acima do Piso Nacional de Salário, os empreiteiros são obrigados a prolongar exaustivamente sua jornada de trabalho, em alguns casos chegando a 60 ou 70 horas semanais, sendo comum também a incorporação de todos os membros da família, inclusive crianças e mulheres grávidas, no trabalho da empreita, num recurso desesperado para alcançar a produção exigida e garantir algumas migalhas além daquele mínimo fixado em lei;
- os poucos direitos trabalhistas previstos na legislação em vigor (férias, 13º salário, indenização proporcional ao tempo de serviço quando da demissão, registro na Carteira Profissional, aviso prévio), bem como a configuração dos



Organização sindical: no caminho das lutas.

salários a partir do montante especificado no Piso Nacional de Salário fixado pelo governo federal, longe de se constituírem no piso abaixo do qual ninguém se enquadraria, se converteram efetivamente no teto acima do qual só muito raramente algum trabalhador rural pode ser encontrado. Objetivando melhor: receber um pagamento correspondente ao Piso Nacional de Salário, gozar férias, ter sua Carteira Profissional devidamente preenchida, são fatos que exigem uma estafante luta individual dos trabalhadores rurais.

- Entre os diversos estratagemas e logros de que o patronato lança mão para aumentar seus lucros estão:
  - demissão dos trabalhadores antes de completarem 6 meses de serviço, inviabilizando a comprovação, por parte do trabalhador, de tempo de serviço suficiente para o recebimento de respectiva indenização;
  - retenção da Carteira Profissional dos trabalhadores por longos períodos, sem o competente registro, falsificando-se dessa maneira o tempo real de vínculo empregatício;
  - obstáculos no acesso à assistência médico-previdenciária, com patrões impondo descontos salariais quando da ida de trabalhadores aos postos do Inamps;
  - retenção, por parte dos proprietários, de todos os comprovantes de pagamento, não sendo raro também o fato de os trabalhadores, analfabetos em sua imensa maioria, serem obrigados a apor sua impressão digital ou assinaturas, em documentos em branco ou pre-datados;
  - as mulheres trabalhadoras rurais são registradas como percebendo o Piso Nacional de Salário, sendo obrigadas a assinar recibos com até vários meses de antecedência, especifican-

do os valores legais, mas só recebem cerca de 70% dos referidos valores;

- o pagamento das empreitas é altamente viciado, registrando-se roubos na contagem ou medição do trabalho realizado, ou até mesmo o descumprimento dos acordos verbais feitos previamente;
- não cumprimento sistemático do que estabelece a legislação trabalhista, pois ainda são poucos os assalariados que têm a iniciativa de apresentarem suas reclamações à Justiça Trabalhista. E, nesses casos, o patronato sempre tenta acordos desvantajosos para os trabalhadores, já que tem a seu favor o fato de os assa-

lariados não poderem esperar muito tempo pelo recebimento de pelo menos parte daquilo a que têm direito;

- em vez de usar a empreita como estímulo a uma maior produção, os fazendeiros estão lançando mão cada vez mais amiúde de formas policiaescas para aumentar a produtividade, sem mexer nos salários pagos. Exemplo disso é a disseminação cada vez mais freqüente dos "cabos de turma", trabalhadores cuja função é vigiar os demais (sua turma) para que realizem o maior número de tarefas no menor tempo possível, sempre percebendo o mesmo salário, independente da produção realizada.

## *Movimento popular e sindical na região cacauqueira*

O histórico do surgimento e da manutenção do movimento sindical dos trabalhadores rurais no sul da Bahia fornece informações indispensáveis ao pleno entendimento da dinâmica atual. Vários autores (Zander S. Novarro — "Movimentos Rurais no Sudeste da Bahia — 1955/1964", in *Cadernos do CEAS* nº 85, 1983; Geraldo Semenzato — "Um município da zona cacauqueira da Bahia — Itabuna", 1963 — mimeo.) se referem a um passado de lutas organizadas dos assalariados em defesa dos direitos trabalhistas, da reforma agrária e pela liberdade de associação sindical como fator responsável pela criação dos primeiros sindicatos aqui no sul da Bahia, os quais estavam entre os pioneiros do Brasil e tinham uma composição quase que exclusiva de assalariados.

Apesar desse começo promissor, cedo se fez sentir uma séria crise político-ideológica no núcleo orientador desse processo, composto majoritariamente de ativistas sindicais coordenados pelo PCB (Partido Comunista Brasileiro). Corriam os anos finais da década de 50, período em que o PCB sofreu cisões e desligamento, entre eles o da quase totalidade de seus ativistas na região cacauqueira. Esses ativistas abandonaram as orientações partidárias, mas continuaram aferrados aos sindicatos que tinham ajudado a criar, imprimindo-lhes agora uma linha assistencialista, marcadamente de direita, articulando-se com o patronato e setores reacionários da Igreja Católica que apoiaram o golpe militar de 1964. Essa articulação conservadora foi favorecida pelo próprio golpe que implantou um longo período de repressão violenta a toda e qualquer tentativa de organização independente dos trabalhadores. Aquele núcleo de sindicalistas assumiu plenamente sua postura e teve o caminho aplainado para criar e/ou submeter os sindicatos da região ao seu controle. Como o sindicalismo de trabalhadores rurais naquela época estava circunscrito à região sul da Bahia, o grupo conservador pôde, inclusive, fundar e controlar a Fetag (Federação dos Trabalhadores

na Agricultura do Estado da Bahia), cuja sede se instalou, inicialmente, no próprio município de Itabuna.

Tais fatos, aliados à acintosa concentração de poder econômico e político nas mãos dos setores dominantes da sociedade regional, concentração essa ampliada e garantida pelos anos da ditadura militar (1964/1985), submeteram o movimento sindical dos trabalhadores rurais a um longo período de estagnação e, em alguns casos, de involução. Isto não aconteceu por acaso. Um dos sustentáculos da monocultura exportadora do cacau é precisamente o custo irrisório de sua mão-de-obra, onde o nível máximo de sua remuneração jamais ultrapassou o Piso Nacional de Salário decretado pelo governo.

As poucas famílias e grupos empresariais que se beneficiam dos enormes lucros gerados pelo trabalho de milhares de assalariados da lavoura cacauqueira sempre se preocuparam em conservar essa situação favorável a seus interesses, seja empregando sistematicamente a força bruta da repressão, seja corrompendo e burocratizando as iniciativas dos trabalhadores de se organizarem para a defesa de seus direitos e pela conquista de dias melhores.

A partir de nossa experiência podemos dizer que hoje em dia as diretorias dos sindicatos de trabalhadores rurais da região cacauqueira podem ser classificadas da seguinte forma:

### a) Pelegos tradicionais

Sindicalistas oriundos ou incorporados ao núcleo fundador, que assumiu uma postura conservadora e de apoio ao patronato e ao golpe militar, agindo declaradamente contra os interesses dos trabalhadores. No máximo, mantêm os sindicatos numa postura assistencialista (médicos, dentistas, auxílio funeral). Quase sempre exerciam funções de "empregado" (espécie de administrador das fazendas, cargos de confiança do patrão), antes de

se tornarem dirigentes sindicais. Fazem do sindicalismo um meio de vida para si e para suas famílias e incursionam regularmente pela vida político-partidária, se candidatando a vereador pelas legendas vinculadas aos chefes políticos municipais e estaduais.

#### b) Atrasados

Sindicalistas que não têm manifestado comprometimento explícito com o patronato e nem se envolvem com atos de delação ou de perseguição à organização dos trabalhadores rurais. Entretanto, também reduzem os sindicatos a meras repartições assistencialistas.

#### c) "Bem-intencionados"

Sindicalistas "bem-intencionados", mas que têm se revelado incapazes de incorporar outros trabalhadores nas atividades sindicais. Os órgãos de classe por eles dirigidos sobrevivem única e exclusivamente graças ao seu esforço individual. Privilegiam uma atuação de defesa intransigente

dos direitos trabalhistas dos integrantes da categoria, recusando-se a aceitar acordos e/ou subornos dos patrões. Não têm conseguido coletivizar essas lutas, que acabam se dando caso a caso e sempre nos estreitos limites da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e da Justiça do Trabalho.

#### d) Precários

Assim classificados aqueles sindicatos que não vêm conseguindo se manter em funcionamento, mesmo que precariamente. Passam a maior parte do tempo fechados, seus dirigentes desistem e voltam a trabalhar só na produção.

#### e) Combativos

Aqui se enquadram aqueles sindicatos criados ou cujas diretorias foram ganhas no bojo do processo de revitalização experimentado pelo sindicalismo em todo o país. Realizam esforços de organização pela base, de autocapacitação de seus dirigentes e de ampliação qualitativa da participação da categoria.

## *A nossa experiência de educação popular entre os assalariados do cacau*

Um primeiro período de inserção/conhecimento da realidade foi fundamental para que a equipe prosseguisse nos contatos e na identificação mútua entre as entidades populares da região. Apresentamo-nos formalmente em todos os STRs e, infelizmente, pudemos constatar que a grande maioria estava desvinculada de qualquer compromisso voltado para as conquistas de melhorias nas condições de vida e de trabalho dos assalariados. Nenhum dos dirigentes sindicais da área demonstrava a menor abertura que fosse para as nossas propostas educativas no campo da organização sindical.

Nesses seus primeiros contatos com o movimento sindical dos trabalhadores rurais, a equipe se deparou com uma experiência que, apesar de ter se constituído sob a égide da estrutura sindical ainda vigente, apresenta elementos novos e potencialmente benéficos para o efetivo deslanche das lutas e das conquistas dos assalariados do cacau. Trata-se do **pólo sindical da região cacauzeira**, aglutinação que inicialmente se formou com 26 STRs, representados por suas respectivas diretorias. Como o nível de consciência e a disponibilidade desses dirigentes sindicais são muito variados, indo desde a maioria absolutamente pelega até aqueles poucos já influenciados pelos princípios da organização democrática pela base, cedo afloraram sérias divergências entre seus membros, culminando com sua fragmentação. Hoje, existem dois pólos (Pólo de Ilhéus — 16 STRs; Pólo de Itabuna — 7 STRs).

No que se refere às entidades de apoio, a receptividade vivenciada pela equipe foi bem melhor. Setores ligados à Igreja Católica, mais o Cimi — Conselho Indigenista Missionário, a CPT — Comissão Pastoral da Terra, o Ceas — Centro de Estudos e Ação Social, não só contribuíram com suas reflexões acerca da problemática regional, como também se somaram de imediato à proposta da equipe de se envidarem esforços no rumo de uma maior consistência na articulação das entidades preocupadas com a aplicação dos princípios da organização democrática pela base. Tal proposta se justifica, pois, apesar dos esforços que vêm sendo desenvolvidos isoladamente por essas poucas entidades as carências da região, em termos da qualidade do movimento popular é sindical, ainda são o aspecto principal.

Participamos também, enquanto entidade de apoio, de uma articulação internacional de trabalhadores do cacau que procura integrar trabalhadores rurais e técnicos agrícolas, agrônomos, operários das indústrias de chocolate, de agrotóxicos e adubos químicos. Essa articulação é animada pelo Projeto TIE — Intercâmbio de Informações Internacionais, com sede na Holanda. Inclusive devido ao agravamento da repressão política e sindical que os trabalhadores têm sofrido na Malásia (um dos países integrantes do TIE), foi transferido de lá para Ilhéus, um encontro de trabalhadores rurais produtores de cacau de quatro continentes, que foi realizado no primeiro semestre de 1989 (ver o próximo artigo).



Ensacando as amêndoas de cacau.

Quanto ao trabalho educativo stricto sensu, pelos contatos advindos do momento anterior de levantamento da realidade chegamos a alguns trabalhadores rurais do cacau. Esses nos apresentavam a outros e assim sucessivamente. Nesses contatos de casa em casa, dialogávamos sobre as condições de vida, de trabalho, e perscrutávamos sua disposição em fazer alguma coisa para melhorar a situação dos assalariados. Eventualmente, realizávamos pequenas reuniões informais na casa de um desses trabalhadores com dois ou três daqueles já visitados, ampliando o conhecimento mútuo e reunindo informações fundamentais para a equipe identificar o senso comum da categoria.

Simultaneamente, produzíamos todo o material didático (transparências e flanelógrafo) a ser usado numa reunião cujo objetivo maior era motivar os assalariados contactados a se integrarem, de maneira crescente, nas atividades de grupalização promovidas pela equipe. Essa motivação foi centrada na transmissão de mensagens educativas que, de um lado, desmistificavam o sentimento de autodepreciação de que está impregnado o senso comum da grande maioria desses assalariados e, por outro lado, reforçava cientificamente a assertiva de que os trabalhadores rurais do cacau têm enorme importância econômica e social. O procedimento seguido pela equipe (contatos, visitas, reuniões de estudo, encontros de debate na casa dos trabalhadores, novos contatos, reuniões de estudo) deve-se repetir até que se consiga consolidar um grupo de assalariados rurais suficientemente esclarecido e motivado para, com a supervisão educativa da FASE-Itabuna, paulatinamente assumindo as tarefas primárias de sensibilização e grupalização de outros companheiros.

O bairro é para nós a referência por onde começar o processo de grupalização porque é nele

que reside pelo menos a metade dos trabalhadores rurais da redondeza, ao contrário da instabilidade que se verifica nos locais de trabalho desses assalariados que, constantemente, são obrigados a mudarem de fazenda em fazenda.

Os grupos que estamos criando têm as seguintes finalidades e características:

- são abertos a todos os trabalhadores rurais que tanto podem ser contactados pela equipe, como pelos próprios assalariados já grupalizados;
- a permanência no grupo é decidida pelos próprios trabalhadores, em decorrência de seu engajamento ou não nas propostas decididas pelo conjunto, a partir de sugestões da equipe;
- os grupos são um espaço onde os trabalhadores rurais estudam os seus problemas, discutem e refletem sobre as causas dos mesmos e o que fazer para superá-las coletivamente, a partir de sua união e organização;
- é nos grupos que os trabalhadores darão os primeiros passos de aprendizado teórico e prático sobre como fazer o planejamento de suas atividades organizativas;
- os grupos atuando criam as condições de surgimento de outros trabalhadores motivados a se engajarem na caminhada, potencializando a ampliação da organização democrática pela base dos assalariados do cacau.

Para realizarmos os estudos com os trabalhadores rurais, procuramos ficar o mais perto possível de seus locais de moradia ou de trabalho. Estamos usando precariamente uma pequena sala de aula no fundo da Igreja Católica de um bairro. Com o desenvolvimento da nossa iniciativa, pretendemos alugar um local adequado, com condições de aplicarmos técnicas e dinâmicas de grupo mais eficazes, o que, no momento, é impossível pelas limitações físicas do ambiente que dispomos.

Levando em conta a situação de miséria absoluta em que vivem os trabalhadores rurais, é nosso propósito ensaiar uma experiência de grupo de compra-revenda coletiva de produtos básicos de consumo. Os critérios de avaliação dessa experiência-piloto vão incluir prioritariamente, a questão do acúmulo de algum saldo educativo e organizativo. Caso a experiência contribua favoravelmente para a organização dos assalariados, procuraremos repeti-la.

Levando em conta os princípios metodológicos da concentração de esforços da intervenção educativa para a sua posterior irradiação, a equipe elegeu a sub-região situada num raio de 30km de Itabuna — englobando os municípios de Itabuna, Ilhéus, Uruçuca, Itajuípe, Lomanto Júnior, Coaraci, Ibicaraí, Floresta Azul — como área de ação prioritária, na perspectiva de atingi-los progressivamente a partir da periferia de Itabuna. Esse conjunto de municípios tem uma população de 473.296 habitantes, responde por 28% da produção nacional de cacau, emprega quase 45.000 assalariados rurais e possui expressiva percentagem de fazendas grandes e médias, verificando-se, também, elevados contingentes de trabalhadores residentes em periferias urbanas, locais entendi-

dos como privilegiados para o início das experiências concretas de grupalização.

Os grupos são entendidos como recurso pedagógico, cumprindo as funções teóricas (transmissão dos conceitos que decodificam a exploração econômica, a opressão política e a dominação comportamental exercidas pelos fazendeiros contra os assalariados rurais) e práticas (exercícios dos princípios da organização democrática pela base, aprendizado concreto das noções de planejamento, acompanhamento e avaliação das tarefas, iniciação nas lutas reivindicatórias e no movimento sindical), além de se constituírem num instrumento vital para a própria ampliação do número de assalariados rurais motivados e aptos a se somarem aos esforços conscientes e organizados de afirmação de sua própria identidade e de superação das difíceis condições de vida a que estão submetidos.

A equipe entende que esse esforço de grupalização deve obedecer à perspectiva de viabilizar a integração dos assalariados rurais nas diversas instâncias do movimento sindical, integração esta que deve reforçar a concepção de um novo sindicalismo (sindicalismo de massas, democrático, combativo, classista, unitário).

## CAMPANHA SALARIAL UNIFICADA NO SUL DA BAHIA

A campanha salarial dos trabalhadores da zona cacau-eira da Bahia está diferente este ano. Após uma convenção coletiva com a participação de apenas três sindicatos firmada em 88, desconhecida das bases, está sendo realizada em 89 a primeira Campanha Salarial Unificada dos Trabalhadores da Lavoura Cacau-eira, com a participação de 33 STRs, grupos de base e oposições sindicais.

A campanha deste ano avança em termos organizativos em relação ao ano passado. A pauta de reivindicações passou por um processo de discussão pelas bases em vários sindicatos e formou-se uma coordenação sindical. No processo de mobilização dos trabalhadores e ativação da campanha salarial vários sindicatos se filiaram à Central Única dos Trabalhadores (CUT), que em outubro de 89 realiza seu primeiro Congresso Regional no Sul da Bahia, reunindo trabalhadores do campo e da cidade. Sete STRs estão hoje filiados à CUT na zona cacau-eira da Bahia.

Uma novidade desta campanha salarial, a primeira experiência de ação coletiva conjunta envolvendo um expressivo número de sindicatos, é a apresentação de um programa de rádio, que vai ao ar de segunda a sexta-feira em duas audições: de manhã cedo, às 6 horas, e no final da tarde, às 17h55min. O tempo de duração do programa é de 20 minutos. É produzido um programa para cada dia, apresentado nos dois horários.

O programa vai ao ar na voz de dois locutores, através da Rádio Jornal de Itabuna, que é ouvida em quase todo o sul da Bahia. É o informativo da campanha salarial, comunicando aos trabalhadores o dia-a-dia da campanha em todos os municípios. A avaliação da coordenação e dos demais dirigentes sindicais é de que o programa está alcançando boa audiência e tem tido excelente repercussão junto aos trabalhadores, contribuindo para a mobilização.

**CUT** **TRABALHADORES RURAIS**

A CUT-Central Única dos Trabalhadores apóia e participa da Campanha Salarial Unificada -89

**VAMOS LUTAR PARA RECEBER O QUE É NOSSO COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL - NCZ\$ 38,60**

VALOR A QUE TEM DIREITO TODO TRABALHADOR RURAL QUE TRABALHOU EM JUNHO E RECEBEU O SALÁRIO ANTIGO DE NCZ\$ 81,40 EM VEZ DO SALÁRIO APROVADO PELO CONGRESSO NACIONAL QUE FOI DE NCZ\$ 120,00

Fique Ligado na Campanha - Rádio Jornal de Itabuna 6 horas da manhã 5 e 55 da tarde

<b>O SALÁRIO MÍNIMO DE JULHO É:</b>	
NO MÊS - NCZ\$	150,00
NA SEMANA - NCZ\$	35,00
POR DIA - NCZ\$	5,00
POR HORA - NCZ\$	0,83

# Cacau: trabalhadores e mercado mundial

O cacau é um caso típico do produto tropical que mantém a velha e tradicional estrutura de divisão internacional do trabalho, em que os países periféricos fornecem as matérias-primas baratas para que os países centrais do capitalismo as manufaturem e consumam auferindo grandes lucros. A produção mundial de cacau concentra-se na África Ocidental (Costa do Marfim, Gana, Nigéria, Serra Leoa e outros países), América Latina (Brasil, Equador e Nicarágua) e Ásia (Malásia e Indonésia), responsáveis no conjunto por cerca de 2,5 milhões de toneladas de amêndoas por ano. Mas o processamento e o consumo estão na Europa e nos Estados Unidos. América Latina, África e Ásia respondem por apenas 19% do consumo mundial, muito embora produzam todo o cacau existente na face da terra.

As características sociais da produção de cacau são diferenciadas nos países e continentes em que se dá. Na África, são os pequenos produtores, proprietários de suas próprias terras; na América Latina, temos o caso do Brasil, com fazendeiros e trabalho assalariado e os casos do Equador e Nicarágua, com pequenas propriedades de exploração

familiar; já na Ásia, existem grandes plantações, de expansão mais recente, nos anos 80, organizadas empresarialmente, com exploração do trabalho assalariado.

O comércio internacional do cacau é controlado por um punhado de grandes empresas multinacionais que se encarregam da produção de semi-elaborados (torta, líquor e manteiga de cacau) e de grandes indústrias de chocolate. O centro nervoso desse comércio é o porto de Amsterdam, na Holanda, para onde vai a fatia de leão da produção de cacau dos países tropicais. Na Holanda centraliza-se produção de semi-elaborados e de chocolate para toda a Europa.

O Brasil já exporta mais de 60% de sua produção de semi-elaborados. Esta produção é efetuada em nosso território por empresas multinacionais, em associação com capitais brasileiros ou através da compra de empresas nacionais. Entre os países produtores de cacau, o maior parque de produção de semi-elaborados está no Brasil. Entre os produtores, somos também os maiores consumidores.

## Conferência internacional

Dos anos 50 para cá assiste-se a um veloz processo de concentração dessas empresas que controlam o mercado mundial. Nos Estados Unidos e na Europa, elas cresceram abocanhando pequenas e médias. Isso porque o nível de consumo de norte-americanos e europeus tem se mantido relativamente estável, sendo a concentração a principal alternativa de crescimento das grandes empresas. Elas estão estendendo os seus tentáculos em várias direções. Têm procurado comprar diretamente dos grandes produtores em várias partes do mundo e manipulado o excedente de cacau existente no mercado mundial no sentido de depreciar ainda mais os preços (que hoje está em torno de US\$ 1,450 a tonelada).

Quem tem perdido com isso são os países produtores, principalmente os pequenos produtores e os assalariados agrícolas. Também os operários dessas indústrias nos países centrais vêm sendo forçados a lutar pela manutenção de direitos conquistados nas últimas décadas, na Europa e nos Estados Unidos, diante de uma ofensiva patronal que elimina empregos, procura reduzir salários e ampliar a jornada de trabalho. O objetivo dessas grandes empresas, com isso, é baratear custos, vender mais barato e eliminar concorrentes para consolidar suas posições no mercado.

Esses problemas foram discutidos recentemente no Brasil, na Conferência Internacional de Assalariados do Cacau, realizada de 8 a 18 de maio de 1989 em Ilhéus, na Bahia, com a presença de diversos setores interessados na questão. Lá estavam representantes de trabalhadores das indústrias de processamento e de chocolate da Inglaterra, Itália, Áustria, Holanda, Alemanha Ocidental, França e Brasil; de pequenos produtores de Serra Leoa e Gana, na África, e do Equador, Nicarágua e Brasil, na América Latina; e de assalariados agrícolas da Malásia e do Brasil. A conferência foi articulada pelo Projeto TIE (Intercâmbio de Informações Internacionais), sediado na Holanda, e este texto é baseado nas suas conclusões preliminares.

Participaram da Conferência Internacional de Assalariados do Cacau 15 brasileiros, 25 estrangeiros, nove intérpretes, quatro representantes da TIE, dois observadores (um da CUT-Bahia e outro da CUT-Nacional) e oito pessoas de apoio, num total de 63 presentes. Do Brasil, participaram as seguintes entidades sindicais: Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Camamu, Associação de Pequenos Produtores de Japu, Sindicato de Técnicos Agrícolas do Cacau (STAC), Associação de Funcionários da Ceplac (AFC) e Sindicato dos Traba-

lhadores nas Indústrias de Cacau do Espírito Santo. Estiveram presentes as seguintes entidades internacionais de trabalhadores: Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação da Holanda, Áustria, Inglaterra e França; da África, o Sindicato dos Trabalhadores Rurais da Cana da Nigéria e a Cooperativa de Produtores da Região Cacaueira; e do Equador, a Federação de Agricultura de Gualaquil. A coordenação da conferência esteve a cargo do TIE em conjunto com as entidades sindicais brasileiras e o Departamento Rural da Central Única dos Trabalhadores (CUT). A FASE assessorou a coordenação do evento.

A queda dos preços internacionais do cacau foi um dos principais temas em debate. As perspectivas para os próximos anos não são nada alentadoras. Institutos de pesquisa prevêem queda contínua dos preços nos próximos quatro anos. Nessas

condições, aumenta a exploração da força de trabalho, que receberia salários mais irrisórios que atualmente praticados nas zonas produtoras onde se utiliza o trabalho assalariado.

As tentativas de organização de um acordo internacional do cacau, envolvendo países produtores e consumidores, deram algum resultado nos anos 70, mas fracassaram nos anos 80 devido principalmente a dois fatores: pressionados pela dívida externa, os países produtores deixaram de recolher a taxa de US\$ 30 por tonelada para formação de estoques reguladores, e a entrada dos países asiáticos no mercado contribuiu para a formação de grandes excedentes mundiais, estimados atualmente em mais de 2 milhões de toneladas. Além disso, o poder econômico das grandes empresas que controlam a produção mundial de semi-elaborados e de chocolate é maior do que a capacidade dos países produtores com os recursos do estoque regulador.

## *Trabalhadores e pequenos produtores*

O objetivo das grandes empresas dos países centrais (WR Grace, Sucres Denrees, Cacao Berry, Cargill, Nestlé e Jacobs Suchard, entre outras) é a existência permanente de um excedente que deprime os preços mas que não leve os países produtores a abandonar a lavoura. A entrada da Malásia e da Indonésia no mercado se encaixou, ao menos em parte, nessas pretensões. Os dois países asiáticos são os únicos capazes de produzir a custos baixíssimos, graças à superexploração da força de trabalho (90% mulheres) e à repressão à organização sindical. A produção asiática, porém, é de mais baixa qualidade. Mas quando querem derrubar os preços, as grandes empresas compram cacau asiático. A Costa do Marfim é quem tem a maior e melhor produção mundial (cerca de 1 milhão de toneladas por ano de cacau de boa qualidade) e tem procurado dar preços de garantia aos pequenos produtores, formando estoques reguladores próprios e se recusando a vender a preços baixos. Mas o Banco Mundial e o FMI têm pressionado este e outros países, em defesa da desregulamentação e do livre mercado contra a assistência governamental.

Os pequenos produtores estão ameaçados de eliminação no mercado mundial do cacau. A Nicarágua é um dos poucos países onde o governo apóia este setor. Relatórios do Banco Mundial dão a entender que os pequenos produtores não têm condições de elevar sua produtividade via aplicação de insumos modernos (fertilizantes, agrotóxicos). Os financiamentos do Banco Mundial têm se voltado para ampliar a produção via grandes unidades que exploram mão-de-obra assalariada. As grandes empresas têm procurado investir em estações experimentais privadas e em pesquisa de biotecnologia.

Uma tendência dos anos 80 tem sido a das grandes empresas instalarem subsidiárias para produção de semi-elaborados e de chocolate nos países produtores. O Brasil é um exemplo. O objetivo é controlar também esses mercados que, a nível mundial, se mostram como os mais promissores, de um ponto de vista estratégico, quanto ao crescimento do consumo. Outra questão é quanto aos países de enormes contingentes populacionais e baixo consumo de chocolate. Exemplo: enquanto o consumo médio na Suíça é de 4,5kg/ano por habitante, na China é de 0,5kg. A URSS ainda é um mercado praticamente virgem.

Nesse sentido, as grandes empresas têm procurado utilizar uma estratégia de marketing que transforma o chocolate de produto supérfluo em alimento essencial.

Na Conferência Internacional de Assalariados do Cacau discutiram-se estratégias para enfrentar esta situação. Quanto aos pequenos produtores, as recomendações são de cooperativização, produção de cacau sem agrotóxicos e empenho na criação de elos diretos com os consumidores dos países centrais, procurando garantir um "preço justo" para sua produção. Quanto aos assalariados, tanto da área agrícola quanto das indústrias de semi-elaborados e de chocolate que estão se instalando no Terceiro Mundo, o ponto central é a criação e o fortalecimento de sindicatos. Afinal, um trabalhador holandês ganha dez vezes mais do que seu companheiro do Terceiro Mundo para desempenhar o mesmo trabalho numa indústria de chocolate.

# Assalariados do reflorestamento no Espírito Santo

## Trabalho educativo com uma categoria 'nova'

Equipe FASE—Vitória

Foto: Ricardo Medeiros.



Motosserrista e ajudante na Cavalinho Transporte: sem equipamento e sem segurança.

### *As indústrias extrativas de madeira e lenha*

**E**xistem no Espírito Santo diversas indústrias extrativas de madeira e lenha que oferecem a matéria-prima para a produção de celulose ou carvão vegetal para as usinas siderúrgicas. Estas indústrias começaram a atuar de forma mais sistemática na década de 60. O desmatamento descontrolado realizado pelas indústrias siderúrgicas e outros empreendimentos consumidores de carvão vegetal, levou o governo a assinar em 1965 um novo Código

Florestal, que obriga a repor a cobertura florestal em dimensões proporcionais à retirada de material lenhoso das florestas. Como as obrigações impostas pela lei não eram obedecidas por causa do alto custo do reflorestamento, foi necessário criar diversos estímulos econômicos, através de incentivos fiscais, para intensificar o reflorestamento. Grupos econômicos aproveitaram-se desta lei para promover reflorestamento para outros fins. De 1967 a

1980 no litoral norte do Espírito Santo plantaram-se 131.456 hectares de eucaliptos e em 1988 já estavam "reflorestados" mais de 200 mil hectares (concentrados principalmente nos municípios de Aracruz, Conceição da Barra e São Mateus).

Entre as maiores empresas estão: Aracruz Florestal, Florestas Rio Doce, Acesita Energética, Cimental Florestas, Companhia Brasileira de Ferro (CBF), Companhia Siderúrgica Belgo Mineira, Companhia Metalúrgica Barbará. Todas se encontram em franca expansão.

A empresa Aracruz Florestal — que garante toda a matéria-prima para a Aracruz Celulose — detém mais da metade da área plantada em eucaliptos.

A Aracruz Celulose fechou 87 com um faturamento global de US\$ 252,3 milhões e US\$ 160 milhões de lucro líquido com a produção de 479,6 mil toneladas de celulose asseguradas pelo suprimento de 2,14 milhões de metros cúbicos sólidos de eucaliptos das florestas da própria Aracruz.

Já está em andamento a expansão da empresa, que vai consumir até 1991 recursos de US\$ 1,132 bilhões, sendo que 570 milhões serão financiados pelo BNDES. A empresa destaca o fato de ser este o maior investimento da iniciativa privada no país neste momento. Depois de processadas todas as fases da expansão, entrará em operação a maior fábrica de celulose no mundo, com uma produção de 1 milhão de toneladas por ano (informações do relatório de 87 da administração).



Tratorista da Aracruz empilha eucaliptos cortados.

A Aracruz é a maior indústria de celulose do país e a duplicação desta é somente uma pequena parte do que está sendo investido no setor a partir de 1988. A indústria de papel e celulose pretende realizar um investimento de US\$ 6 bilhões na expansão de sua capacidade, transformando o Brasil de importador em exportador em todas as linhas de produção. Nos últimos dez anos, a produção de celulose, nutrida por um programa incentivado de florestamento e reflorestamento, expandiu-se 11% ao ano, passando de 1,5 bilhão de toneladas em 1977 a 3,6 bilhões em 1988.

#### Concorrência internacional

O mercado interno absorve 84% da produção de papel e 75% da produção de celulose. A expansão do setor, nos próximos anos, joga também com a ampliação das vendas externas, pretendendo superar a barreira de 1 bilhão e meio de dólares por ano. O novo programa setorial vai expandir a capacidade atual de produção em mais de 60% na celulose e mais 30% no papel.

O setor desfruta de enorme vantagem comparativa sobre os principais produtores do mundo, que hoje atuam como "donos" do mercado internacional: Canadá, Estados Unidos, Escandinávia, Finlândia, União Soviética e Chile. Sobre a indústria instalada na franja setentrional do hemisfério norte, o Brasil leva a vantagem de uma genética tropical que se abastece o ano inteiro para realizar no eucalipto ou no pinho um corte comercial num prazo sete a dez vezes menor que o da concorrência estabelecida.

Quanto à tecnologia, a conquista maior está na poupança de energia. Em 1979, uma tonelada de produto final queimava 350 quilos de combustível (276 de óleo e 74 de lenha). Agora a mesma tonelada requer 309 quilos, sendo 244 de madeira e apenas 65 de óleo.

Além da duplicação da capacidade produtiva da Aracruz e da Cenibra, consorciada da Vale do Rio Doce, serão implantadas no sul da Bahia, fronteira com Espírito Santo e Minas Gerais, a Mucuri e a Copener, duas novas fábricas de celulose ligadas à Vale do Rio Doce com capacidade de produzir 350 mil toneladas/ano cada uma. A Mucuri é um consórcio entre a Vale do Rio Doce e o Grupo Aracruz.

A implantação dessas empresas afeta diretamente o Espírito Santo, e fortalece a tendência que o governo está incentivando da formação de florestas de eucalipto no sul da Bahia, norte do Espírito Santo, leste e nordeste de Minas Gerais, criando em torno desta região um complexo industrial voltado fundamentalmente para exportação de celulose.

O Brasil participa hoje com 2,6% da produção mundial e pretende multiplicar este percentual em um prazo mais curto possível.

Expressiva também é a presença de outras empresas ligadas à indústria extrativa de madeira e lenha. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Desenvolvimento Florestal (IBDF), em 1987 o consumo de madeira para fins energéticos (utilização em caldeiras) foi de 64.666 metros cúbicos e o consumo de madeira serrada chegou a 199.167 metros cúbicos. O consumo de carvão vegetal, cuja medida é diferenciada da madeira comum, chegou a 1.044.630 metros.

Com a constante preocupação de levantamento de dados nestes dois setores (celulose e carvão), constatamos que apesar de existirem vários órgãos responsáveis (IBDF, Secretaria do Meio Ambiente, etc.), nenhum deles, nem o conjunto deles, oferece indicadores suficientes que possibilitem uma análise mais objetiva da realidade regional e muito menos do processo em curso.

Apenas um exemplo: em 88 a duplicação da Aracruz foi adiada por alguns meses pelas pressões

de setores da sociedade capixaba preocupados com a expansão do plantio de florestas de eucalipto. Assim, o governo estadual concedeu a licença com a ressalva de que o Grupo Aracruz não podia comprar novas áreas para reflorestamento, mas iria comprar apenas áreas já reflorestadas. Quase no mesmo período, foi lançada pelo próprio governo uma campanha de "Plante o Verde" que incentivava os pequenos, médios e grandes produtores para o "reflorestamento", facilitado pela distribuição gratuita de milhões de mudas de eucalipto oferecidas pela Aracruz. Quais foram os resultados desta campanha? Ninguém sabe, mas devem ter sido além do esperado, já que antes do final deste mesmo ano foi lançada pela Secretaria do Meio Ambiente uma nova campanha com a expectativa de um plantio de 30 milhões de mudas de eucaliptos e pinhos.

Entendemos necessário avançar mais no estudo desta realidade, tentando articular e estimular também setores da área acadêmica, os ecologistas e pesquisadores.

## Os assalariados nas indústrias extrativas

Estão empregados diretamente nestas indústrias mais de 10 mil trabalhadores assalariados permanentes. Metade deles são assalariados da Aracruz Florestal. Formam a maior categoria de trabalhadores da região e a terceira a nível do estado, depois dos metalúrgicos e ferroviários.

Esta categoria tem um potencial muito grande de organização, apesar de deficiências e debilidades. Em primeiro lugar, é uma categoria nova, formada de posseiros, parceiros, pequenos proprietários ou filhos dos mesmos que foram arrancados das próprias terras e deslocados para periferias da cidade, obrigados a viver em favelas. Neste processo muito rápido e, ao mesmo tempo, muito intenso, estes ex-lavradores perderam suas raízes, suas tradições e viram seus referenciais sociais, culturais e familiares desabarem. Além do mais, entraram no novo processo de trabalho sem nenhuma preparação e obrigados a trabalhar, na sua grande maioria, em péssimas condições (inclusive sendo transportados por caminhões que levam horas para chegar ao local de trabalho).

Foi só a partir de 1985 que começaram as primeiras tentativas de organização da categoria, processo esse iniciado pelo Sindicato dos Trabalhadores Rurais de São Mateus. Até então esses trabalhadores estavam totalmente à mercê da exploração das empresas, sem nenhuma fiscalização, inclusive sem saber de que sindicato participariam.

Em maio daquele ano estes trabalhadores da Aracruz, orientados pelo Sindicato dos Trabalhadores

Rurais de São Mateus, entraram em greve. Foi um marco para a categoria, que a partir daí começou a se preocupar com a sua própria organização. Inicialmente, criaram grupos de trabalhadores para debater os problemas da categoria. No momento do acordo coletivo, marcaram presença participando diretamente da mesa de negociações.

Foto: Ricardo Medeiros.



Trabalhadores a caminho da frente de trabalho.

Até então, os acordos coletivos eram feitos sem a mínima participação da categoria. Eram encaminhados entre a Federação dos Trabalhadores na Indústria do Espírito Santo e a Aracruz, que os faziam telefonicamente, mais para garantir o "fator reversão"\* para a federação (depoimento de membros da diretoria da associação sobre a qual falaremos a seguir). A própria categoria nunca soube que existiam os acordos coletivos com a empresa.

No momento posterior ao movimento paralista de maio de 1985 aos trabalhadores que começaram a se preocupar com a organização da categoria se impôs o relacionamento com a Federação dos Trabalhadores da Indústria do Espírito Santo (FTI-ES). Talvez por falta de clareza ou talvez por não visualizarem outras formas de encaminhamento, estes trabalhadores confiaram (e aceitaram) nas orientações da própria FTI-ES, que, pouco preocupada com os problemas concretos e imediatos da categoria, polarizou todas as atenções dos trabalhadores nos labirintos do processo burocrático, atrasando mais ainda a organização interna da categoria.

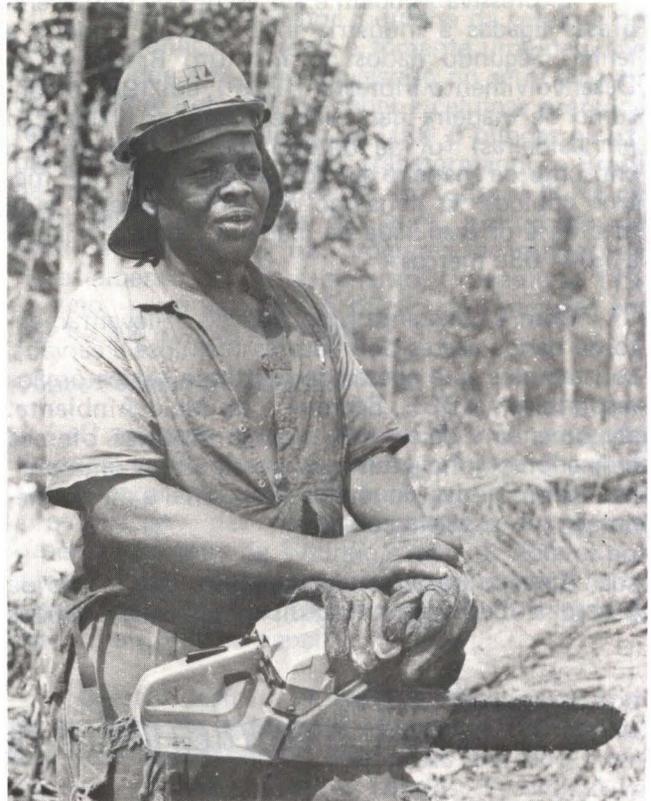
Insatisfeitos com a atuação da federação, mais tarde alguns trabalhadores começaram a pensar na criação de uma associação com o objetivo de conseguir depois a carta sindical.

### De associação a sindicato

Percebendo que este processo de organização era irreversível, a própria Aracruz e a federação passaram a "incentivar" e até "ajudar" os encaminhamentos para a formação da associação. Os trabalhadores, não tendo nenhuma experiência burocrática e jurídica, ficaram na dependência da orientação da federação, criando-se na ocasião duas associações para a mesma categoria, com base territorial conflitiva, dificultando assim o processo para a transformação das associações em sindicatos. Esta situação interessa às empresas florestadoras, que assim garantem por mais tempo a federação como representante oficial dos trabalhadores, freando a combatividade dos mesmos. Interessa também à federação, que assim pode continuar contando com o "gordo" imposto sindical para a sua própria sustentação econômica (ver boxe "Enquadramento Sindical").

Em setembro de 1987, foram criadas então duas associações profissionais dos trabalhadores nas indústrias de extração de madeira e lenha, uma com sede em São Mateus e com base territorial em oito municípios e outra com sede em Aracruz, com base territorial em todo o Estado do Espírito Santo. Neste período a FASE atuava na região de São Mateus e foi estreitando cada vez mais o seu relacionamento com a associação de São Mateus.

Foto: Ricardo Medeiros.



Motosserrista da Cavalinho sem equipamentos de proteção.

### ENQUADRAMENTO SINDICAL

Segundo a legislação vigente antes da nova Constituição, ao serem enquadrados como **industrial**, os **trabalhadores rurais** das agroindústrias eram lesados duplamente: passavam para o regime de FGTS, que só aumenta a rotatividade da mão-de-obra, e perdiam a chamada prescrição bienal.

Prescrição significa a perda da possibilidade de uma ação trabalhista relativa a um direito. No caso do campo, a legislação previa e prevê o prazo de até 2 anos após o encerramento do contrato de trabalho para reclamar direitos violados independentemente da época, isto é, que tenha ocorrido há 5, 10 anos, etc.

Com o enquadramento sindical como industrial ele só poderia reclamar na justiça os direitos trabalhistas violados durante dois anos anteriores, a contar da data em que entrou com a ação na justiça.

Estas são as razões que levaram tantas vezes a classe patronal a lutar para que a Câmara e o Senado alterassem a legislação específica do campo, atendendo, pois, aos seus interesses. O movimento sindical sempre se posicionou contra esta medida.

A criação da associação era o primeiro passo para conseguir a carta sindical. Foi necessário desenvolver todo um trabalho de contato com os trabalhadores para conseguir um grande número de filiados (a exigência da lei era um terço da categoria). A diretoria da associação começou

\* Esta expressão está sendo utilizada aqui para referir-se à cláusula do acordo coletivo que prevê o desconto de um percentual do novo salário negociado. Este desconto é revertido para os cofres da entidade sindical que representa os trabalhadores na negociação com os patrões.



Motoserrista da Aracruz com viseira e abafador.

uma série de contatos com os trabalhadores criando nos diferentes povoados comissões que visavam a estruturação interna da categoria, promovendo encontros e debates, para poder assim lançar inicialmente uma grande "campanha de filiação".

## Perspectivas do trabalho educativo

Iniciamos o trabalho nesta região em 1987, acompanhando a atuação da associação de São Mateus. Durante a campanha salarial de 88 constatamos o quanto é ainda limitada a participação dos trabalhadores na elaboração da pauta de reivindicações. Observamos ainda a carência de informação e formação para o momento da negociação com os patrões. Além disso, os acordos celebrados não contemplam ainda as demandas específicas dos vários segmentos de trabalhadores no interior das empresas. Reconhecemos que do ponto de vista do trabalho educativo é necessário continuar investindo no levantamento sobre as condições de trabalho da categoria, envolvendo ativamente os próprios trabalhadores neste processo.

Nossa linha de trabalho aponta três espaços de intervenção educativa: a diretoria do atual Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Extração de Madeira e Lenha de São Matues, as comissões de empresa e as comissões por local de moradia.

Mas os próprios trabalhadores, não tendo uma referência concreta para canalizar as próprias insatisfações, pressionados pelos graves problemas de exploração no trabalho, forçaram a diretoria a abandonar as preocupações com a carta sindical para assumir de imediato o encaminhamento de soluções nos graves e urgentes problemas. Foi assim que, sem ter uma preparação mais adequada, e com a representatividade legal muito limitada, a diretoria da associação se viu envolvida em negociações coletivas, no enfrentamento com empresas na defesa e na conquista dos direitos dos trabalhadores, na luta por melhorias salariais e de condições de trabalho e até na coordenação de greves em grandes empresas, como Florestas Rio Doce, Acesita Energética e Cavalinhos Transportes. Neste novo e difícil processo foram abandonados pela FTI-ES, mas conseguiram apoio de outras organizações e entidades na região.

A atuação da diretoria e dos próprios trabalhadores neste breve período (setembro/87 a novembro/88), demonstrou claramente a potencialidade desta categoria, que reuniu condições objetivas e subjetivas para se tornar um referencial fundamental para o conjunto do movimento sindical da região e do estado.

Recentemente, em tempos de nova Constituição, foram criados dois sindicatos na região, um com sede em São Mateus e outro no município de Aracruz. Os dois sindicatos são resultado das duas associações criadas em setembro de 1987. Cada um com história, práticas e características diferentes.

### a — Diretoria do sindicato

O eixo que norteará o trabalho de formação específica dos membros da diretoria será a análise do surgimento desta "nova" categoria de trabalhadores.

É um sindicato novo, sem infra-estrutura e ainda sem uma estrutura definida, com características próprias (nem rural, nem urbano), que deverá então pensar tanto a sua infra-estrutura, como a sua organização interna a partir das necessidades concretas da categoria, norteadas por uma concepção e prática sindical ainda em processo de construção e definição. O trabalho de formação, portanto, assume uma importância fundamental: tanto a formação que se dá no acompanhamento das diferentes atividades, como a formação mais sistemática e mais aprofundada que dê respostas e entendimento aos questionamentos de fundo que aparecem na prática sindical do dia-a-dia.

Neste sentido, será muito importante também o conhecimento direto, com visitas, encontros e estudos e trocas de experiências com outros sindicatos da região de Minas Gerais, que existem há anos.

Uma outra preocupação que deve nortear o intercâmbio com os sindicatos de Minas Gerais é a realização de campanhas salariais unificadas com as empresas (Acesita Energética, Florestas Rio Doce, etc.), que atuam na mesma região. Em 88 já se conseguiu fazer isso, e o acordo coletivo da Acesita Energética foi apenas um começo que abriu algumas pistas.

A participação nestas negociações da Federação dos Sindicatos de Extração de Madeira e Lenha permite desde já pensar não apenas na realização de negociações de acordos coletivos de trabalho, mas de contrato coletivo de trabalho, unindo todos os sindicatos e todas as empresas de Minas Gerais e Espírito Santo e futuramente do sul da Bahia.

As empresas extrativas de madeira e lenha fornecem a matéria-prima para fabricação de celulose ou carvão para funcionamento das siderúrgicas e as maiores — tais como Aracruz e Acesita, entre outras — formam um só grupo econômico. Assim, se faz necessário o entrosamento entre os trabalhadores das extrativas e os trabalhadores das indústrias siderúrgicas ou de celulose, na negociação do acordo coletivo de trabalho, possibilitando com isso maiores conquistas para ambos. A participação na criação do departamento por ramo de produção deverá ser também uma preocupação da direção destes sindicatos.

A preocupação da diretoria do sindicato não deve ser apenas no fortalecimento da organização interna da categoria, mas também no fortalecimento do conjunto do movimento sindical da região. Em alguns momentos específicos já perceberam o quanto isso é importante, como ocorreu por ocasião das greves da Acesita Energética, na Florestas Rio Doce e na Cavalinhos, onde foi determinante o apoio recebido das demais entidades sindicais da região. Tentar superar a visão corporativista, ainda muito marcante no movimento sindical, e construir uma visão e uma prática classista, no momento passa também pela construção e fortalecimento da CUT — Central Única dos Trabalhadores na região.

Para que os membros da diretoria tenham condições de enfrentar e encontrar respostas aos diferentes desafios, se torna necessário um acompanhamento sistemático às diferentes atividades para garantir a instalação da prática de planejamento e avaliação constante, que permita evitar assim a dispersão e atropelos por causa, sobretudo, dos problemas administrativos e burocráticos do sindicato.

## b — Comissões de empresa

As comissões de empresa são o referencial mais direto da organização sindical para os trabalhadores de cada empresa. O funcionamento destas comissões é fundamental, pois são elas que devem garantir um conhecimento profundo das condições de vida e de trabalho, das relações internas, do processo de trabalho, dos problemas vividos e percebidos pelos trabalhadores. São elas que, no constante trabalho de levantamento e análise da realidade, mantêm forte a relação e articulação dos trabalhadores com a diretoria do sindicato.

O papel fundamental destas comissões se dá sobretudo nas campanhas salariais, na elaboração das pautas de reivindicação e na mobilização da categoria. E, depois das campanhas, na fiscalização do cumprimento das cláusulas do acordo coletivo de trabalho.

A FASE se propõe contribuir oferecendo os elementos necessários não só para o levantamento da realidade, mas para a devolução da discussão e análise deste levantamento para o conjunto dos trabalhadores.

## c — Comissões por local de moradia

Estas comissões têm importância no sentido de superar a atomização da categoria com as divisões entre os trabalhadores das diferentes empresas.

Permitirão, no primeiro momento, uma troca de informações entre os trabalhadores das diferentes empresas sobre as condições de trabalho, que poderá ajudar para uniformizar as pautas de reivindicações na negociação dos acordos coletivos de trabalho, com o objetivo de criar as condições para negociarem todos juntos um único contrato coletivo válido para todos os trabalhadores da região.

Estas comissões terão, além disso, a função de delegacias do sindicato por onde deve passar todo o trabalho administrativo, organizativo e formativo do sindicato.

Foto: Ricardo Medeiros.



Trabalhadora fazendo adubação química dos eucaliptos.

# Impacto ecológico e trabalho educativo

O programa da FASE, nesta região, se dará junto à categoria dos trabalhadores nas indústrias extrativas de madeira e lenha, mas acreditamos que só poderá se desenvolver de forma mais adequada se atingir outros grupos sociais, para o tratamento de outros problemas presentes na região.

O processo de avanço do capitalismo no campo que se dá na região tem acelerado o crescimento das indústrias extrativas de madeira e lenha e outras agroindústrias, como da cana e das culturas tropicais (mamão, pimenta-do-reino, etc.), que vêm provocando a concentração de terras e conseqüentemente o desaparecimento das pequenas propriedades, diminuindo cada vez mais a produção de alimentos básicos (arroz, feijão, etc.) para produzir apenas produtos de exportação, voltados para o pagamento da dívida externa brasileira.

É preciso que não só o movimento sindical mas também outros setores sociais repensem seriamente sobre este processo que provocou e continua provocando sérios impactos sociais e culturais, como a proletarização cada vez maior no campo, o crescente êxodo rural e conseqüentemente o crescimento descontrolado não apenas das grandes cidades mas também das cidades do interior.

É importante também levar em conta os impactos ambientais-ecológicos provocados por estas empresas de extração de madeira e lenha, que transformam em ritmo cada vez mais crescente regiões inteiras em autênticos "desertos verdes" com plantio maciço de eucaliptos. Dado o caráter inusitado do projeto de celulose no Brasil, com indústrias concentradas e com produção expressiva (350 mil a 1 milhão de toneladas de celulose ao ano), é importante ter presente o "risco ecológico".

Dada a brutal alteração no ecossistema, a pesquisa e a ação da Aracruz não garantem que os diferentes e até desconhecidos impactos futuros desse desenvolvimento capitalista no campo serão total ou parcialmente controlados. Isso preocupa ainda mais quando a própria Aracruz parece não considerar as afirmações de cientistas de reputação nacional, como do professor Augusto Ruschi: "Pelos meus cálculos, a região de reflorestamento do eucalipto, depois de 45 anos aproximadamente, se tornará imprópria para o eucalipto". Ou constatações de um jornalista que vem acompanhando desde o início este processo, Rogério Medeiros, publicadas no *Jornal do Brasil* do dia 03/04/88: "De um universo de 130 a 150 córregos, já desapareceram mais de 100 deles." Ou ainda de um antigo morador da região que diz: "Levei 70 anos nestas terras para descobrir que córregos também morrem: basta botar eucalipto perto deles."

Foto: Ricardo Medeiros.



Descascadores de eucaliptos.

Este conjunto de problemas não pode ser esquecido pelos trabalhadores das indústrias extrativas de madeira e lenha, nem pelo conjunto da sociedade capixaba e brasileira.

Pretendemos, então, socializar e divulgar para os diferentes grupos sociais estes problemas através da produção de vídeos que apresentem de forma simples e objetiva os impactos econômicos, sociais, ecológicos e culturais, provocados por este avanço do capitalismo no campo. Nestas produções, tentaremos recuperar historicamente estas transformações, desnudando os mecanismos utilizados e desmistificando o "progresso" e os "benefícios" trazidos pelo Grupo Aracruz e outras indústrias.

Para este trabalho poderemos contar com técnicos da área de comunicação e da área acadêmica, interessados e dispostos a contribuir para que os movimentos populares tomem cada vez mais consciência dos graves problemas provocados por este avanço e consigam encontrar formas alternativas para intervir e mudar este processo.

# Canavieiros do Nordeste e de São Paulo

## São Paulo: os novos desafios depois de Guariba

Equipe FASE—Jaboticabal (SP)

Foto: Luciano Padrão/CEDI



Campanha salarial de 1989 na região de Ribeirão Preto (SP).

**A** região de Ribeirão Preto concentra o maior número de usinas de açúcar e destilarias de álcool do Estado de São Paulo e, conseqüentemente, do país. Um dos setores mais favorecidos por subsídios governamentais, a agroindústria sucro-alcooleira criou um empresariado de muita expressão, representando o que há de mais concreto no avanço do capitalismo no campo brasileiro. Pelo seu poder concentrador e modernizador, ela eliminou o sistema de colonato na região, tornando-se uma das grandes responsáveis pela constituição do grande excedente de mão-de-obra. Fortemente articulada e geradora de um sobrelucro extraordinário, à custa dos trabalhadores, consegue mantê-los nos

limites mínimos de sua reprodução. Além de valer-se do expediente da grande rotatividade de mão-de-obra e do emprego por tempo determinado, atrai ou busca trabalhadores de outras regiões e de outros estados para manter o achatamento salarial.

Por outro lado, na região de Ribeirão Preto, que possui uma das maiores rendas per capita do Brasil, foram se criando as precondições para a formação de uma identidade social entre estes trabalhadores temporários, auto-identificando-se como cortadores de cana (ou apanhadores de laranja, no caso deste outro produto). Estes trabalhadores revelaram que, para transformar as suas condições

concretas de vida e trabalho, era necessário trocar o sonho de um emprego melhor nas indústrias pela criação de canais de participação e reivindicação. Neste contexto é que entendemos as mobilizações pós-84 e as transformações que vêm ocorrendo no movimento sindical dos trabalhadores rurais paulista.

De fato, a região canavieira de Ribeirão Preto vem passando, a partir de 1984, por uma série de mobilizações com repercussão nacional. Desencadeadas na cidade de Guariba, em maio daquele ano, e alastrando-se pelas demais cidades da região e mesmo de outros estados, como Paraná e Rio de Janeiro, tais mobilizações tinham inicialmente como móvel central a luta contra o sistema de 7 ruas no corte da cana-de-açúcar. Lutava-se na prática contra a superexploração a que sempre estiveram submetidos os volantes rurais. Tidas de imediato pelos usineiros e pelo Estado como uma convulsão social, foram tratadas como tal e atendidas em suas reivindicações imediatas.

Depoimentos dos trabalhadores na safra de 83 e mesmo na safra de 84 dão conta da iniciativa dos usineiros de passar do sistema de 5 ruas para o de 7 ruas. No sistema de 5 ruas, os trabalhadores ficam responsáveis pelo corte de uma faixa de 5 ruas de cana, tendo que amontoar o produto em uma leira contínua na terceira rua, para posterior carregamento mecânico. Com a alteração, o trabalhador teria que cortar mais duas linhas de cana, tendo que depositá-las não mais na leira contínua, mas em pequenos montes que se distanciam de 2 a

2,5m. Dessa maneira, o trabalhador teria aumentado de 6 para 9m o seu eixo, ou seja, teria de se deslocar mais lateralmente, diminuindo a distância percorrida para a frente, cortando, portanto, menos cana. Quando o sistema de 7 ruas chegou a vigorar, a queda de rendimento do cortador foi da ordem de 25%. "Este sistema encurta a vida da gente" disse na época um trabalhador, revelando a percepção do limite de resistência que estava sendo violado pela dimensão do desgaste físico. Do ponto de vista dos usineiros, no entanto, havia vantagens: redução da ordem de 40% nos gastos com combustível na operação de carregamento mecânico, com o aumento da distância entre as leiras e com a dispensa da máquina para amontoar a cana; e diminuição dos custos industriais com a lavagem de cana, porque o amontoamento manual possibilita que a cana colhida tenha menos terra agregada. A greve de 84 frustrou a tentativa de implantação do sistema de 7 ruas, mantendo as 5 ruas. Na década de 60, passou-se do sistema de 3 para 4 ruas, e nas décadas de 70 e 80 de 4 para 5 ruas. A tentativa dos patrões de implantar 7 ruas foi frustrada pela greve de 84.

Posteriormente surgiram outras greves, e um processo dinâmico se encarregou de resolver certos impasses e criar outros. Nosso objetivo no presente trabalho é perceber quais têm sido concretamente os avanços para a classe trabalhadora no desenrolar das campanhas salariais, menos do ponto de vista econômico e mais do ponto de vista sindical/político-educativo.

## *Agroindústria canavieira na região: características básicas*

A agroindústria canavieira no Estado de São Paulo passou por dois momentos de expansão. Um primeiro momento com a saída de Cuba do mercado internacional, principalmente do mercado norte-americano, em 1960, e mais recentemente, a partir de 1975, devido aos incentivos do Proálcool — Programa Nacional do Alcool. As unidades produtivas (usinas e destilarias) aumentaram sua produção em números-índices de 100 para 936 entre as safras de 1969/70 e 1979/80.

De fato, a produção sucro-alcooleira, a partir de meados dos anos 70, transformou definitivamente a região de Ribeirão Preto em uma zona monocultora de cana-de-açúcar, alterando o sistema de produção e organização do trabalho, sempre visando aumentar a produtividade.

**O sistema de produção ao longo das três últimas décadas apresentou mudanças substantivas, que visavam o aumento da produtividade: a largu-**

**ra do eito, que inicialmente era de 3 ruas, passou para 5 no início dos anos 70 e para 7 em 1983, época em que algumas usinas da região estudavam a possibilidade de aumentar o eito para 9 ruas; adotou-se também o corte da cana queimada, fazendo com que os movimentos corporais exigidos para o corte diminuíssem sensivelmente.**

Do ponto de vista das relações de trabalho, as modificações não foram menores. Os **gatos\***, que surgiram nos anos 60, possuíam um caminhão e eles mesmos fiscalizavam o trabalho desenvolvido pela turma. Em meados da década de 70, porém, são substituídos por empreiteiras e, a partir do início dos anos 80, começa a se verificar a contratação de trabalhadores pelas próprias usinas, criando um vínculo direto com as mesmas.

O controle do trabalhador sobre a produção diária também é afetado na medida em que o corte

\* **Gatos** são os empreiteiros que contratam trabalhadores temporários no período das safras, intermediando a mão-de-obra utilizada pelos usineiros e grandes proprietários no corte da cana.

é socializado, como colocam D'Incao e Botelho: "A socialização das operações de corte da cana soma-se às transformações na forma de arregimentação e contratação dos trabalhadores como fator importante na substituição de sua unidade de referência principal — a turma — pela frente de trabalho ou pela usina. Com o objetivo de elevar a produtividade do trabalho, o sistema de trabalho mais individualizado, onde um trabalhador, uma família ou um pequeno grupo de trabalhadores recebia uma pequena área de cana para cortar, é substituído pelo sistema de trabalho mais socializado, no qual os trabalhadores são distribuídos em toda a extensão do canavial e cortam, simultaneamente, um certo número de fileiras ou ruas de cana. De tal maneira que se reduzem custos com transportes ou combustível e fiscalização do trabalho, além de se estabelecer um ritmo coletivo para o trabalho, que passa a ser perseguido por todos os trabalhadores, criando entre eles uma certa competitividade — consciente ou inconsciente — e elevando-lhes a produtividade individual."

Recentemente, em especial a partir de 1987, nota-se uma tendência de utilização de colhedoras mecânicas, em substituição à mão-de-obra, o que poderia vir a alterar a composição orgânica do capital, em um espaço de tempo relativamente curto. Segundo informações colhidas no jornal "Gazeta Mercantil", algumas unidades produtivas teriam possibilidade de mecanizar o corte de cana em até 50% nas próximas safras. Como consequência, teríamos, a médio prazo, uma diminuição numérica dos cortadores de cana assalariados temporariamente e um crescimento do número de tratoristas.

Desta forma, o desenvolvimento econômico da região de Ribeirão Preto em geral, e da agroindústria canavieira em particular, caracterizou-se como concentrador de renda e poupador de mão-de-obra.

O modelo de desenvolvimento adotado teve por base a superexploração da força de trabalho e,

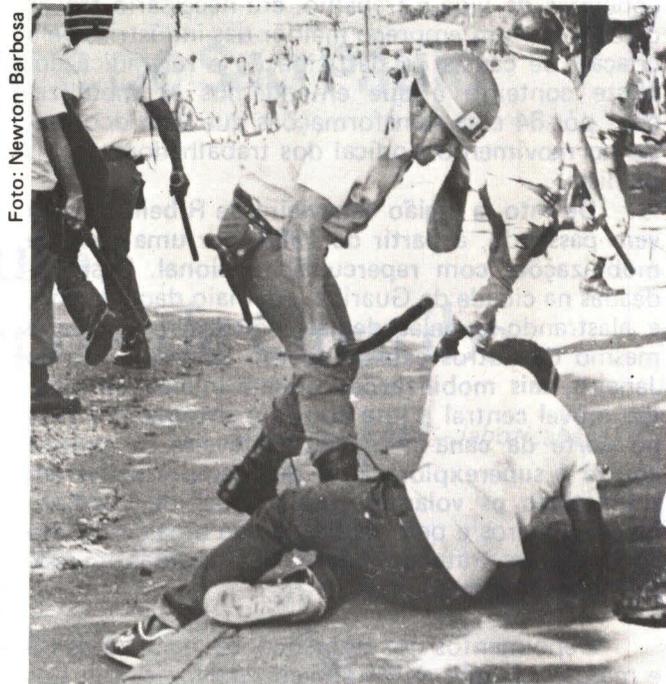


Foto: Newton Barbosa  
Guariba, 1984: o "cassetete democrático" da Polícia Militar.

ainda, a instabilidade do trabalhador frente à mecanização agrícola que atinge somente determinadas etapas do processo produtivo.

Este modelo se evidencia nas condições de vida e de trabalho dos assalariados temporários. Constituindo-se a mão-de-obra fundamental durante os períodos de colheita das principais culturas paulistas, estes trabalhadores "sem especialização" vêem-se na contingência de aceitar qualquer trabalho durante a entressafra. Trabalhando no campo na base da produção que efetivam durante certas épocas do ano, concentram-se nas cidades de pequeno porte, verdadeiras "cidades-dormitórios", onde não encontram sequer a infra-estrutura básica: o esgoto corre pelas ruas, a assistência médica é deficitária, não existem creches, etc.

## *Sindicalismo rural e o despertar das 'cidades-dormitórios'*

Quando paramos para observar o movimento sindical dos trabalhadores rurais em São Paulo, em sua historicidade, constatamos que o sindicalismo paulista nasceu de duas vertentes que disputavam o espaço institucional legal: de um lado, a Igreja conservadora que atuava através dos círculos operários, fundando sindicatos e formando lideranças; de outro, o PCB, com orientação própria, fundando inicialmente as associações ou uniões de trabalhadores na agricultura e posteriormente, sindicatos. O golpe de março de 1964 representou, neste contexto específico, a vitória das forças conserva-

doras, quando muitos militantes foram presos ou deixaram suas bases sindicais, possibilitando, nos anos subseqüentes, a intervenção nos sindicatos mais voltados às questões trabalhistas. Isto resultou na cristalização de um sindicalismo burocratizado, conservador, sem representatividade e assistencialista.

Paralelamente a esses processos, os trabalhadores temporários da agricultura paulista percorriam um longo e tortuoso caminho, vendo-se obrigados a abandonar as esperanças de um trabalho na

cidade pela dura realidade do trabalho temporário na agricultura. Estes trabalhadores foram, pouco a pouco, formando um código de luta comum e estabelecendo suas próprias estratégias de luta: primeiro, pequenas paradas de turma em que o inimigo principal era o gato, mediador das relações entre a usina e os bóias-frias; com o passar do tempo, pelo próprio avanço das relações de trabalho na agroindústria canavieira, paradas das frentes de trabalho.

No início dos anos 80, certas transformações marcam o movimento sindical dos trabalhadores rurais. O dirigente Élio Neves, que se elege presidente do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Araraquara e integra, mais tarde, a diretoria da Federação dos Trabalhadores da Agricultura do Estado de São Paulo — Fetaesp, seguindo orientação do III Congresso Nacional dos Trabalhadores Rurais, procura desenvolver um trabalho mais próximo ao bóia-fria. O movimento sindical dos trabalhadores rurais procura estabelecer relações com os trabalhadores temporários paulistas. Anteriormente, a elaboração das pautas de reivindicações dos trabalhadores temporários — sem a participação destes — era feita por técnicos ligados à Fetaesp. Neste momento, porém, procurou-se elaborar uma pauta de reivindicações mais colada nas necessidades imediatas dos trabalhadores (segurança no transporte, eliminação do gato, etc.), utilizando como estratégia a realização de assembléias. Por mais criticável que seja, esta foi a primeira tentativa de aproximação entre o movimento sindical dos trabalhadores rurais e o movimento social que eclodira.

Dentro deste contexto, vamos encontrar a Comissão Pastoral da Terra — CPT, que iniciou seus trabalhos na região em 1979. Muito embora enfrentando problemas de falta de pessoal e infraestrutura, a CPT desenvolveu um papel significativo, promovendo encontros, cursos e assembléias.

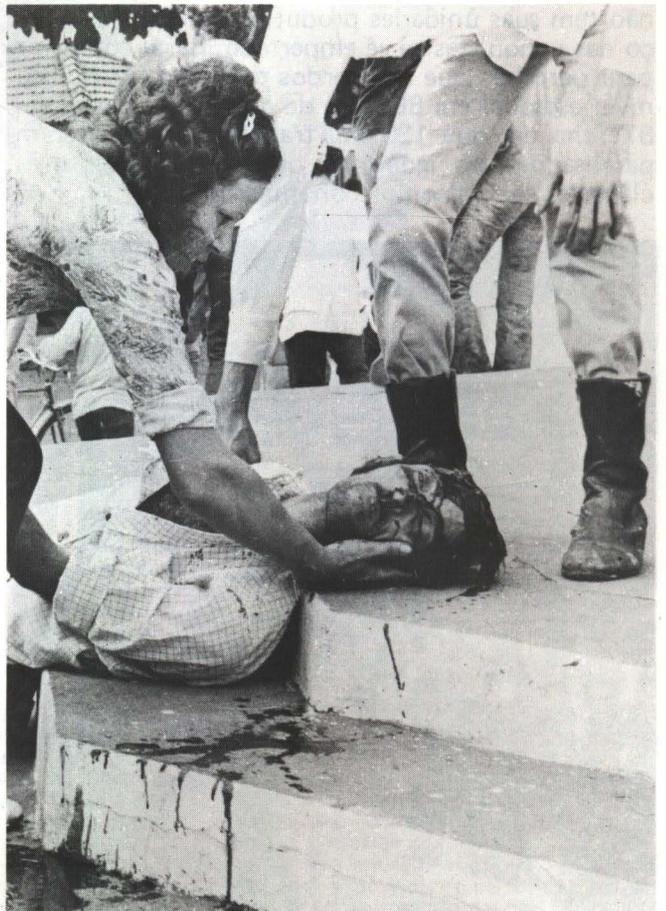
Em maio de 1984, a insatisfação dos bóias-frias atinge seu limite máximo em Guariba, cidade-dormitório, que ganhou destaque dado o grau de violência com que explode (1 morto, 33 feridos a bala, prédios destruídos e vários veículos incendiados). A organização desses trabalhadores — uma das características do movimento — deu-se fora do sindicato, não obstante os esforços do movimento sindical dos trabalhadores rurais e da CPT para canalizá-lo para dentro do sindicato.

É a partir desse momento que começa a se tornar claro para os trabalhadores temporários na agricultura o papel do sindicato como único canal legal de organização e participação para as questões trabalhistas.

Surpreendidos novamente em janeiro de 1985, no período da entressafra da cana-de-açúcar, quando algumas cidades-dormitórios entram em greve contra o desemprego, questionando desta maneira a forma específica de desenvolvimento do capitalismo no campo, usineiros e Estado viram-se mais uma vez obrigados a responder a essa pressão. A greve não possuía apenas o caráter de paralisação da produção, e sim de criação de um acontecimento social, em que se denunciavam as condições de vida e trabalho da categoria.

Os acontecimentos de maio de 1985, por sua vez, foram decisivos para o desenrolar do movimento. Nesta ocasião, segundo Vera Lúcia Botta Ferrante, além das reivindicações salariais, contaram principalmente aquelas que implicavam na conquista de um "certo nível de controle da produção", tais como: alteração na forma de pagamento (de tonelada por metro), comprovante diário de produção, assim como pagamento em envelope com o total da produção em metros. Uma repressão violentíssima ocorreu este ano e foi amplamente divulgada pela imprensa. Este contexto justificou para a Fetaesp a necessidade da assinatura de um acordo com os patrões como forma de deter a violência. Mesmo contestado por lideranças sindicais, este acordo tornou-se o início de uma outra fase para o movimento dos trabalhadores de cana da região.

Foto: Osmar R. Cardes



A marca da violência na revolta dos bóias-frias paulistas em 84

## 1988: evidenciam-se os impasses

Os movimentos grevistas que eclodiram a partir de 1984 provocaram profundas transformações no sindicalismo de trabalhadores rurais. Percebe-se que, como canal de expressão e participação, os trabalhadores buscaram fundamentalmente os sindicatos, seja através da formação de novos sindicatos ou da renovação das diretorias antigas, comprometidas com o sindicalismo burocrático e assistencialista.

Se as mobilizações do ano de 1984 tiveram como desfechos acordos isolados, a partir de 1985 a federação se encarrega de coordenar as mobilizações e estabelecer acordo válido para todo o Estado de São Paulo.

Na prática, isto significou o afastamento das "comissões de negociação composta por trabalhadores", cabendo a estes apenas a participação em piquetes e nas assembléias de deflagração de greve e aprovação do acordo, aumentando desta forma a possibilidade de manipulação dos trabalhadores.

Uma greve regional, como ocorreu em 1987, sem dúvida exerce uma pressão muito maior sobre o patronato da região; porém, como a negociação ocorre a nível estadual, e a maioria do patronato não tem suas unidades produtivas paradas, o avanço das conquistas se vê emperrado. Basta comparar para perceber que os acordos coletivos firmados a nível estadual em 86 (ano de greves isoladas) e em 87 (ano em que 130 mil trabalhadores estiveram paralisados) são iguais no que se refere tanto às cláusulas sociais como econômicas.

É verdade que os acordos isolados firmados em 86 avançam em conquistas por unidade de produção, sempre diretamente ligadas ao processo de trabalho, tais como montes de cana mais próximos, o corte do ponteiro da cana podendo ser realizado após esta ter sido amontoada ou até mesmo a conquista do pagamento da cana por metro linear. Porém, essas conquistas pontuais dificilmente são mantidas de um ano para outro.

A campanha salarial de 1988 pode ser tomada como exemplo sintetizador dos impasses hoje presentes no movimento.

De fato, todo o processo de unificação da pauta de reivindicações (sub-regional, regional e estadual) foi marcado por um clima tenso de cisão entre o grupo regional de Ribeirão Preto/Araraquara e o restante da Federação dos Trabalhadores da Agricultura no Estado de São Paulo — Fetaesp.

A Fetaesp compreende, em todo o Estado de São Paulo, um total de sete grupos regionais, sendo que a cada diretor executivo desta é dada a responsabilidade pela coordenação e dinamização de um grupo regional.

Juntando os grupos regionais de Araraquara e Ribeirão Preto, somam-se aproximadamente 50 STRs. A coordenação do grupo regional de Araraquara, que exerce uma hegemonia no interior destes dois grupos, promoveu três encontros por setor para unificação da pauta de reivindicações: em Barrinha, Catanduva e Jaú. Estes encontros tiraram cada um, respectivamente, sua pauta de reivindicações, tendo em vista que cada STR traria a sua própria pauta e aí se fariam as discussões. O encontro que se realizou em Barrinha foi o que serviu, de fato, como linha mestra para os demais encontros por ter trazido as melhores propostas do ponto de vista econômico-social, como também do ponto de vista político-organizativo.

Com a junção dos grupos regionais de Araraquara e Ribeirão Preto, foi realizado um encontro em Sertãozinho para a unificação da pauta de reivindicações. Neste contexto, pelo fato de as propostas de Jaboticabal (aprovadas no encontro de Barrinha) serem as melhores e pelo fato da maior presença de trabalhadores dos STRs participantes deste, não foi nada difícil passar as propostas dentro do encontro.

O fórum que legitimou a unificação da pauta de reivindicações a serem encaminhadas à classe patronal foi a assembléia da Fetaesp, em Agudos, marcada por uma forte disputa entre os setores ultrapelegos do movimento sindical rural paulista e o grupo regional de Araraquara/Ribeirão Preto, apoiado por mais alguns STRs com presença na CUT e alguns independentes.



Canavieiro, com a bóia, a caminho do trabalho.

Posteriormente, muito poucos foram os STRs que realmente se mobilizaram para a criação de canais efetivos de pressão sobre a classe patronal e o governo. Os poucos sindicatos que se propuseram a mobilizar a categoria não conseguiram muito êxito.

Percebe-se aí a fragilidade do movimento sindical dos trabalhadores rurais — amarrado, sem criatividade, limitando-se a assembléias em grande parte vazias. Soma-se a isso a estratégia patronal de ludibriar os trabalhadores, tentando convencê-los das vantagens da sua contraproposta e utilizando-se, para tal fim, de panfletagens e assembléias nas roças.

É importante destacar também que o processo de mecanização no corte da cana, já bastante desenvolvido em algumas das principais unidades de produção, oferecia uma boa retaguarda à classe patronal. Este novo elemento pega desprevenidas as lideranças sindicais que, sem conhecimento de causa, ficam imobilizadas. A mecanização do corte de cana seria, posteriormente, tema de um seminário promovido pelos grupos regionais de Araraquara e

Ribeirão Preto, em agosto/88, objetivando suprir a carência de conhecimento desse processo (ver boxe). Os desdobramentos desse seminário conduzem à elaboração de uma proposta de grande importância histórica na luta dos assalariados rurais, ou seja, uma proposta de reestruturação sindical, de que trataremos adiante.

Como se não bastasse isso, a cisão dentro da Fetaesp fez com que sua direção, na quase totalidade, se mostrasse pouco disposta a inverter o quadro negativo a que os assalariados rurais estavam submetidos, não se empenhando em conseguir uma boa negociação para os cortadores de cana. A assinatura de um "Termo de Compromisso" entre as partes significou um forte retrocesso, tanto no que se refere à questão sócio-econômica, em que não se avançou sequer uma vírgula ao acordo de 1987, como sobre a questão jurídico-política: o processo em julgamento no TRT, sem previsão de término, e sem uma estratégia definida de pressão junto a patrões e governo, provocou um refluxo do movimento sindical.

Foto: Luciano Padrão/CEDI



A mecanização do embarque está sendo ampliada para o corte

## MOVIMENTO SINDICAL E MECANIZAÇÃO DO CORTE DE CANA EM SÃO PAULO

Nos dias 25 e 26 de agosto de 1988 um grupo de 40 pessoas reuniu-se em Sertãozinho, Estado de São Paulo, para uma discussão inédita no movimento sindical rural brasileiro: os impactos da mecanização do corte de cana sobre os trabalhadores e sua organização sindical. O "Seminário Inter-sindical sobre Mecanização do Corte de Cana" reuniu dirigentes de STRs da região de Ribeirão Preto (SP), professores universitários e assessores do Dieese, FASE, Partido dos Trabalhadores e de algumas secretarias municipais de trabalho de prefeituras da área.

Quais são os impactos da mecanização do corte de cana sobre os trabalhadores e sua organização sindical? O relatório final do seminário aponta para três conseqüências principais:

1ª — redução do poder de barganha dos trabalhadores junto às grandes usinas no momento das greves;

2ª — acirramento das contradições já existentes entre grandes usinas, mais capitalizadas e com mais condições de mecanizar o corte, e as pequenas usinas e fornecedores de cana; e

3ª — a necessidade de ampliar o movimento para os demais trabalhadores assalariados do campo, não representados pelo movimento sindical de trabalhadores rurais, tais como tratoristas, motoristas e mecânicos, que com a mecanização assumem um papel mais importante.

Discutindo esses três itens, as conclusões do seminário alertam para a importância de refletir sobre a questão, na medida em que são as grandes usinas que têm maior peso na hora das negociações salariais. Além disso, as contradições entre os patrões não podem deixar de ser levadas em conta pelos movimentos dos trabalhadores. Por último, foi destacada a questão de se colocar no centro da reflexão a necessidade ou não dos

sindicatos representarem o conjunto dos assalariados da agricultura.

Novas questões estão sendo colocadas para os dirigentes sindicais. A colhedora aumentou o desemprego, o que não pôde ser dimensionado com precisão até o momento; a mecanização permite aos usineiros fazer uma maior seleção de pessoal, para a qual conta positivamente o rendimento no trabalho e negativamente a participação sindical do trabalhador; a mecanização do corte permite ainda que as usinas continuem operando mesmo com greve dos cortadores de cana, aumentando o poder de barganha dos patrões.

Para enfrentar a nova realidade, um dos principais eixos de ação sindical ressaltado foi a necessidade de trabalhar as demais categorias envolvidas com as usinas e destilarias: os sindicatos de alimentação e dos químicos. O relatório final destaca ainda a necessidade do movimento pensar alternativas que deixem os trabalhadores mais fortes.

# Uma nova estruturação sindical

O seminário promovido pelos grupos regionais de Araraquara e Ribeirão Preto, para discutir a questão da mecanização do corte de cana, trouxe também como saldo uma avaliação profunda de toda a estrutura sindical. Só é possível ao movimento sindical oferecer respostas ao processo de mecanização englobando, numa luta articulada, todos os trabalhadores, incluindo tratoristas, condutores de veículos, operadores de máquinas, que, em geral, pertencem a sindicatos de práticas bastante atrasadas.

Além disso, outros fatores contribuíram decisivamente para que as lideranças sindicais apostassem numa nova estruturação sindical:

a) A cisão dentro da diretoria da Fetaesp se aprofunda em 87 quando em setembro, data-base dos assalariados do Estado de São Paulo (excetuando-se cortadores de cana e os apanhadores de laranja), o acordo coletivo de trabalho firmado pela entidade, mas só assinado pelo seu presidente, era contrário a nível de forma e conteúdo com as práticas desenvolvidas na região de Ribeirão Preto.

A nível de forma, o acordo firmado se caracterizava por ser um acordo "por cima", sem discussão com os sindicatos e muito menos com os trabalhadores, contrariando a prática das campanhas salariais da região, onde se busca uma mobilização e uma pauta colada nas reivindicações imediatas.

A nível de conteúdo, além de ignorar alguns direitos trabalhistas conquistados em anos anteriores, o piso salarial estabelecido era inferior ao efetivamente pago na região, uma vez que os movimentos grevistas atuaram no sentido de aumentar os salários.

O fato da diretoria da Fetaesp ser composta basicamente por pequenos produtores (que apoiaram os encaminhamentos dados em setembro de 1987) reforçou o clima de desmembramento por parte dos STRs predominantemente de assalariados;

b) A campanha salarial de 88 dos canavieiros foi também marcada pelos embates internos da Fetaesp. Sem apoio da federação até mesmo para confecção de panfletos para mobilização de trabalhadores, no momento de unificação da pauta, a cisão se evidenciou: por um lado a ala conservadora da Fetaesp mobilizou todos os sindicatos sob sua influência, na grande maioria de pequenos produtores, para se contraporem ao grupo de Araraquara e Ribeirão Preto, que em sua grande maioria são exclusivamente de assalariados.

O Sindicato dos Empregados Rurais, ao incorporar um estatuto que contempla também tratoristas, condutores de veículos e operadores de máquinas agrícolas, busca preencher um espaço não ocupado pelos STRs e de fundamental importância para a mobilização dos assalariados rurais.

Destaque-se, além disso, as grandes conquistas introduzidas no estatuto do Sindicato dos Empregados Rurais no que se refere a mudanças estruturais. Buscando o avanço organizativo e a democratização nas decisões, o sindicato prevê a organização por local de trabalho, criando as seções sindicais, que poderão ser turmas de caminhão. Cada seção sindical, ao se constituir, elegerá um representante que fará parte do conselho deliberativo, instância superior à diretoria executiva e subordinada somente à assembléia. Este conselho, à medida que as seções sindicais forem criadas, poderá transformar-se numa instância cada vez mais representativa e definidora dos rumos do sindicato.

A proposta dessa nova instância de decisão dentro do sindicato, conselho deliberativo, que se contrapõe à velha estrutura dos STRs onde o presidente e a diretoria concentram poderes e decidem sobre tudo, levou diretores de vários sindicatos, que não aceitam abrir mão de suas prerrogativas, a desistirem de participar da reestruturação sindical desenvolvida na região de Araraquara/Ribeirão Preto.

**FERAESP** FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS RURAIS  
ASSALARIADOS DO ESTADO DE SÃO PAULO

**SINDICATO DOS EMPREGADOS RURAIS**

**CAMPANHA SALARIAL - 88**



Os patrões e o Governo, a cada dia que passa, estão rebelando ainda mais o valor do salário do trabalhador, através da chamada Política Econômica, provocando miséria e desemprego, tabelando salários e aumentando preços.

Em apenas um ano nosso salário perdeu o valor em 114%.

**POR ISSO EXIGIMOS:**

**CORTADOR DE CANA**  
Diária Mínima de NCz\$ 9,67  
Piso Salarial de NCz\$ 290,10

**- Tabela de preços por metro linear de cana cortada:**  
Cana de 18 meses NCz\$ 0,40 por metro.  
Cana de 2º corte NCz\$ 0,27 por metro.  
Outras canas NCz\$ acréscimo de 100% sobre os preços acima.

\* Cana palha ou suja: acréscimo de 100% sobre os preços acima.

\*\* Proibido para Indústria o corte de cana em palha.

**OPERADORES de carroceiras, colheiteiras e máquinas agrícolas PESADAS:**  
Hora de NCz\$ 2,84.  
Piso salarial de NCz\$ 507,35.

**OPERADOR de máquinas agrícolas LEVES:**  
Hora NCz\$ 2,28.  
Piso salarial NCz\$ 477,35

A urgência de reestruturaração sindical, contudo, impeliu os dirigentes sindicais mais atuantes a levarem em frente o projeto. Convocada pelos STRs de Pitangueiras, Barrinha e Cravinhos, já que haviam decidido em assembléia a transformação do sindicato e aprovação do novo estatuto, com registro em cartório, além da desfiliação da Fetaesp, realizou-se em Jaboticabal, no dia 16 de abril de 1989, a assembléia de fundação da Federação dos Empregados Rurais Assalariados do Estado de São Paulo — Feraesp, com a presença expressiva de mais de 400 trabalhadores representando mais de uma dezena de sindicatos. Esta assembléia aprovou, ao

mesmo tempo, a pauta unificada de reivindicações dos trabalhadores da cana.

Há que se anotar a rapidez do processo de reestruturação sindical e implantação da Feraesp, o que veio a limitar a participação mais abrangente das bases sindicais nas discussões. Isto se deve, em grande parte, à necessidade de se criar uma situação de fato — a existência dos SERs e da federação respectiva — tendo em vista garantir a direção das negociações dos trabalhadores da cana, com data-base em 1º de maio.

## *A intervenção educativa da FASE-Jaboticabal*

É dentro deste contexto complexo e dinâmico que a equipe FASE-Jaboticabal vem buscando maior clareza na definição de uma intervenção educativa que lhe possibilite, através do acúmulo de experiências no campo organizativo-formativo dos sindicatos e no espaço das ações articuladas e encaminhamentos gerados pelo movimento sindical, contribuir efetivamente na construção de um sindicalismo mais combativo, democrático e classista.

Chegando na região de Ribeirão Preto nos primeiros meses do ano de 1987, a equipe propôs-se como tarefa imediata realizar um amplo levantamento da realidade regional para entender o processo de modernização no campo, implantado pela agroindústria sucro-alcooleira, e as tentativas de respostas por parte do movimento dos trabalhadores rurais assalariados. Foram meses de estudos e discussões internas, contatos freqüentes com dirigentes sindicais e trabalhadores que, aos poucos, abriram espaços de aproximação e aceitação da equipe junto aos STRs da região e, através destes, de participação em encontros em assembléias da Fetaesp.

Entre os avanços e os limites do movimento sindical dos trabalhadores rurais na região de Ribeirão Preto, há que se ressaltar alguns saldos positivos. Um deles foi o esforço de aproximação entre o movimento sindical e o movimento social, numa tentativa de analisar e acumular as lutas dos trabalhadores para dentro do sindicato. A despeito dos avanços, contudo, é também verdade que os desafios hoje colocados se revelam qualitativamente diferentes.

Nos últimos anos, foram fundados 9 sindicatos de trabalhadores rurais, aumentando para 32 seu número na região. Dos 23 que já existiam 11 tiveram oposições sindicais, sendo que em 5 estas saíram vitoriosas. Contudo, muito embora este quadro indique o esforço de participação e mudança no movimento dos trabalhadores rurais, a sua organicidade é ainda muito débil. Dos sindicatos consti-

tuidos na década de 80, os de Dobrada, São Joaquim da Barra, Monte Azul Paulista e Miguelópolis apresentam sérias limitações, dada a sua pequena base sindical, em face do poder econômico que os cerca. O STR de Taquaritinga, cooptado pelo patronato, procura esvaziar a luta dos canavieiros em momentos de organização coletiva, desarticulando-se da campanha salarial unificada. O STR de Guariba, conhecido demais pela sua liderança "combativa", tornou-se presa, em fins de 1985, da ala malufista do PDS em troca de benesses sociais.

O surgimento de novas lideranças, que se destacaram nas lutas concretas e, em muitos casos, se tornaram direções sindicais através da criação de novos sindicatos ou da criação de oposições sindicais, trouxe avanços e mudanças. Percebe-se, contudo, que a articulação entre estas e outras lideranças na busca de propostas de organização dos assalariados rurais não tem, em geral, revertido numa participação mais permanente das bases sindicais.

As mobilizações expressivas que o movimento sindical vem conseguindo nas campanhas salariais dos últimos anos deixam entrever o potencial de pressão dos trabalhadores rurais na sua luta por melhores condições de vida e trabalho. Os usineiros, de outro lado, respondem através de expedientes incorporadores de tecnologia. Tudo indica que, com o avanço das mobilizações dos assalariados rurais após 1984, os usineiros passaram a investir mais na mecanização do corte da cana, até então vista como antieconômica. Como forma de reduzir os prejuízos advindos de eventuais paralisações de trabalhadores, toda uma infra-estrutura foi montada para melhorar o desempenho da mecanização. Com isso, as próprias usinas já reconhecem que vem diminuindo o número de trabalhadores volantes durante as safras. Parece que as usinas, desta maneira, pretendem manter um número estável de trabalhadores durante o ano inteiro, "atendendo"

(de maneira perversa, porque assim poupa-se e segmenta-se ainda mais a mão-de-obra, dificultando sua organização política) uma antiga reivindicação do movimento sindical: o contrato anual de trabalho.

Dentro deste quadro de luta e enfrentamento de classes, os dirigentes sindicais da região tomaram a iniciativa de reestruturação sindical, valendo-se da maior autonomia conquistada pelos trabalhadores na nova Constituição. O fracasso da campanha salarial de 1988 apontou para os limites do movimento e para a necessidade de mudanças. Assim, ao propor e fundar os sindicatos dos empregados rurais e a nova federação, o movimento sindical busca criar as condições para a emergência de um sindicalismo mais dinâmico e participativo, além de mais adequado para enfrentar os desafios presentes de unificação das lutas dos trabalhadores. Englobando-se num só sindicato todos os empregados rurais, inclusive tratoristas, operadores de máquinas, etc., apresenta-se uma resposta às práticas patronais de segmentação cada vez maior dos trabalhadores.

Como se percebe, o movimento sindical dos trabalhadores rurais, ou melhor agora, dos empregados rurais, demonstrou ter visão e iniciativa. Cabe-lhe ainda como tarefa urgente consolidar o novo sindicato, tendo de superar, para isso, alguns desafios importantes:

a) A base sindical não se ajusta à realidade vivenciada pelos trabalhadores, pois estes moram no limite de um determinado município e possuem (quando possuem) vínculo empregatício em outros, criando problemas de representação sindical.

b) A prática de mobilização por local de moradia apresenta-se eficaz nos momentos de lutas conjuntas dos trabalhadores de diversas usinas, mas, em lutas específicas contra uma determinada unidade produtiva, principalmente para o cumprimento do acordo, tem-se mostrado frágil, dada a variedade de cidades (e conseqüentemente diferentes sindicatos) de onde provêm os trabalhadores.

c) O baixo índice de sindicalização, aliado à ausência de uma participação mais efetiva e permanente de um número significativo de trabalhadores no sindicato, torna-o vulnerável a direções mais assistencialistas e acomodadas.

d) A grande carência de recursos financeiros impossibilita ao sindicato a liberação de mais de um ou dois diretores. Esta situação faz com que, muitas vezes, as decisões se concentrem demasiadamente no presidente, limitando a própria capacitação de seus companheiros de diretoria no exercício de suas funções e dificultando uma direção mais elogiada e representativa.

e) O pequeno número de quadros de lideranças mais comprometidas com o fortalecimento do sindicato faz-se sentir na quase total ausência de formas organizativas atuantes e duradouras. Ao propor a constituição de seções sindicais — a organização por local de trabalho — os sindicatos terão de levar em conta esta limitação e investir muito na sua superação.

Como a FASE no seu papel de entidade a serviço da educação popular pode contribuir com o movimento sindical dos empregados rurais na superação dos muitos desafios com que este se depara para se estruturar e conseguir avanços mais significativos na organização e luta dos trabalhadores?

Se, num primeiro momento, foi importante que a equipe acompanhasse todas as articulações no âmbito do movimento (no grupo sub-regional, no grupo regional, no Departamento Rural da CUT, na tentativa de articular "grupos de interesse", isto é, trabalhadores de diversos sindicatos empregados numa mesma unidade de produção) para adquirir uma visão global do mesmo, hoje torna-se necessário qualificar a forma de sua intervenção educativa, minimizando os riscos de uma ação dispersiva.

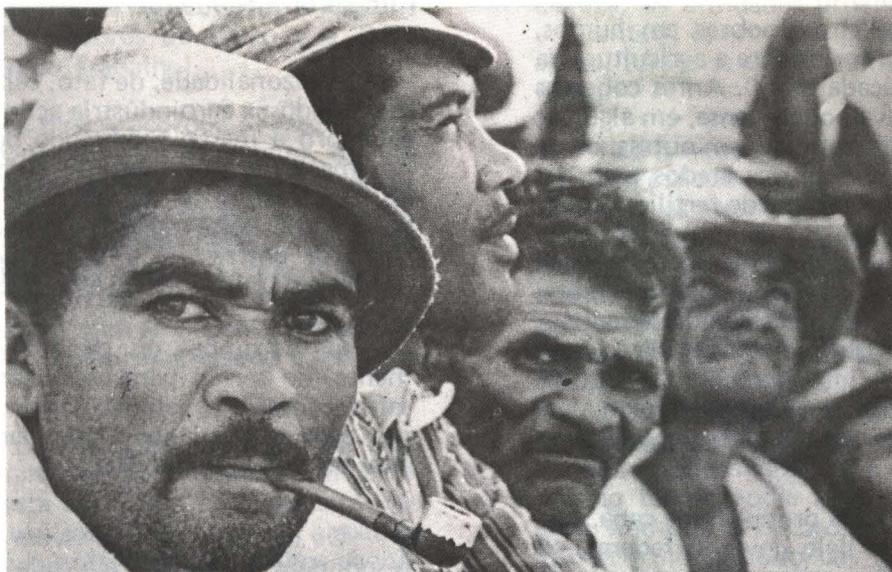
A opção pelos sindicatos de Pitangueiras, Bebedouro e Barrinha surgiu como resposta à necessidade de um trabalho mais direto que possa contribuir efetivamente na construção de um sindicalismo mais participativo e estruturado. Além de acompanhar as direções desses sindicatos num processo cumulativo de formação e capacitação, tendo em vista o papel importante que os dirigentes detêm na efetivação de formas organizativas mais permanentes de participação e mobilização dos trabalhadores, a equipe propôs-se a apoiar as iniciativas nascidas nesses SERs de nucleação de trabalhadores nas bases. O trabalho educativo sistemático junto a alguns destes núcleos irá, sem dúvida, fortalecer a organização incipiente e significar um acúmulo de experiências para a implantação das formas organizativas previstas na nova estrutura sindical.

A participação ativa da equipe nas discussões que conduziram às recentes mudanças dentro do movimento sindical, com a criação dos sindicatos dos empregados rurais e da Federação dos Empregados Rurais Assalariados do Estado de São Paulo, aponta para a necessidade de uma definição mais precisa de sua atuação ao nível mais abrangente das articulações, tendo em vista, entre outras coisas, garantir e ampliar os espaços organizativos e assegurar uma representatividade crescente nas várias instâncias do movimento. A articulação dos sindicatos cutistas com os sindicatos mais atuantes poderá trazer resultados significativos na consolidação das propostas atualmente presentes no movimento de uma organização mais participativa e combativa dos sindicatos.

# Alagoas: o saldo das greves

Equipe FASE-Alagoas

Foto: Luciano Padrão/CEDI



Nosso objetivo neste trabalho é colocar em discussão alguns aspectos de nossa experiência de trabalho junto aos assalariados da cana-de-açúcar em Alagoas. Na primeira parte apresentaremos os principais elementos que — ao nosso ver — caracterizam a expansão da cana-de-açúcar no estado. A

segunda parte traz um resumo da primeira campanha salarial com mobilização de trabalhadores na agroindústria canavieira alagoana. E, finalmente, a terceira parte levanta os desafios e uma perspectiva para o trabalho educativo junto aos assalariados rurais.

## Expansão da cana-de-açúcar em Alagoas

A agroindústria canavieira em Alagoas está em constante crescimento, apesar da argumentação dos usineiros e fornecedores de cana com relação a uma suposta "defasagem" nos preços provocando supostas "dificuldades gravíssimas" no setor. Verifica-se, de início, que a área plantada com cana-de-açúcar está em constante crescimento (ver Quadro I).

Os dados oficiais atestam o constante crescimento da área plantada com cana. De 1979/80 até 1986/87 foram incorporados 168.700 hectares ao cultivo da cana-de-açúcar em Alagoas. Sem dúvida, é muito estranho admitir que empresários como os usineiros e fornecedores de cana de Alagoas venham assumindo a atitude de ampliar o seu "prejuízo" aumentando progressivamente a área plantada com cana-de-açúcar.

A região dos tabuleiros foi incorporada ao setor canavieiro de Alagoas a partir dos anos 50. Até então a agricultura da cana se desenvolvia nas várzeas e encostas, áreas consideradas próprias para o

QUADRO I

### ÁREA PLANTADA COM CANA-DE-AÇÚCAR EM ALAGOAS

Safras	Hectares Cultivados com Cana	Índice de Crescimento (79/80 = 100)
1979/80	320.800	100,00
1980/81	370.100	115,4
1981/82	392.000	122,2
1982/83	421.700	131,5
1983/84	460.300	143,5
1984/85	473.900	145,7
1985/86	460.100	143,4
1986/87	489.500	152,6

Fonte: MIC/IAA

seu cultivo. No entanto, a crescente demanda do açúcar e do álcool provocou a expansão do cultivo da cana para os tabuleiros, área que se caracteriza por grandes superfícies cujo topo é plano cortadas por vales profundos.

Os solos dos tabuleiros, pobres em humos, eram considerados impróprios para a agricultura da cana-de-açúcar até a década de 50. Antes cobertos por uma vegetação nativa pouco densa, em algumas partes, e árvores de grande porte, em outras, os tabuleiros foram abruptamente devastados para dar lugar aos canaviais. A deficiência de fertilidade deste solo é compensada pelo uso de adubos em larga escala, o que, por um lado, encarece o custo final do produto, mas, por outro lado, oferece vantagens. Por exemplo: não há necessidade de curvas-de-nível e nem de drenagem, se comparada às áreas de várzeas e encostas. A incorporação dos tabuleiros no processo produtivo de Alagoas marcou a penetração do capital no setor sucro-alcooleiro de Alagoas.

Por outro lado, toda a produção de cana, açúcar e álcool é garantida pelo governo federal, via IAA e Petrobrás. Não há excedente de produção, fato tão comum a outros segmentos agroindustriais. O mercado de açúcar é regionalizado, sendo proibido aos empresários do Centro-Sul colocar sua produção nas regiões Norte e Nordeste, pois esse mercado é privilégio exclusivo dos usineiros dessas regiões. A agroindústria canavieira tem seus preços garantidos e subsidiados. Nenhum outro setor da economia brasileira possui tantas vantagens em relação à política de preços do que a agroindústria canavieira. Tem os preços fixados pelo IAA com base na produtividade média e nos custos médios de produção. A alegada "defasagem" dos preços se refere àqueles cultivadores de cana que estão abaixo do rendimento médio. É evidente que nenhuma política de preços pode partir do patamar inferior de rendimento e produtividade e, sim, do patamar médio.

Os subsídios nos preços se manifestam no diferencial de preços pagos pelo IAA pela mesma tonelada de cana no Nordeste e no Centro-Sul, que o próprio governo assume financeiramente sob a denominação significativa de "equalização dos custos de produção". Isto quer dizer que se os custos de produção da cana, do açúcar e do álcool do Nordeste são mais elevados do que na outra região açucareira do país, não prevalece a lei da concorrência na fixação dos preços da cana, açúcar e álcool. O diferencial de custos de produção é financiado por subsídios pagos pelo Tesouro Nacional.

Portanto, levando em conta a expansão da cana-de-açúcar em Alagoas e o evidente protecionismo estatal, podemos concluir que a "choradeira" dos usineiros e fornecedores sempre apontando para a "crise no setor" é apenas uma forma, um pretexto, para tentar negar quaisquer avanços dos direitos sociais e trabalhistas no campo.

Na região canavieira dos tabuleiros de São Miguel dos Campos a parcela mais significativa da força de trabalho constitui-se por assalariados rurais permanentes (fichados/clandestinos), assalariados volantes (bóias-frias) e os assalariados sazonais (corumbas ou tucuqueiros).

A sazonalidade, de fato, caracteriza o trabalho assalariado na agroindústria açucareira alagoana. De setembro a março — período de safra, com pique nos meses de novembro/dezembro, o contingente de assalariados na safra chega aproximadamente aos 50 mil, nesta região, reduzindo-se a 15% no período da entressafra, que tem seu período crítico nos meses junho/julho (Infor/Seplan — 1987).

Os corumbas ou tucuqueiros vêm, principalmente, do sertão para assalariar-se no período da safra, morar em galpões pertencentes às usinas ou nas periferias e depois retornam para sua região, com ou sem a sua família.

Os camponeses que vivem nos tabuleiros respondem a uma parcela cada vez mais diminuta. Também os camponeses que vivem nos tabuleiros, apesar de representarem uma categoria pouco expressiva numericamente frente a evidente processo de proletarianização que tem lugar na região, mantêm uma relação de trabalho assalariado temporário na cana, no período de safra.

## TABELA DO SALÁRIO

CONFORME NEGOCIAÇÃO NA CONVENÇÃO COLETIVA DE 01/11/87 - ESTADO DE ALAGOAS

Período	Valor (Cr\$)	Reajuste
Mensal	4.150,00	
Quinzenal	2.075,00	
Semanal	968,31	
Diária	138,33	
Hora Diurna Normal	17,29	
Hora Diurna Extra	21,61	
Hora Noturna Normal	21,61	
Hora Noturna Extra	27,01	



Faltas	Dias	Valores	Reajuste
De 01 a 05	30 dias	4.150,00	
De 06 a 14	24 dias	3.319,92	
De 15 a 23	18 dias	2.489,94	
De 24 a 32	12 dias	1.659,96	

Período	Valor (Cr\$)	Reajuste
08 dias	Cr\$ 1.106,64	
30 dias	Cr\$ 4.150,00	

### PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO REFERENTE AO PERÍODO DE 12 MESES

Valor	Reajuste (Cr\$)
4.150,00	

OBS.: O patrão deverá pagar o 13º salário até o dia vinte de dezembro (20/12)

# Campanha salarial dos canavieiros de Alagoas em 1987

Até 1986, em Alagoas, as campanhas salariais se resumiam a "acordos" que faziam a Fetag (Federação dos Trabalhadores na Agricultura), a Asplana (Associação dos Plantadores de Cana) e a DRT (Delegacia Regional do Trabalho).

Dos resultados desses acordos os assalariados rurais não tinham nenhum conhecimento. Inclusive, recolhemos informações de que os assessores da Asplana é que redigiam o texto do acordo. Os acordos, à primeira vista, poderiam parecer até muito avançados, incorporando algumas reivindicações dos trabalhadores de Pernambuco, mas os patrões pouco se preocupavam com as cláusulas acordadas, já que de antemão sabiam que pouca coisa seria cumprida.

Em 1987, a Contag (Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura) junto com as federações do Nordeste decidiram pela realização de campanha salarial unificada para a região, alegando que assim poder-se-ia obter maiores ganhos econômicos e políticos. As condições objetivas para a realização desta unificação foram sendo criadas através da participação de dirigentes e assessores sindicais de Alagoas em várias campanhas salariais de Pernambuco e posteriormente na Paraíba e Rio Grande do Norte.

No caso específico de Alagoas, a maioria dos dirigentes da Fetag pareciam ser contra a realização da campanha através da utilização da Lei de Greve, mas participaram de todo o processo empurrados pela Contag e pela promessa do governo do estado de não permitir a utilização da força policial.

A partir dos encontros entre Contag e federações do Nordeste e dos encontros estaduais com sindicatos e trabalhadores, realizado em julho, decidiram que em todos os estados, dia 20 de setembro, seria deflagrada a campanha, independente da data da convenção anterior, utilizando a Lei de Greve. Apenas Pernambuco decidiu passar por cima desta lei, e nas assembleias dos sindicatos no dia 20 decidiram negociar já em greve.

A campanha foi desenvolvida ressaltando o aspecto quantitativo: "Mais de um milhão de trabalhadores unidos na campanha salarial". Pode-se afirmar que o apoio da Contag se concentrou mais uma vez para o Estado de Pernambuco. Alagoas, onde se tem a maior concentração de trabalhadores da cana e o movimento sindical rural é bastante incipiente, só foi assistido por um diretor e um assessor da Contag.

A Fetag, por sua vez, entrou na campanha salarial unificada "puxada" pela Contag e com apenas três assessores, tentando encaminhar a proposi-

ta. Não ficou claro qual seria a estratégia utilizada para a campanha salarial, e por causa dessa falta de clareza, as entidades urbanas (CUT, CGT e independentes), convocadas para formar uma equipe de apoio, foram se afastando. Não queriam legitimar a Fetag.

Isto porque é voz corrente nos diferentes setores progressistas de Alagoas que a Fetag representa as diretorias atrasadas e pelegas do estado; portanto, não representa os anseios da grande massa dos trabalhadores no campo. Não detém nenhuma coordenação do movimento sindical do estado, pois ao convocar todos os 52 sindicatos da área da cana, apenas 15 aderiram ao chamamento, publicando o edital de convocação das assembleias para discutir as reivindicações a serem encaminhadas aos patrões e decidirem pela greve. A Fetag não assume as lutas e reivindicações dos trabalhadores, se omite. Ao mesmo tempo apóia as diretorias pelegas nas eleições sindicais e os projetos do governo estadual. Também no período das negociações foi demonstrada a falta de competência da Fetag para coordenar, sendo o delegado do trabalho o principal "articulador" nas reuniões.

Ao nível das bases sindicais, entretanto, pode-se apontar aspectos positivos da campanha salarial em termos de mobilização e participação.

Podemos apenas avaliar o trabalho dos sindicatos de União dos Palmares e São José da Lage, onde acompanhamos todo o processo. A diretoria do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de União participou na mobilização convocando os trabalhadores para a assembleia e a greve. Foram realizadas várias reuniões nos engenhos, fazendas e dois encontros na sede do sindicato com representantes dos engenhos.

Em São José da Lage só parte da diretoria do sindicato se envolveu com a mobilização e o chamamento para assembleia, sem falar em greve. Algumas reuniões foram realizadas e outras suspensas devido a um atrito entre trabalhadores e o administrador de um engenho, incidente também envolvendo um dirigente sindical. Por precaução, as reuniões programadas foram suspensas, realizando-se apenas visitas no locais de trabalho.

A presença dos trabalhadores no dia da assembleia não representou numericamente a categoria como um todo. A presença maior foi de trabalhadores fichados nos engenhos e fazendas, e insignificante a de clandestinos ou bóias-frias. A assembleia em União registrou presença de mais de 2.000 trabalhadores; em São José da Lage, mais de 1.500.

No dia da assembleia a diretoria de São José da Lage se preocupou muito mais em cumprir a Lei

de Greve (atingir o quorum de votação estabelecido por lei) do que incentivar e organizar a categoria para a greve. O discurso em União foi de convocar para a greve caso os patrões não atendessem as reivindicações. No dia da greve a diretoria de União se dividiu em duas equipes e foi até aos engenhos incentivando a paralisação. Os trabalhadores dos engenhos da Usina Laginha (envolvendo 18 engenhos) e dois engenhos da Usina Serra Grande entraram em greve e 28 caminhões que transportam os clandestinos ou bóias-frias foram impedidos de sair dos bairros periféricos da cidade. Em média uns cinco mil trabalhadores aderiram à greve no município de União dos Palmares.

Em São José da Lage, dois diretores só vieram a se movimentar para ir ao campo por pressão da diretoria de União. Apesar do acerto para deflagrem a greve no dia 28/09/87 o presidente de São José da Lage alegou que a Fetag comunicou que não devia entrar em greve, devido ao pedido de prorrogação do prazo de negociação solicitado pelos patrões\*. Entretanto, na ida ao campo, na parte da tarde, foi constatado que alguns trabalhadores já se encontravam parados.

Os sindicatos de União, São José da Lage e Ibateguara não conseguiram se manter articulados até a greve. Caminharam juntos somente até a assembléia. Mesmo em União, onde o sindicato esteve mais presente, se constatou a falta de organização nas bases (delegados sindicais, comissões de en-

genhos, etc.). A paralisação foi um sucesso porque os patrões não acreditaram e foram surpreendidos.

Na Delegacia Regional do Trabalho, os plantadores de cana se reuniram uma vez com os representantes da Fetag, Contag e de mais ou menos 10 sindicatos. Discutiram apenas a tabela de salário, mantendo o que foi acordado no ano anterior e solicitaram uma prorrogação do prazo enquanto aguardavam o resultado das negociações em Pernambuco e a ida de uma comissão a Brasília solicitar aumento do preço da cana.

Os trabalhadores demonstraram muita disposição para a luta. Conseguem identificar que são explorados, mas falta uma consciência crítica e uma maior organização para poderem transformar a realidade em que vivem. O que dá para sentir é uma desconfiança do trabalhador com as diretorias sindicais. Os sindicatos passaram mais de 20 anos em mãos de diretorias pelegas. Querem conferir na prática o discurso das atuais diretorias. Mesmo assim responderam com sua presença à convocação dos sindicatos para a assembléia que decidiu pela greve. Onde o sindicato apoiou a greve, houve paralisação. Nas reuniões nos engenhos e na sede alguns trabalhadores se destacaram dando depoimentos e incentivando os outros companheiros na utilização da greve para garantir as reivindicações e o cumprimento do acordo. Entretanto, nota-se que aderiram à campanha salarial e à greve muito mais pela situação de exploração por que passam do que fruto de organização e consciência de classe.

## *Trabalho educativo entre os canavieiros de Alagoas*

A equipe avalia que no ano de 1987 houve uma mudança em relação às campanhas salariais anteriores: saiu-se de um "acordo" que os trabalhadores não tomavam conhecimento para uma convenção coletiva de trabalho. Isso permitiu que, pela primeira vez no estado, os trabalhadores se inteirassem da discussão da tabela de salário e corte de cana, participando e acompanhando as negociações.

Os encontros preparatórios para a campanha, realizados em União dos Palmares, foram momentos importantes de politização e organização dos trabalhadores nas bases. Neste sentido, contribuímos com recursos materiais e humanos, acompanhando o sindicato naquilo que nos foi solicitado. Na área definida para o apoio da FASE participamos de reuniões e visitas nos engenhos e na sede, procurando não sermos identificados como pessoas do sindicato, Contag ou Fetag, mas como entidade que apóia a luta dos trabalhadores. Nas assembléias, participamos na colaboração do trabalho de anima-

ção e apuração dos votos, e na greve acompanhamos o sindicato de União para registrar os acontecimentos. A equipe definiu sua atuação na campanha salarial como um momento do seu trabalho de conhecimento da realidade.

Já como preparação para a campanha salarial de 1988, a equipe da FASE colaborou com as atividades programadas pelo Departamento Rural da CUT de Alagoas, reunindo trabalhadores de base de alguns sindicatos, direções sindicais e assessores. Neste contexto procurou-se destacar bem os momentos da campanha salarial e estabelecer tarefas para os participantes dos encontros no sentido de esclarecer e mobilizar os canavieiros para a greve e, também, para a luta pelo cumprimento que se segue.

Várias dificuldades surgiram neste trabalho: nem sempre lograva-se a participação dos trabalhadores nas reuniões feitas na sede do sindicato ou

\* Pela Lei de Greve (Lei 4330) a paralisação era considerada legal do momento em que são rompidas ou esgotadas (5 dias) as negociações até o julgamento do dissídio coletivo pelo Tribunal Regional do Trabalho.

nas fazendas; muitas vezes o grupo teve dificuldades de chegar ao local programado porque foi impedido de passar pelas fazendas ou mesmo por falta de dinheiro para alimentação e transporte; nas reuniões nas fazendas apareciam "olheiros" dos patrões; existiram ainda problemas no interior das próprias diretorias dos sindicatos, que não se comprometeram por igual com a campanha.

O Encontro Regional de Assalariados Rurais com participação de Alagoas, Bahia, Paraíba, Pernambuco, Rio Grande do Norte e Contag, realizado na Paraíba entre 6 e 7 de julho de 1988, parece ter sido também ocasião importante para o balanço das campanhas salariais a nível de Nordeste e para identificação de problemas que ultrapassam as fronteiras estaduais, exigindo inclusive maior articulação entre aqueles que se empenham na construção de um novo sindicalismo no campo.

A 7 de outubro de 1988 negociavam em Alagoas a Fetag e os representantes da Asplana (Associação dos Plantadores de Cana) e Sindicato da Indústria do Açúcar e do Alcool, na Delegacia Regional do Trabalho (DRT). Ao mesmo tempo chegam aos sindicatos e à Fetag denúncias de ameaças, pressões, espancamentos e tiroteiros que visavam intimidar os trabalhadores para que não entrassem em greve. No dia 14 do mesmo mês de outubro, já na quinta rodada de negociações a convenção coletiva estava inviabilizada, impondo-se o dissídio coletivo e nova greve dos canavieiros em Alagoas.

### Início do trabalho em União dos Palmares

Em União dos Palmares nossa inserção esteve articulada com os primeiros passos de identificação, aproximação e grupalização dos assalariados volantes do maior bairro periférico da cidade-bairro Roberto Correia Araújo, também conhecido por Frios ou Terrenos —, onde vivem cerca de 8 mil habitantes, a maioria assalariados volantes (homens, mulheres e crianças).

No período de safra (setembro/março), chegam a sair deste bairro, todas as manhãs, cerca de 20 gaiolões (caminhões que transportam em média 60 a 70 trabalhadores), conduzidos para diversas fazendas de fornecedores de cana e unidades de produção (usina e destilarias).

Duas atividades se destacaram em União dos Palmares em 1988: a pesquisa/ação e a campanha salarial. A pesquisa/ação foi introduzida em maio de 88, precedida da leitura e discussão pela equipe de textos sobre o assunto. Fizemos contatos com o sindicato e grupos populares. Com a participação das pessoas do bairro, com base nos contatos e reuniões realizadas, a equipe elaborou um roteiro simples, de questões do alcance e interesse dos trabalhadores volantes, para orientar entrevistas individuais e coletivas. O roteiro foi discutido e comple-



mentado com as lideranças sindicais e dos grupos populares do bairro: jovens, mulheres e o conselho comunitário do bairro.

Outro passo importante foi a realização de um curso de capacitação com lideranças dos grupos populares e assalariados volantes, tendo como conteúdo central uma visão geral da sociedade capitalista: componentes do sistema de produção, classes sociais e exploração capitalista, dando destaque para as relações sociais de trabalho na agroindústria canavieira.

Selecionamos oito ruas de maior número de famílias de assalariados volantes, onde realizamos cinco entrevistas coletivas e dezessete entrevistas individuais, entre maio e agosto de 1988. A interação nesse processo de pesquisa/ação resultou na aproximação e interesse dos assalariados volantes em relação ao sindicato e despertou o sindicato para a mobilização e participação dos volantes na campanha salarial. Os passos metodológicos (reuniões, cursos, entrevistas) da pesquisa/ação nortearam nossas atividades.

Nossa intervenção no bairro está articulada com os grupos (jovens, mulheres, Conselho Comunitário), onde priorizamos a grupalização dos assalariados volantes. Alguns resultados merecem ser destacados tais como as relações estabelecidas entre as lideranças populares e os assalariados, a relação que se estabeleceu com o sindicato nas discussões das problemáticas dos assalariados, a integração dos volantes à campanha salarial e a liderança que exerceram durante os paradesiros na greve da categoria.

Quanto à campanha salarial, o bairro Roberto Correia de Araújo mostrou que os trabalhadores volantes (bóias-frias) têm um grande potencial de luta. Esses trabalhadores que quatro meses antes desconheciam seu órgão de classe e não tinham experiência de luta coletiva, tornavam-se participantes, presentes às assembléias, superando as próprias expectativas do sindicato.



A equipe, que atua há dois anos junto aos assalariados volantes, participou mais diretamente da campanha salarial em União dos Palmares e Teotônio Vilela (este, na região dos tabuleiros). Prestou também apoio a alguns municípios e participou em assembleias e paradesiros. Em União dos Palmares participamos de assembleias promovidas pelo sindicato, reuniões e acompanhamos os paradesiros no bairro de Roberto Correia de Araújo e no distrito de Rocha Cavalcante, sempre participando das discussões e encaminhamentos das reivindicações dos trabalhadores.

Em Teotônio Vilela, participamos de assembleias e reuniões em delegacias sindicais onde eram discutidas questões relativas à campanha salarial, já que neste município os trabalhadores a desconheciam completamente. Acompanhamos diretamente as negociações na DRT/AL e ainda trabalhamos na documentação da campanha salarial através de vídeo. Nossa participação se deu também nos encontros regionais promovidos pela Fetag/AL; encontros regionais e estaduais promovidos pela CUT/Deptº Rural; encontros a nível do Nordeste, Paraíba e Rio Grande do Norte, promovidos pela Contag/Fetags e a avaliação da campanha salarial a nível de Nordeste promovida pela CUT/NE.

### As perspectivas de ampliação do trabalho

São muitos os desafios que o processo de organização e luta dos canavieiros colocam a uma equipe que pretende contribuir para um processo educativo que de fato articule as necessidades/interesses dos assalariados da cana com o conhecimento, saber e poder popular, possibilitando o desenvolvimento/fortalecimento de sua identidade de classe trabalhadora que historicamente se coloca em oposição à classe dominante, na perspectiva crescente da superação das desigualdades de vida e condições de trabalho a que estão submetidos. A necessidade de um trabalho de educação popular

junto aos assalariados justifica-se pelas carências apresentadas no interior do movimento dos trabalhadores rurais e passa fundamentalmente pela construção de sua identidade social.

Neste sentido justificam-se os indicadores para a ampliação da área de atuação da equipe na região canavieira dos tabuleiros de São Miguel dos Campos. Ali evidenciam-se:

- a) um processo de expansão da cana em detrimento da pequena produção;
- b) o avanço da modernização no processo produtivo da agroindústria suco-alcooleira e da concentração das unidades de produção (1/3 das usinas/distilarias estão localizadas nesta região);
- c) o surgimento de um assalariamento "puro", representando 1/4 da força de trabalho ocupada durante o período de safra.

Hoje o movimento sindical como um todo no campo é desarticulado dos interesses dos assalariados rurais, mais especificamente dos volantes. Há uma permanente fragilidade de organização de base no movimento. As direções sindicais formais não criam condições para que os assalariados participem nas discussões e elaboração da pauta de reivindicação, assim como na articulação em torno de um processo coletivo de fiscalização e cumprimento dos itens acordados. Por outro lado, a existência de um novo referencial no movimento dos trabalhadores na região aponta para mudanças no atual quadro sindical. Este novo referencial está expresso principalmente na prática dos trabalhadores rurais de Teotônio Vilela. Suas experiências de luta, apesar de incipientes, têm colocado elementos novos na dinâmica da organização sindical, passando pelas questões:

- a) necessidade e importância de se desenvolver um trabalho de base, dando destaque a formação politicamente definida;
- b) a questão do sindicato sem fronteiras, considerando a mobilidade dos assalariados da cana e a necessidade de uma articulação intermunicipal para a luta pelo cumprimento dos direitos da categoria acordados na convenção.

As atividades da equipe continuarão voltadas para o surgimento de grupos de assalariados nos bairros e/ou locais de trabalho, tendo em vista sua nucleação na região.

A equipe objetiva subsidiar os assalariados em suas instâncias organizativas com conteúdos específicos (de política econômica, questões sociais e políticas); preparar material e recursos pedagógicos adequados às atividades educativas, de forma que os assalariados reúnam condições necessárias para os processos de lutas coletivas/individuais. Partindo sempre das ações concretas, a perspectiva de acumulação das experiências e da capacidade de mobilização dos assalariados para enfrentar sua problemática, deve contrapor-se aos desafios impostos pela desarticulação do movimento sindical frente às desigualdades estruturais vigentes.

# Convenções coletivas: quantificando o roubo dos patrões

Paulo José Adissi\*  
Wagner Spagnol\*\*  
Equipe FASE—Alagoas

Nos últimos anos as campanhas salariais dos canavieiros nordestinos vêm desempenhando um importante papel dentre os movimentos sociais do meio rural.

A categoria assalariada rural é a de maior expressão nos estados do Nordeste, estimada em mais de 1 milhão de trabalhadores. Os canavieiros nordestinos dividem-se em diferentes tipos de assalariados: permanentes (fichados/clandestinos), volantes (bóias-frias) e sazonais (corumbas e ticuqueiros, vindos de regiões não canavieiras nas épocas de safra).

Desde 1986 a Confederação dos Trabalhadores Rurais na Agricultura (Contag) vem tentando organizar campanhas salariais unificadas em todos os estados nordestinos, conseguindo até agora integrar apenas parcialmente as campanhas de Sergipe, Alagoas, Pernambuco, Paraíba e Rio Grande do Norte.

Por um lado, mostra-se politicamente interessante a unificação das lutas dos canavieiros nordestinos, já que:

- o impacto sobre os patrões e a opinião pública é maior;
- existem empresas com filiais em diversos estados; e
- os trabalhadores próximos às divisas, em geral, atuam em dois estados.

Por outro lado, existem sérios obstáculos que dificultam essa estratégia, entre eles:

- as diferentes datas-bases dos dissídios;
- os níveis diferenciados de organização sindical;
- as diversidades existentes no interior dos processos de trabalho empregados;
- o desconhecimento dessas diversidades por parte dos representantes sindicais; e
- a não existência de um salário unificado para toda a categoria.

As datas-bases dos dissídios da categoria encontram-se nos meses de outubro e novembro. Para contornar os diferentes níveis de organização sindical, a Contag desde os meses anteriores aos dissídios procura realizar encontros para deliberar sobre a pauta de negociação unificada, o calendário da

campanha e principalmente definir a assessoria técnica e burocrática que a entidade nacional deve prestar às federações estaduais. Durante os períodos decisivos da campanha, um corpo de assessores da Contag, entre técnicos e diretores, são empregados às diversas federações envolvidas.

As pautas de reivindicação dos canavieiros costumam ser divididas em três partes: cláusulas econômicas, cláusulas sociais e cláusulas de interesse geral:

1. As cláusulas econômicas contêm a reivindicação salarial unificada e as tabelas de tarefas específicas de cada estado. Essas últimas dispõem sobre as quantidades de produção que devem ser atingidas para se fazer jus a uma diária, sobre os procedimentos de aferições do trabalho (unidades e instrumentos de medida, protocolos de medição e de conferência) e mesmo sobre as formas de organização do trabalho e requisitos técnicos específicos.

Foto: Paulo Adissi



Sindicalista com balança manual medindo uma amostra de braça para classificar a cana.

\* Professor e pesquisador do Laboratório de Análises do Trabalho (LAT), do Departamento de Engenharia da Produção do Centro Tecnológico da Universidade Federal da Paraíba (UFPb)

\*\* Estagiário do LAT

2. As cláusulas sociais contêm reivindicações sobre as condições de moradia, escola, creche, concessão de terra para o plantio de subsistência e outras que como estas são de interesse exclusivo dos trabalhadores-moradores.
3. Um outro subconjunto de cláusulas são de interesse geral, como as que dispõem sobre o trabalho da mulher e da criança, a jornada de trabalho, as formas de pagamento, as multas por descumprimento dos acordos e por atrasos de pagamento e as relacionadas com a saúde e a prevenção de acidentes. Dentre essas últimas destacam-se os itens relativos ao transporte de trabalhadores, o emprego de equipamentos de proteção individual e a água potável nos locais de trabalho.

A pauta de reivindicações unificada consiste nas reivindicações salariais e num conjunto de cláusulas sociais, deixando para cada estado a decisão sobre outras cláusulas econômicas e sociais. Pela importância relativa dessas últimas sobre as demais, não é possível considerar, de fato, a existência de uma pauta de reivindicações realmente unificada.

É claro que apenas uma reivindicação salarial comum aos estados envolvidos não é o bastante para unificar as reivindicações econômicas da categoria, uma vez que as quantidades de trabalho relacionadas a este salário requisitado são diferentes. Esta constatação é bastante agravada pelo fato de que a grande maioria dos canavieiros é remunerada por produção e não por um salário fixo.

Os motivos que impedem a confecção de uma tabela de tarefas única ligam-se às diferenças existentes nos processos de trabalho, resultado do emprego de diferentes técnicas agrícolas tanto física como organizacionais, e de costumes locais.

O desconhecimento dessas diferenças dificulta até mesmo a comunicação entre as lideranças dos trabalhadores dos diversos estados sobre os processos de trabalho praticados.

Na verdade, a chamada campanha unificada limita-se apenas a uma preparação comum a todos os estados, já que as negociações são isoladas e os instrumentos de pressão praticados são distintos.

É importante salientar que o processo de negociação exige a presença de técnicos conhecedores do processo de trabalho agrícola, não sendo suficiente, portanto, a tradicional presença de advogados. Os patrões, há muitos anos, destacam seus melhores quadros técnicos para essa tarefa, enquanto que somente nos últimos anos os "canavieiros" vêm percebendo a importância dessa participação.

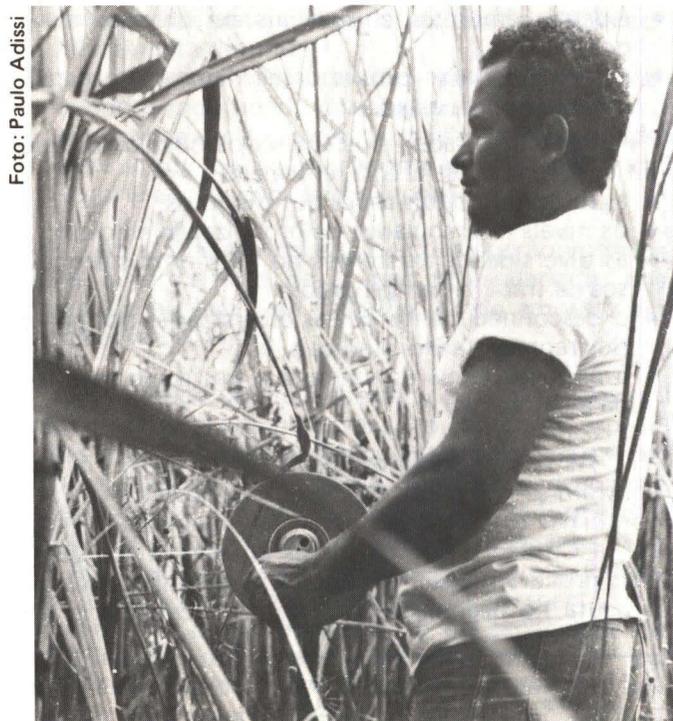
Como nos demais acordos trabalhistas, a presença de economistas também costuma ocorrer nas mesas de negociação dos canavieiros. Devido a rei-

vindicação salarial única para todos os estados envolvidos, independentemente dos níveis salariais diferenciados, a tarefa técnica de justificar a pedida fica bastante dificultada. Além desta, existe também o complicador de se quantificar o índice relativo ao acréscimo de produtividade do período. Isto se deve ao longo ciclo da produção, onde o que é plantado em um período só é colhido em um outro; pela inter-relação da atividade agrícola com a industrial; e pela alta interferência de fatores externos nos resultados da produção. Como consequência desse conjunto de dificuldades, a discussão sobre salários fica claramente deslocada do plano técnico para o plano político.

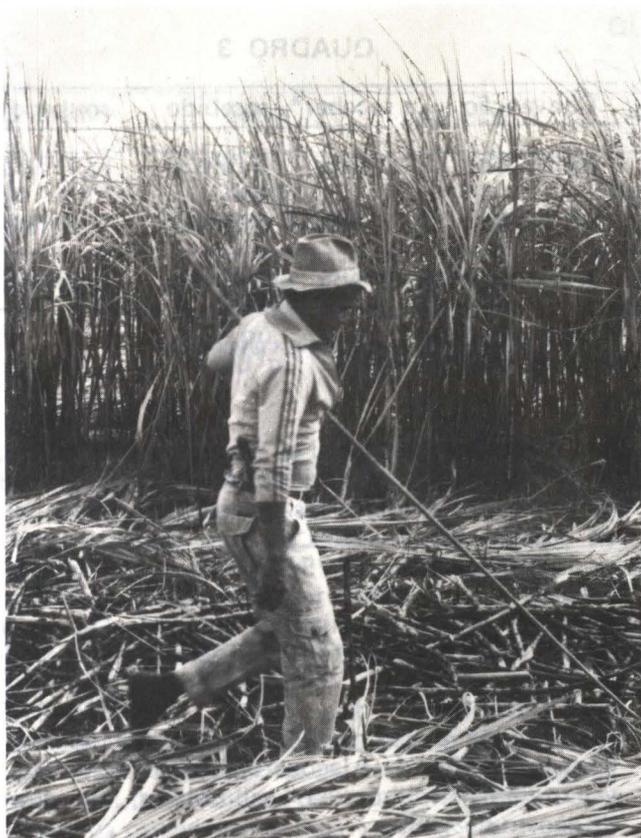
Ao contrário do que se poderia supor, o acúmulo de experiências com sucessivas campanhas salariais, muitas delas vitoriosas, não tem provocado o crescimento na participação e disposição dos canavieiros nas campanhas salariais. Ao contrário, observa-se a ocorrência de um certo esvaziamento das chamadas campanhas unificadas. As razões deste fato são polêmicas, mas todos são unânimes em afirmar que é o descumprimento sistemático dos acordos que vem desgastando as campanhas salariais como instrumento para a melhoria das condições de trabalho dos canavieiros.

Mas, o que é descumprido? E o que representa esses descumprimentos para as partes envolvidas?

Pesquisas recentes do Laboratório de Análise do Trabalho (LAT) e da Federação de Órgãos para Assistência Social e Educacional (FASE) procuraram responder essas questões no âmbito dos estados da Paraíba e de Alagoas. Os resultados foram alarmantes.



A trena: para impedir o roubo no metro.



Administrador medindo o metro com vara: roubando os trabalhadores.

Para a realização da pesquisa, recolhemos informações de três fontes principais: reuniões com trabalhadores; recolhimento de comprovantes de pagamentos dos trabalhadores (com dados sobre salário e tarefas, pagamento de repouso semanal, férias, 13º salário); e aferições com instrumentos oficiais realizadas no campo. Este último recurso de investigação revelou-se o mais eficaz. O uso de trena para mensurar o tamanho da vara utilizada pelos patrões, e a aplicação da balança aferida para verificar o peso da cana denunciaram as estratégias patronais que lesam os trabalhadores. Para Alagoas, utilizamos dados da safra 88/89 e para Paraíba das safras 87/88 e 88/89.

Os descumprimentos impõem aos trabalhadores grandes perdas econômicas e agravam suas condições de trabalho e de vida em geral. As perdas econômicas decorrem, basicamente, de seis fatores: salário, tarefa, medição e o não pagamento do repouso semanal remunerado, férias e 13º salário.

Somente a perda devido a prática de tarefas superiores às convencionadas representou uma perda salarial média aos trabalhadores da Paraíba e de Alagoas de cerca de 40%. Isto significa que em cada 8 horas trabalhadas, nem 5 foram pagas. Entre todos os fatores a tarefa irregular é a que mais prejudica o trabalhador, obrigando-o a elevados sobretabalhos não remunerados (ver Quadro 1).

### QUADRO 1

#### TAREFAS MÉDIAS CONVENCIONADAS E PRATICADAS NA PARAÍBA (87/88 e 88/89) E EM ALAGOAS (88/89)

ATIVIDADE	PARAÍBA (87/88)				PARAÍBA (88/89)				ALAGOAS (88/89)			
	legal	real	a mais	perda	legal	real	a mais	perda	legal	real	a mais	perda
Corte semente	15 <sup>3</sup>	64	327%	77%	15	*	*	*	1,0 <sup>1</sup>	1,25	25%	20%
Sulcagem <sup>2</sup>	334 <sup>2</sup>	*	*	*	334	580	74%	42%	85	230	170%	63%
Semeio <sup>2</sup>	295 <sup>2</sup>	316	7%	7%	200	200	—	—	300	450	50%	33%
Cobertura <sup>2</sup>	351 <sup>2</sup>	463	32%	24%	234	500	114%	53%	200	200	—	—
Limpa <sup>2</sup>	150 <sup>2</sup>	240	60%	38%	112	156	39%	28%	108	142	31%	24%
Roço <sup>2</sup>	64 <sup>2</sup>	*	*	*	64	156	144%	59%	88	175	100%	50%
Adubação <sup>2</sup>	1.053 <sup>2</sup>	2.571	144%	59%	1.053	1.611	56%	36%	300	500	67%	40%
Corte	30 <sup>3</sup>	45	50%	33%	30	*	*	*	*	*	*	*

1 - Em tonelada.

2 - Em cubo ou braça (AL).

3 - Em braça ou braça corrida.

\* - Não coletado.

Fonte: Convenções, pesquisa de campo - LAT/UEPB e FASE/Alagoas

Denominamos por fator salário o simples rebaixamento do valor convencionado, como nos casos da Paraíba e de Alagoas onde é de 10 e 6% acima do Piso Nacional de Salário (PNS).

As perdas decorrentes das medições, a rigor, não podemos considerar somente como desrespeito às convenções, uma vez que se trata de ações fraudulentas. Em algumas situações, estas perdas chegam a poupar o pagamento de mais da metade da quantia devida, e, em geral, os instrumentos de medição utilizados (vara e balança) não correspondem aos exigidos pela convenção, uma vez que são aferíveis.

O quadro 2 nos mostra as perdas decorrentes dos seis fatores analisados. No caso dos três primeiros, os valores representam uma estimativa da perda média da categoria. Já para os três últimos, foi considerada a perda máxima, ou seja, a do não pagamento dos direitos, o que ocorre com a grande maioria dos trabalhadores da cana, notadamente com os clandestinos.

Sabemos que os seis fatores levantados não esgotam as perdas salariais existentes, já que o não pagamento dos feriados, o desconto das faltas por doença e outros descontos indevidos, entre outros, não foram analisados. Porém, se considerarmos somente os três primeiros fatores analisados, teremos o seguinte quadro comparativo dos montantes recebidos e não recebidos, durante a vigência das convenções avaliadas.

**QUADRO 3**

Convenção	a receber*	recebido	roubado
PB(87/88)	22,7PNSs	9,0PNSs	13,7PNSs
PB(88/89)	23,6PNSs	6,3PNSs	17,3PNSs
AL(88/89)	21,2PNSs	8,4PNSs	12,8PNSs

\* Tarefa média realizada x 12 meses x piso salarial  
Fonte: LAT/UFPb e FASE/AL

Estes valores por si só demonstram a gravidade da situação dos canavieiros nordestinos, alvos da ganância dos empresários do açúcar e do álcool e de grandes fornecedores de cana. Considerando as populações médias de 75.000 trabalhadores para a Paraíba e de 150.000 trabalhadores para Alagoas, podemos estimar as quantias que serão "economizadas" pela classe patronal no período de vigência da atual convenção. Para os patrões da Paraíba essa "economia" deve atingir 1.297.500 PNSs (equivalente a 592 milhões e 717 mil dólares) e para os patrões de Alagoas 1.920.000 PNSs (equivalente a 877 milhões e 84 mil dólares), em valores de agosto de 1989.

Além dessas vantagens econômicas, os patrões, aproveitando-se da inoperância dos órgãos de fiscalização submetem seus trabalhadores a outros desrespeitos, tais como:

**QUADRO 2**

**QUADRO DAS PERDAS – PARAÍBA (87/88 e 88/89) e ALAGOAS (88/89)**

	PB (87/88)	PB (88/89)	AL (88/89)
Salário	13,8%	26,9%	5,6%
Tarefa	41,8%	44,0%	40,0%
Medição	21,3%	35,2%	30,0%
Acumulada	60,5%	73,5%	60,4%
Repouso	14,3%	14,3%	14,3%
13º salário	7,7%	7,7%	7,7%
Férias	7,7%	10,0%*	10,0%*
Total	71,2%	81,1%	71,8%

\* Foi incluída a gratificação prevista na Constituição

Fonte: Pesquisa de campo LAT/UFPb e FASE/Alagoas

QUADRO 4

Unidades	Bahia	Sergipe	Alagoas	Pernambuco	Paraíba	R. G. Norte
de comprimento	braça (2,4m ou 2,2m)	braça (2,2m)	braça corrida (2,2m)	braça corrida (2,2m)	braça (2,2m)	braça (2,2m)
de área	tarefa (6x30b ou 1.037m <sup>2</sup> )	tarefa (idem BA)	braça (4,84m <sup>2</sup> )	braça ou cubo (idem)	cubo (idem)	cubo (idem)
		tarefa (idem BA)	conta (10bx10b, 484m <sup>2</sup> , ou 10bx15b, 726m <sup>2</sup> )	conta (10bx10b, 484m <sup>2</sup> )	conta (12x13b, 755m <sup>2</sup> )	conta (idem PB) mil covas (25bx25b ou 3.025m <sup>2</sup> )
de peso	tonelada	tonelada	tonelada	tonelada	tonelada carga (100kg)	tonelada carga (170kg)

Fonte: LAT/UFPb e FASE/Alagoas

- os que fornecem transporte para o local de trabalho utilizam tratores ou caminhões, apropriados para o transporte de cana, para também carregar os canavieiros e suas ferramentas. É muito comum o transporte de trabalhadores juntamente com produtos químicos;
- não assinatura da carteira de trabalho, bem como o não fornecimento de comprovantes de pagamento, dificultando ações trabalhistas;
- não fornecimento de água potável nos canaviais (ou quando o fazem, é muitas vezes em velhos galões utilizados anteriormente para venenos);
- aos canavieiros que aplicam herbicida não são fornecidos equipamentos de proteção, tais como: luvas, máscaras apropriadas, botas e macacões;
- a lei do sítio, que determina que cada morador receba uma área equivalente a dois hectares de terra para seu próprio plantio, não é observada;
- a presença de cabos e administradores armados de revólver ou espingarda, o que também é proibido pela convenção de trabalho, bem como por leis superiores.

Fica claro, que as convenções coletivas de trabalho, no que se refere à atividade agrícola canavieira, não cumprem o seu papel institucional de normatizar as relações de trabalho.

O Estado por não exercer uma ação fiscalizadora eficiente, possibilita que o descaso patronal em relação aos acordos realizados fiquem impunes. Os órgãos citados nas convenções como responsáveis diretos pela fiscalização do cumprimento dos itens acordados, se limitam quando muito a responder às denúncias com ações mediadoras e protetórias.

A realidade vivida pelos assalariados rurais, junto com o que ocorre com os trabalhadores sem terra, compõem um quadro de violência e miséria, onde as convenções coletivas não colaboram para sua transformação. Desta forma, as convenções servem apenas para encenar um estado de direito inexistente no cotidiano do trabalhador canavieiro, que sem contar com a intervenção eficiente e imparcial do aparelho fiscal do Estado se vê na condição de subcidadania.

Basicamente os canavieiros do Nordeste são remunerados ou por diária ou por produção.

O pagamento por diária é praticado principalmente quando existe grande dificuldade de se quantificar o trabalho realizado. Neste caso, o controle do trabalho se dá através da jornada cumprida e a qualidade do trabalho realizado.

O pagamento por produção é a maneira mais usual de remuneração dos canavieiros e exige a quantificação do trabalho realizado, o que se dá através de mensurações que utilizam instrumentos e unidades de medida, em geral não oficiais.

As unidades de medida utilizadas variam de estado para estado, e muitas vezes de região para região.

A unidade de comprimento usada na mensuração de atividades como o corte e o plantio de cana é a braça ou braça corrida (AL). Nos estados nordestinos a braça equivale a 2,20 metros, com exceção da Bahia (onde a braça é de 2,40 metros).

Já as unidades de área empregadas são: o cubo, a conta, a mil covas e a tarefa, que representam valores diferenciados (Quadro 4).

As unidades de peso utilizadas são a tonelada (oficial) e a carga. Essa última é empregada na Paraíba, na região do brejo paraibano, e no Rio Grande do Norte. Representando a quantidade de cana transportada por um animal (jumento, burro ou cavalo), é normatizada pelas convenções como 100kg na Paraíba e como 170kg no Rio Grande do Norte.

Os instrumentos de medição utilizados são a vara, a balança manual e a balança de animal. A precisão desses instrumentos é bastante discutível e, em geral, não são aferíveis.

No caso da vara, o grande problema que se apresenta não é tanto o de sua aferição — o seu tamanho — e sim a sua utilização (protocolo de medição), que tem como consequência grandes distorções de medida, quase sempre desfavoráveis aos trabalhadores. As mensurações de área, que dependem de duas ou mais medições lineares, costumam apresentar perdas mais elevadas devido à potencialização dos erros.

Para avaliação do peso da cana cortada (pagamento por tonelada), são utilizados dois tipos de balança. Uma delas, de maior porte, é a balança de animal empregada na Bahia, na região do Recôncavo, onde é possível a pesagem direta de toda cana cortada por cada trabalhador, realizada no momento do transporte da cana por animais.

Nos outros estados são empregadas as balanças manuais de baixa capacidade, que servem apenas para se avaliar o peso de uma ou mais amostras de cana. Através dessas amostras estima-se o peso total da cana cortada por trabalhador. O tamanho

das amostras varia de local para local, podendo ser um ou mais feixes (15 a 20 canas amarradas), uma ou mais braças de uma carreira ou um ou mais cubos. Nesses casos, o primeiro problema que se coloca, é o da escolha das amostras, já que em geral, a qualidade da cana é muito variada. Para se contornar esse problema, os trabalhadores de algumas regiões de Pernambuco conseguiram implantar a prática de se retirar duas amostras, uma selecionada pelo cabo (supervisor) e uma pelo trabalhador.

O segundo problema é o da precisão dessas balanças, que costumam ser fabricadas sob encomenda "ao gosto do cliente". E por último, nos casos das amostras lineares ou superficiais (braça ou cubo), a questão das medições realizadas com a vara para se avaliar o comprimento ou a área trabalhada.

No caso do emprego da carga como unidade de peso os cortadores de cana e os cambiteiros (condutores dos animais) são lesados através da sobrecarga do animal. Um exemplo dessa situação foi constatado em 1987, quando na Paraíba foram observadas 30 pesagens que variaram entre 150 e 220kg, apresentando uma média de 170kg, enquanto que o peso estipulado na convenção é de 100kg.

Em todas as situações, o pagamento por produção costuma ser baseado em medições fraudulentas, que impõem ao trabalhador grandes perdas salariais, muitas vezes superiores a 50%. Em quase todas as convenções é prevista a fiscalização dos instrumentos de medida e das medições pelo Inmetro (Instituto Nacional de Metrologia e Qualidade Industrial) e pelo IPM (Instituto de Pesos e Medidas), o que nunca ocorre.

## LAT IDENTIFICA RISCOS DO TRABALHO CANAVIEIRO

O Laboratório de Análises do Trabalho (LAT) foi criado há três anos. Ele está vinculado ao Departamento de Engenharia da Produção do Centro Tecnológico da Universidade Federal da Paraíba (UFPb). O eixo principal das suas atividades é a preocupação com a defesa da qualidade de vida dos trabalhadores. A maioria dos projetos de pesquisa nele desenvolvidos refere-se à área industrial, mas um pesquisador, auxiliado por um grupo de mestrandos, desenvolve projetos analisando as condições de trabalho no meio rural.

Um dos resultados deste trabalho é a identificação dos riscos do trabalho canavieiro. O trabalho agrícola canavieiro pode ser classificado como uma atividade de alto risco para a saúde e para a integridade física dos trabalhadores.

Muitos são os riscos presentes no interior do "processo de trabalho" canavieiro, e o LAT classifica-os em físicos, ergonômicos, operacionais, químicos e biológicos.

**Riscos Físicos** — Os elevados ruídos e vibrações do trabalho dos tratoristas, a irradiação solar, o calor e as variações climáticas.

**Riscos Ergonômicos** — As altas cargas transportadas pelos enchedores manuais, semeadores, adubadeiras e destacadores, e a postura de trabalho de todos os trabalhadores manuais.

**Riscos Mecânicos** — Os riscos potenciais de acidentes com pedras, tocos, folhagem da cana, ferramentas e com maquinário agrícola, notadamente os com facões, e os decorrentes do transporte inseguro dos trabalhadores (caminhões, carretas e tratores inadequados para o transporte de pessoas).

**Riscos Químicos** — Os problemas causados pelo uso inadequado de agrotóxicos, adubos e corretivos, e as poeiras vegetais e minerais.

**Riscos Biológicos** — As picadas de animais peçonhentos (cobras, escorpiões, e outros) e a contaminação bacteriológica causada pelo contato e ingestão de águas poluídas.

## Campanhas salariais dos canavieiros do Nordeste: velhos e novos desafios

José Roberto Novaes\*

Foto: Luciano Padrão/CEDI



No período pré-64, várias mobilizações de trabalhadores ocorreram na zona canavieira do Nordeste. Em Pernambuco através dos sindicatos e na Paraíba das Ligas Camponesas, trabalhadores, mobilizados, lutavam pela regulamentação das relações de trabalho no campo, pelo pagamento do salário-mínimo e por todas as garantias concedidas aos trabalhadores urbanos.

Em 1963, com a aprovação do Estatuto do Trabalhador Rural, os direitos estavam assegurados na lei e sua aplicação deveria ser assegurada pela mobilização. Dessa forma, em Pernambuco, a mobilização dos trabalhadores rurais assegurou, através de pressões sobre o governo Arraes, o cum-

primento da lei, melhorando consideravelmente suas condições de reprodução no campo. Ainda hoje persiste encravada na memória histórica dos trabalhadores pernambucanos a conquista dos "direitos".

Estas conquistas não tiveram a mesma importância nos outros estados quando relacionadas a melhorias das condições materiais de reprodução dos trabalhadores. Os governos conservadores, articulados com a classe patronal, não fiscalizavam o cumprimento da legislação trabalhista, mesmo diante das pressões, denúncias e mobilizações organizadas pelos sindicatos e Ligas Camponesas.

\* José Roberto Novaes é coordenador do Programa Movimento Camponês/Igrejas, do CEDI.

O golpe de 1964 alterou esta dinâmica à medida que os militares, através da violência e repressão, conseguiram alterar a correlação de forças políticas em toda a zona canavieira do Nordeste. As Ligas Camponesas foram extintas e os sindicatos sofreram intervenção. Lideranças foram mortas, torturadas, marginalizadas e afastadas das direções das entidades representativas dos trabalhadores.

O movimento sindical foi reestruturado e uma nova prática sindical passou a ser desenvolvida por interventores, via de regra baseada no assistencialismo e desarticulada das bases. Questões trabalhistas eram resolvidas com a intermediação destes dirigentes sindicais através de acordos, quase sempre prejudiciais aos trabalhadores.

Com o passar do tempo, a luta de resistência dos trabalhadores, em particular, e de toda sociedade civil, foi retirando o país do obscurantismo. Neste contexto, ainda que sob o forte governo militar, foi realizado em maio de 1979 o III Congresso Nacional dos Trabalhadores Rurais, aprovando resoluções que se tornariam referências para a mobilização dos trabalhadores. Aprovava-se naquele Congresso a organização da categoria por frentes de lutas: assalariados, pequena produção ou política agrícola, seca, etc. Objetivava-se, principalmente, passar das questões individuais para questões coletivas.

As resoluções aprovadas no III Congresso tornaram-se referência para a Federação dos Trabalhadores Rurais de Pernambuco e, em 1979, articula-se a campanha salarial dos trabalhadores canavieiros, utilizando-se de mecanismos que garantiam a mobilização da categoria para a greve.

A mobilização dos trabalhadores canavieiros para a sustentação da campanha salarial da categoria teve como referência a Lei de Greve — Lei 4.330. Esta lei, conhecida nos meios sindicais como “lei antigreve”, foi a empregada pelos dirigentes sindicais da Fetape e Contag por entenderem que a experiência histórica de luta dos tra-

balhadores da zona canavieira do estado e as condições objetivas de sua reprodução garantiam a mobilização, mesmo no bojo do ritual imposto pela lei.

Na verdade, a mobilização dos trabalhadores por dentro dos parâmetros impostos pela lei deveria reduzir os espaços da repressão, principalmente da Polícia Militar, como também facilitaria o trabalho de mobilização à medida que adequava-se ao “espírito legalista” dos trabalhadores rurais da região.

Desta forma, iniciava-se em Pernambuco uma nova sistemática de condução das campanhas salariais dos canavieiros, tendo como referência para a mobilização a Lei 4.330, que considerava a lei legal após o rompimento das negociações e até o julgamento pelo Tribunal Regional de Trabalho do dissídio solicitado por uma das partes em conflito.

Em 1979 a greve, mesmo que desencadeada em apenas dois sindicatos (São Lourenço da Mata e Paudalho), não chegou a se alastrar por toda a região porque os patrões, pegos de surpresa e temerosos de que a greve se alastrasse, assinaram um acordo, atendendo importantes reivindicações dos trabalhadores.

As campanhas salariais dos canavieiros continuaram sendo realizadas nos anos subseqüentes, sempre tendo como referência para as mobilizações a Lei 4.330.

Este modelo de condução de campanhas salariais dos canavieiros em Pernambuco foi levado pela Contag para o Rio Grande do Norte, em 1982, para a Paraíba, em 1984 e para Alagoas, em 1986.

Assim, generalizava-se por toda a zona canavieira do Nordeste a campanha salarial dos canavieiros tendo como base o chamado “modelo de Pernambuco”. Encontrava-se um caminho para a mobilização dos trabalhadores, ainda que vigorasse o regime militar.

## Mobilização e greve

A mobilização dos canavieiros nas campanhas salariais ocorreram de forma diferenciada nos estados, nas sub-regiões e nos próprios municípios. A experiência de luta dos trabalhadores, os diferentes níveis de envolvimento dos dirigentes sindicais nas campanhas salariais e a própria concepção da mobilização dos dirigentes da Contag (realizada para pressionar os juízes do TRT para julgar mais rapidamente o dissídio e para influenciar em suas decisões) foram fatores determinantes no engajamento diferenciado da categoria.

Nos poucos sindicatos de trabalhadores rurais de Pernambuco, Paraíba, Rio Grande do Norte e Alagoas onde existia um trabalho sindical previamente estruturado, cuja diretoria mantinha, através dos delegados sindicais, vínculos orgânicos com a categoria, as campanhas salariais, mesmo que impulsionadas no âmbito da Lei 4.330, constituíram-se em importantes instrumentos de mobilização.

Nestes sindicatos, dirigentes e trabalhadores conseguiram utilizar “a lei” e adequá-la à sua rea-

lidade transformando todo o ritual em ações concretas de esclarecimento, mobilização e organização. Ali as exigências legais — que passavam pela apresentação da pauta de reivindicações dos trabalhadores, assembléias sindicais para sua aprovação, notificações dos patrões — eram transformados em foros de debates e reflexões utilizadas para preparação da greve.

No momento da greve, os trabalhadores na base se apropriavam dos limites da legalidade com a preparação de piquetes para contrapor atos ilegais dos patrões, os quais, contrariando a mesma legislação, procuravam aliciar mão-de-obra em outras regiões para o corte da cana. Nos piquetes era grande a violência patronal. Protegidos pela polícia e pelos capangas, os patrões procuravam intimidar os trabalhadores, procurando desmobilizar o movimento grevista.

Após a realização da convenção ou do dissídio entre as partes, a greve terminava pois se continuasse passaria para a ilegalidade, abrindo campo para a intervenção nos sindicatos. A luta então deveria deslocar-se para o interior das unidades de produção, para as turmas de trabalhadores, pois a questão agora era garantir o cumprimento do dissídio ou da convenção. Neste contexto os paradesiros, as ações coletivas na Justiça, as passeatas e concentrações nas DRTs exigindo fiscalização nas unidades de produção tornaram-se, em certos sindicatos, "ações para o cumprimento".

Os compromissos dos dirigentes sindicais com a mobilização da categoria nas campanhas salariais não foram, no entanto, generalizados. A grande maioria dos dirigentes sindicais entrou nas campanhas salariais sem convicção, assumindo a campanha em virtude das pressões desencadeadas por dirigentes e assessores da Contag. Estes dirigentes que não tinham interesse em transformar a campanha salarial em alavanca para alterar a prática sindical na região, entregavam a direção do sindicato aos assessores — ou a outros sindicalistas mais combativos que se deslocavam de outras regiões para organizar a greve naqueles municípios. É verdade que com o término da greve, muitos dirigentes sindicais não suportando as pressões dos trabalhadores e dos patrões deixaram o sindicato, abrindo espaço para a entrada dos dirigentes das oposições sindicais, mais comprometidos com as lutas e a organização da categoria. Contudo, muitos outros dirigentes permaneceram nas direções sindicais sem vínculos com a efetivação das conquistas da categoria. Durante todo o período de campanha salarial mantinham-se distantes, cumprindo apenas o ritual da lei sem abrir contradições com a classe dominante. Ao mesmo tempo, em outros contextos, procuravam fazer crer aos associados que deviam alguma melhoria à ação do presidente do sindicato.

Esta prática descompromissada de dirigentes de sindicatos e até de federações era favorecida

pela necessidade do cumprimento das determinações impostas pela lei.

Após o período de campanha salarial conduzida pela Lei 4.330 pôde-se constatar, sobretudo em Pernambuco, importantes conquistas econômicas pelos trabalhadores. Distintas estratégias da classe patronal foram registradas: nas greves passavam pela violência; na negociação pelo condicionamento da aprovação de certas reivindicações trabalhistas ao aumento do preço da cana pelo governo e no período pós-greve, pelo não cumprimento do dissídio ou convenção.

A questão do cumprimento deslocava o eixo de luta e de mobilização para o interior das unidades de produção ou para as próprias turmas de trabalhadores, tornando as conquistas mais difíceis em razão da atomização dos conflitos na produção, das variações dos itens da pauta em relação às unidades de produção, das condições adversas de mobilização da categoria, do descaso de certas lideranças sindicais, etc.

As dificuldades para o cumprimento têm sido atribuídas, por algumas lideranças e assessorias, à dicotomia entre as etapas que compõem um único processo. O momento da mobilização da categoria para a greve, objetivando pressionar os juizes do Tribunal, não está articulado com o momento do cumprimento, com a garantia das conquistas. O deslocamento no plano das lutas dos trabalhadores no ato da greve em si, para as unidades de produção no pós-greve tem colocado desafios para os dirigentes sindicais e para os próprios trabalhadores. Ou seja, na mobilização para a greve, os trabalhadores se dão conta que existe um certo respaldo social na sua luta expressa pelo maior envolvimento dos dirigentes sindicais, pelas assembléias, pelo envolvimento dos assessores, pela vinda da Contag e federação, de autoridades, da Igreja. Estas mediações diluem os efeitos da repressão, choque direto com a classe patronal. Neste contexto seu envolvimento na luta pode ser maior.

Foto: Luciano Padrão/CEDI



No momento da luta pelo cumprimento a maioria dos dirigentes sindicais se afasta, os advogados dos sindicatos não dão conta, a federação e a Contag transferem a responsabilidade para a diretoria dos sindicatos, as autoridades desaparecem. Enfim, os trabalhadores ficam sós, em confronto direto com os patrões no interior de suas usinas.

Neste contexto as conquistas não se efetivam, a luta torna-se desigual. Este processo tem contribuído para certa desmobilização da categoria para a greve, de ano para ano, à medida que neste processo as greves estão dissociadas das conquistas reais. Um tratamento mais adequado desta questão consiste num desafio para lideranças sindicais, evitando que as campanhas tornem-se um processo deseducativo.

Outro desafio para as lideranças sindicais está colocado na forma de mobilização para a greve. Nos primeiros anos das campanhas salariais as mobilizações eram realizadas com os argumentos da lei. Enfatizava-se o pagamento dos dias parados, a impossibilidade de substituição de mão-de-obra pela classe patronal, a impossibilidade de demissão de trabalhadores, a impossibilidade de repressão policial, etc. À medida que durante e após as greves estas medidas não foram cumpridas e nem os sindicatos conseguiram colocá-las em prática, tornou-se necessário encontrar outros argumentos e motivações para a mobilização para a greve. Aquela expectativa frustrava a liderança e os trabalhadores pois os juízes do Tribunal não davam encaminhamentos para o cumprimento da lei.

Estas questões tornaram-se mais complexas quando as campanhas salariais extrapolaram as fronteiras de Pernambuco, encontrando na Paraíba, Rio Grande do Norte e Alagoas realidades sociais e sindicatos diferenciados.

As campanhas salariais baseadas no "modelo de Pernambuco" quando levadas a outros estados nordestinos encontraram, predominantemente, um movimento sindical desconectado de sua base, sem experiência de luta com assalariados, tornando ainda mais complexa a mobilização da categoria.

Podemos dizer até que as primeiras greves na Paraíba e Rio Grande do Norte foram realizadas



Foto: Luciano Padrao/CEDI

em virtude das pressões dos dirigentes da Contag, da Fetape e das assessorias sobre os dirigentes daquelas federações e da maioria dos sindicatos.

A preparação para a greve, mesmo após a permanência por alguns meses de assessores da Contag na região, era fundamentalmente feita tendo como referência o respaldo e os "direitos da lei". Ao argumento da lei somava-se a referência às conquistas dos trabalhadores de Pernambuco, os quais, utilizando-se dos mesmos procedimentos legais, conseguiram nas campanhas salariais importantes melhorias econômicas. Neste contexto, na Paraíba e no Rio Grande do Norte, as primeiras campanhas e paralisações foram realizadas com grande mobilização da categoria, enquanto que em Alagoas as primeiras paralisações ficaram restritas a alguns municípios.

A partir de 1986, no Nordeste, inicia-se uma nova etapa: a campanha unificada dos canavieiros. Todavia esta unificação não significou unificação das pautas e um único dissídio para toda a região. A unificação das campanhas salariais dos canavieiros não rompeu com sua dinâmica estadual, apenas aproximou as "datas-base" procurando evitar "fura-greves" entre os estados.

Após quase dez anos de campanha salarial dos canavieiros no Nordeste (baseada no modelo de Pernambuco, se por um lado a mobilização para a greve tornou-se mais difícil de um ano para outro, por outro lado, após este longo período, as campanhas salariais criaram referências concretas para reivindicações e construção de novos eixos de luta dos canavieiros. Hoje, começaram a ganhar maior expressividade, mesmo que ainda de forma localizada, lutas pelo cumprimento através de paradesiros, passeatas, ações coletivas na justiça, concentrações na DRT, etc. Também, ainda de forma localizada, começam a surgir respostas do movimento sindical para corrigir algumas distorções no processo de construção e elaboração da pauta. Anteriormente a dinâmica deste processo garantia apenas a participação das assessorias e certos dirigentes sindicais, excluindo a participação efetiva dos trabalhadores. Recentemente grupos de sindicalistas têm procurado introduzir em suas regiões novos procedimentos para construção das pautas, que garantam maior participação dos trabalhadores.

Tanto as iniciativas de mobilizações para o cumprimento dos dissídios ou convenções coletivas de trabalho, quanto as novas formas de construção da pauta de reivindicações sinalizam para mudanças qualitativas nas campanhas salariais dos canavieiros no Nordeste.

Estes novos desafios vêm sendo enfrentados pelos sindicalistas mais comprometidos da região preocupados em encontrar novas formas de superação dos problemas apresentados nas campanhas salariais.

# Elementos de uma experiência: o caso da Paraíba

A grande maioria dos dirigentes sindicais encontram dificuldades para mobilização dos trabalhadores a partir de lutas específicas. Mesmo diante destas dificuldades, a partir de 1979 o movimento sindical conseguiu mobilizar alguns segmentos de trabalhadores para a luta contra a seca, em torno da política agrícola e de melhores salários e condições de trabalho.

Na Paraíba, em 1982, um grupo de sindicalistas principalmente da região do brejo paraibano, lançaram as bases para a implantação da campanha trabalhista dos canavieiros do estado, independente da direção da Fetag-PB.

Esta articulação de sindicalistas pretendia mobilizar e organizar os trabalhadores canavieiros da região do brejo paraibano desde os sítios, engenhos, bairros, usinas para exigir o cumprimento dos direitos trabalhistas e denunciar os usineiros e fornecedores que não cumpriam as leis trabalhistas.

Este movimento, após a realização de vários encontros com trabalhadores no brejo paraibano, se articulou com a Fetag-PB, que se incorporou nessa luta comprometendo estendê-la para os 32 municípios que compõem a zona canavieira do estado.

Este processo criou condições para a criação da Comissão Canavieira da Paraíba (12/06/82), composta por dirigentes da Fetag-PB, dirigentes sindicais e assessores de instituições comprometidas com as lutas sindicais e populares. A constituição da Comissão Canavieira da Paraíba com esta representatividade diferenciava da experiência de Pernambuco, onde a condução política das campanhas salariais estava centralizada na Fetape e na Contag e tinha um caráter eminentemente sindical.

Em dezembro de 1982 realizava-se sob a coordenação da Comissão Canavieira, o I Encontro dos Trabalhadores Canavieiros da Paraíba, com a participação de 150 trabalhadores e lideranças sindicais. Os primeiros resultados da mobilização começaram a surgir com a assinatura de carteiras de trabalho e com o pagamento do 13º salário pelos patrões, com a intensificação da fiscalização da DRT.

As primeiras conquistas começaram a aparecer nas bases dos sindicatos onde era maior o engajamento das diretorias sindicais na campanha trabalhista. As primeiras conquistas trabalhistas fizeram aumentar a violência patronal. As perdas econômicas para os patrões eram grandes quando as lideranças sindicais começaram a evitar o papel de intermediação de acordos, quase sempre prejudiciais aos trabalhadores.

A maioria dos membros da Comissão Canavieira da Paraíba era favorável à implantação da campanha salarial em 1983 por acharem que a categoria estava mobilizada e em condições de desencadear a greve. Mas, não era a mesma a avaliação da Contag.

Neste contexto, aflorou entre os membros da Comissão Canavieira a grande divergência em relação ao encaminhamento das lutas dos canavieiros. Os dirigentes da Fetag-PB e da Contag não concordavam em desencadear a campanha salarial na Paraíba em 1983. Em reunião realizada em 19/06/83, na Fetag, com a presença de dirigentes sindicais de Pernambuco, da Contag, da Comissão Canavieira da Paraíba e de dirigentes sindicais da Paraíba, ficou aprovada a transferência da campanha salarial para 1984. Os dirigentes da Contag e da Fetag-PB iniciaram um processo de desmobilização da Comissão Canavieira, transferindo o comando político da campanha salarial para os dirigentes da Fetag-PB. Criavam-se, assim, as condições para reproduzir na Paraíba o modelo de campanha salarial de Pernambuco. As entidades passaram apenas a ser "apoio".

No bojo deste processo, no dia 12 de agosto de 1983 foi assassinada a presidenta do Sindicato de Trabalhadores Rurais de Alagoa Grande, Margarida Maria Alves, uma das principais lideranças do Nordeste e articuladora da campanha trabalhista. Naquela oportunidade, a diretoria do sindicato de Alagoa Grande tinha encaminhado 34 ações trabalhistas para a Justiça, tinha delegacias sindicais estruturadas e sua diretoria vinha sofrendo freqüentes ameaças de morte. No ano anterior, o sindicato de Alagoa Grande havia conseguido uma fiscalização da Delegacia Regional do Trabalho.

Em 1984, com a Comissão Canavieira desativada, os dirigentes da Fetag-PB assumiram o comando político da campanha salarial assessorados pelos dirigentes da Contag e desencadearam a campanha baseada na Lei 4.330. A campanha salarial da Paraíba em 1984 foi uma das mais violentas do Nordeste. Mesmo assim, usinas e destilarias pararam diante da capacidade de mobilização dos trabalhadores.

No ano seguinte, as mesmas lideranças sindicais da Paraíba que implantaram a campanha trabalhista de 83, que participaram da greve de 1984, aceitaram um acordo avalizado por assessores e lideranças da Contag na campanha salarial de 1985. Nas raízes deste acordo, ao meu ver, estava a necessidade de consolidação do governo da Nova República.

Por outro lado, a liderança sindical que através da Comissão Canavieira pela primeira vez articulou um trabalho na área do assalariamento, cujo primeiro fruto foi a campanha trabalhista, constituiu-se numa das principais forças de sustentação na construção da CUT na Paraíba.

A partir de 1986, surge uma liderança sindical cutista na Paraíba. Neste âmbito procura-se testar novas formas de elaboração das pautas que garantissem maior participação dos trabalhadores no processo a partir de reuniões nos sindicatos, nos locais de trabalho. Ao mesmo tempo que se preparava a pauta, faziam-se aferições nas medições realizadas pelos "cabos de turma" para quantificar o roubo proveniente do "salto da vara". A pauta elaborada foi aprovada em Congresso e encaminhada para a Fetag-PB provocando vários tipos de reações daquela entidade. A CUT demarcou, assim, no interior da campanha salarial, seu espaço de atuação e começou a se tornar referência concreta para os trabalhadores assalariados.

**Em relação ao cumprimento, a CUT começou a imprimir na Paraíba um trabalho. Selecionou quatro itens da pauta para exigir o cumprimento:**

**salário, tabela de tarefas, medição com trena metálica, estabilidade do delegado sindical.**

Nas questões relacionadas ao "não cumprimento do salário" e da tabela de tarefas, as lideranças cutistas recomendavam o paradeiro, a ação coletiva na Justiça, passeatas e denúncias das empresas que não estão cumprindo o dissídio.

Em relação às medições, a CUT vem preparando lideranças para que consigam compreender a lógica dos cálculos do cabo de turma nas medições e quantificar o "roubo" aí instituído.

Estas experiências localizadas estão sendo implantadas também em Alagoas. A medida que as campanhas salariais se consolidam por todos os estados do Nordeste os dirigentes cutistas articulam-se enfrentando enormes desafios. Estas tentativas são ainda bastante precárias, desarticuladas, localizadas, mas já trazem incorporadas importante material para reflexão. É no bojo da convivência e disputa entre diferentes concepções sindicais que residem os novos rumos das campanhas salariais.

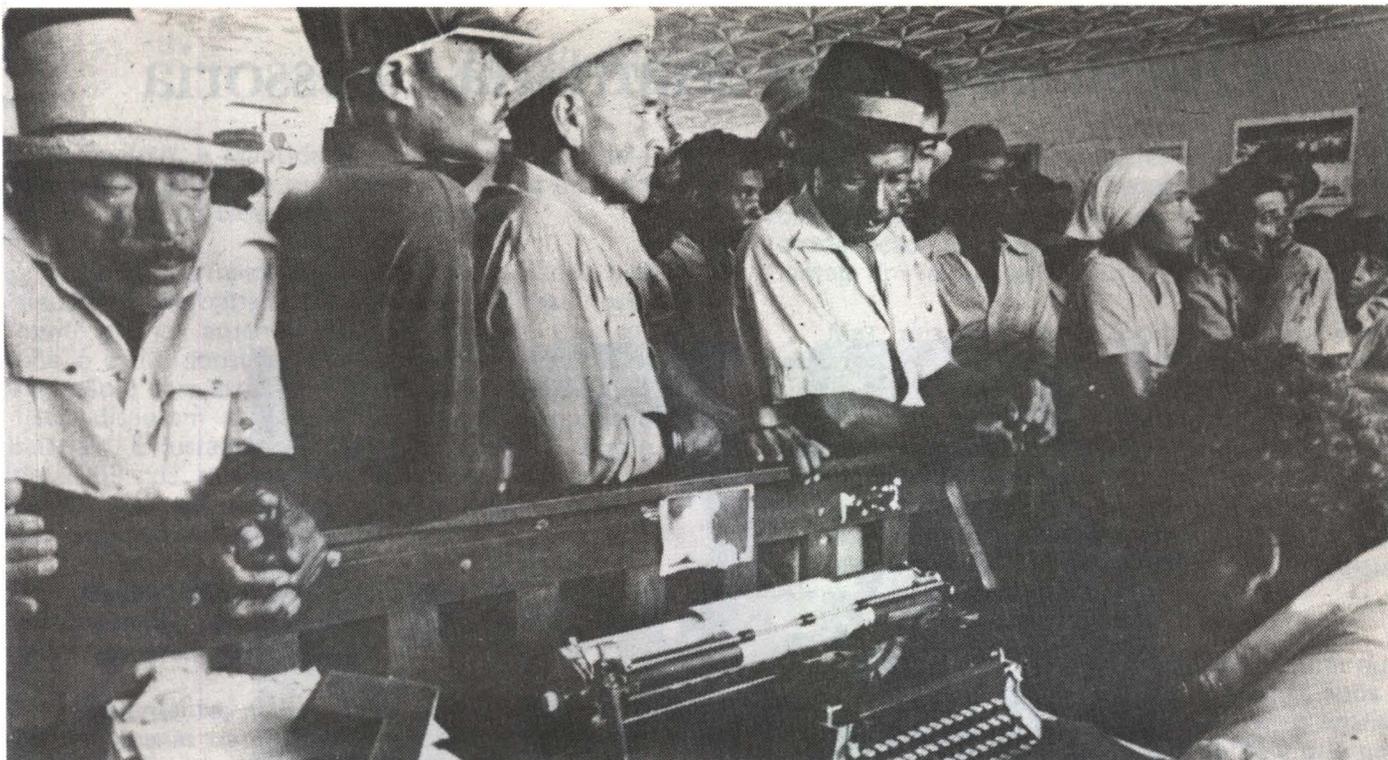
## *Desafios e pontos para reflexão*

Os maiores desafios para as lideranças sindicais cutistas para a implantação e consolidação de um trabalho sindical na agroindústria do açúcar e do álcool no Nordeste consiste na construção de um programa estratégico de ação. A partir de algumas experiências concretas de luta, procuramos destacar alguns elementos para reflexão.

A agroindústria do açúcar e do álcool do Nordeste passou por profundas modificações estruturais no parque industrial e agrícola a partir da década

de 70, provocando diferenciação interna nas unidades de produção. A absorção do progresso técnico tanto na parte industrial quanto agrícola aumentou consideravelmente o índice de produtividade na região que continua mascarado para justificar os subsídios regionais. A modernização do setor sucro-alcooleiro no Nordeste se processou fundamentalmente com os Programas de Apoio e de Racionalização da Agroindústria do Açúcar e do Alcool, com Planalsucar e com o Proálcool.





A incorporação do progresso técnico na agricultura provocou a segmentação e especialização dos trabalhadores e novas exigências na produção.

A segmentação dos trabalhadores ocorre pelas formas diferenciadas de recrutamento da mão-de-obra, pelas formas diferenciadas de contrato de trabalho, pela moradia, sexo, idade, etc. O controle sobre a mão-de-obra passou a ser fundamental para os ganhos de produtividade. Neste sentido, há uma tendência dos patrões priorizarem a contratação de trabalhadores procedentes de outras regiões para o corte de cana, pois estes ficam o maior tempo possível morando nos alojamentos das usinas. Estes trabalhadores permanecem durante todo o tempo sob controle da classe patronal que recentemente tem canalizado investimentos para melhorar as condições de alojamento, alimentação dos trabalhadores e fazer nas usinas e destilarias — clubes, bailes, cinemas, etc. Por outro lado, os trabalhos mais qualificados estão sendo preferencialmente dados aos trabalhadores que residem no interior das usinas, moram com suas famílias na colônia, têm carteira assinada. São os aplicadores e preparadores de herbicidas, mecânicos, operadores de máquinas agrícolas, etc.

Este processo coloca novas questões:

1- Uma nova forma de "moradia" e da imobilização da mão-de-obra dentro da unidade produtiva coloca dificuldades do trabalho sindical com um contingente de trabalhadores que durante todo o período do corte, mora no interior das usinas, sob os interesses da classe patronal. Como desenvolver um trabalho sindical que mobilize esta categoria e, ao mesmo tempo, que dê conta dos de-

mais assalariados canavieiros entre os quais estão aqueles que possuem um pedaço de terra na região. Neste sentido como pensar uma estrutura política que abarque todas estas diferenças no interior da categoria de assalariados?

- 2- Como mobilizar o conjunto dos trabalhadores assalariados preservando uma estrutura sindical com base municipal, cujas diretorias têm diferentes formas de inserção no trabalho sindical, enquanto o mercado de trabalho da cana se expande regionalmente ou até inter-regionalmente?
- 3- Como pensar uma prática sindical que implante um trabalho nas fontes abastecedoras de mão-de-obra, que nem sempre coincidem com a região produtora de cana?
- 4- Como pensar uma prática sindical com todos segmentos dos assalariados que permita encaminhar reivindicações com mobilização considerando o elevado índice de desemprego no setor, agravado pela mecanização em certas etapas do processo produtivo?
- 5- Como pensar uma prática sindical que articule diferentes categorias de trabalhadores que compõem a agroindústria do açúcar e do álcool, tais como operários, motoristas, assalariados rurais, pessoal da administração, técnicos, pessoal da manutenção?
- 6- Quais os elementos fundamentais para traçar uma política sindical para os assalariados do campo? Sem uma definição estratégica será impossível pensar em uma estrutura sindical mais adequada para a categoria.

# Questões para a chamada assessoria

Regina Novaes\*

Foto: Lourdes Grzybowski



É visível, nos dias de hoje, o significativo crescimento do contingente de trabalhadores assalariados no campo. Assim como é significativo (nas entidades que procuram prestar serviço ao movimento popular) o crescimento da demanda de assessorias às campanhas salariais e greves no campo.

O crescimento do contingente de assalariados é um dos reflexos da concentração fundiária e da modernização da agricultura (em parte patrocinada pelo Estado) nas décadas de 70 e 80. O crescimento da demanda de assessoria, por sua vez, não reflete apenas a existência de um maior número de trabalhadores assalariados, mas também reflete a atual conjuntura de redemocratização do país onde se explicitam disputas pela condução dos movimentos entre correntes e concepções sindicais distintas.

Neste sentido a modernização da agricultura e uma conjuntura de redemocratização, que se inter cruzam em nosso país, poderiam resultar em melhorias efetivas nas condições de vida da força de

trabalho na agricultura, seja através da consolidação do mercado de trabalho, seja através da barganha sindical. No entanto, é voz corrente nos meios sindicais a constatação da situação de instabilidade e a superexploração da força de trabalho no campo. A partir desta última observação, meu objetivo neste artigo é lançar algumas pistas para a reflexão acerca do papel da assessoria nestes contextos de lutas trabalhistas no campo.

Baseada em minha própria experiência na Paraíba, e em observação em outros espaços, devo dizer que — no campo da CUT — muitas vezes nos momentos de preparação e/ou avaliação de campanhas salariais destacam-se nas falas dois tipos de “responsáveis” pela situação atual dos assalariados do campo:

- a) o sindicalismo contaguiano, com suas características e vícios; e
- b) os pequenos produtores que, na direção ou na base dos sindicatos, têm contradições com os assalariados.

Vejamos cada um destes pontos.

\* Professora do Instituto de Filosofia e Ciências Sociais (IFCS), da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e colaboradora do Programa Movimento Camponês/Igrejas, do Centro Ecumênico de Documentação e Informação (CEDI).

# A Contag enquanto obstáculo

De fato, a identidade do sindicalismo cutista no campo se fez por oposição à forma de atuação da Contag e das federações a ela filiadas.

Embora a maioria, em termos estatísticos, dos sindicatos de trabalhadores rurais no Brasil fosse muito menos atuantes e combativos do que supõe o estilo construído historicamente pela Contag, não é com esta maioria que os sindicalistas cutistas disputam a direção sindical das campanhas salariais. É justamente com a parcela que, a partir de 1969, dá sustentação às sucessivas diretorias da Contag, que a CUT disputa enquanto concepção e prática sindical.

Neste sentido, esta oposição tornou-se historicamente necessária para o surgimento da CUT enquanto alternativa sindical para o campo.

No entanto, ao meu ver, há um perigo de ficarmos apenas na crítica da prática sindical instituída e não construímos outros parâmetros que indiquem caminhos mais adequados à situação atual.

Senão vejamos. "Dissídio Coletivo Quente" foi o nome com que o movimento sindical contagiano batizou a Contratação Coletiva: no âmbito da Lei 4.330 da antiga Constituição Federal, buscava-se a mobilização dos trabalhadores. Esta fórmula, aplicada pela primeira vez em Pernambuco em 1979, se opunha ao "Dissídio Coletivo Frio" que era feito por sindicatos patronais e de sindicatos de trabalhadores à revelia dos próprios interessados. Sob a coordenação da Contag e das federações dos Estados de Pernambuco, Rio Grande do Norte, Paraíba e Alagoas, fizeram-se, nos últimos dez anos, convenções coletivas de trabalho, quando houve possibilidade de entendimento entre representantes dos trabalhadores e de patrões. Quando não houve, foram julgados pelo Tribunal Regional do Trabalho dissídios coletivos, enquanto a categoria entrava em greve como forma de apressar, sensibilizar e pressionar patrões, opinião pública e juízes para suas reivindicações.

Em outros lugares a presença da Contag não se fez sentir através da mesma fórmula. No Rio de

Janeiro e em São Paulo, por exemplo, preferiu-se o acordo coletivo, isto é, negociação diretamente com os patrões, nas greves de canavieiros sob a coordenação das federações e com a presença da Contag. Em vários realizou-se com outra variação.

Mas, seja qual for a fórmula adotada a crítica se dá em termos da falta de saldos organizativos e ausência de "combatividade" presente no "cauteloso" estilo Contag. De fato, não parece haver dúvidas de que, após 10 anos, haja necessidade de reformulação nas campanhas salariais dos canavieiros do Nordeste. Assim como parece não haver dúvida que o estilo burocrático da Fetaesp, da Fetag-RJ ou Fetaemg possa necessitar de uma reciclagem para se adaptar aos novos tempos.

Contudo, o papel de assessoria é procurar que a reflexão não se conclua aí. Ao contrário, após a crítica deveriam vir outras questões e uma análise detalhada das condições objetivas de hoje que não são as mesmas de 10 anos atrás.

É preciso conhecer a estrutura e dinâmica econômica das empresas para responder questões como estas: quais seriam as melhores opções da CUT para conduzir uma campanha salarial, deveria englobar sindicatos mais atuantes e menos atuantes? Já que se critica o fato de alguns sindicatos mais combativos "puxarem" outros, qual seria a melhor opção para implementar hoje campanhas salariais: por empresas, por sindicatos, por sub-regiões? Como elaborar pautas sindicais às quais se sintam concernidos os diferentes trabalhadores participando de uma mesma categoria, mas que guardam diferenças entre si no sentido de local de origem, formas de recrutamento e inserção da mão-de-obra no processo produtivo e de diferentes "especializações"?

Estas questões, e outras tantas mais, exigem conhecimento da realidade e reflexão analítica. Hoje é preciso evitar a tentação do raciocínio fácil que supõe que a realidade se transformaria "como que por encanto" se os combativos da CUT tivessem a direção do movimento.

## Os pequenos produtores enquanto obstáculo

É interessante notar como no senso comum sindical vai se formando um estoque de argumentos que se tornam "naturais", ainda que contraditórios entre si.

Por exemplo: em encontros de pequenos produtores, que tive oportunidade de assistir nos últi-

mos tempos, justifica-se o aparecimento de associações (incentivadas pelo Estado ou por organismos para-estatais) pelo fato dos sindicatos não encaminharem as lutas específicas dos pequenos produtores. Não falta, ainda, quem diga que o Movimento dos Trabalhadores Sem Terra nasceu porque os sindicatos não encaminharam a luta pela terra.

Pois bem, mas quando o tema é "assalariados no campo" apontam-se os mesmos pequenos produtores que se organizam em associações como obstáculo para que o sindicato encaminhe de forma eficaz as campanhas salariais. Enquanto "base" ou enquanto "direção" os pequenos produtores trariam "contradições de classe" para dentro dos sindicatos. Estariam defendendo interesses próprios no sindicato? E como explicar, então, as associações?

Certamente, cada pessoa que faz uma afirmação desta tem algum tipo de observação concreta como fundamento. Mas o papel da assessoria deveria ser, ao meu ver, indagar até que ponto "o" obstáculo estaria somente aí. No conjunto dos argumentos aparece "o" sindicato em abstrato que não conduz a luta pela terra, não atende às necessidades dos pequenos produtores e não conduz as lutas dos assalariados. Quem estaria, então, se apropriando dele?

Para este sindicato "em abstrato" torna-se urgente a reestruturação por categorias. Mas não se explica muito bem por que aquele sindicato que não conduz bem nenhuma das frentes de luta de sua base diversa atenderia bem aos assalariados. E, ainda assim, uma coisa é vista como certa: no caso das lutas dos assalariados, pequenos produtores deixariam de atrapalhar.

O argumento de fundo é que com a ausência de pequenos produtores o sindicato evitaria dentro de si "contradições de classe". Contudo, cada vez que se pede para que se caracterize, no Brasil, quem são os assalariados de determinada cultura agrícola, não há casos em que não se incluam uma parcela de pequenos produtores. Até mesmo na região de Ribeirão Preto, no Estado de São Paulo, onde a cana-de-açúcar e o assalariamento aparecem como vocação irreversível, estão presentes com peso significativo os pequenos produtores do Vale do Jequitinhonha.

Não se trata aqui de ser contra ou a favor dos sindicatos específicos de assalariados ou de pequenos produtores. O processo acelerado de diferencia-

ção social no campo exige sindicatos mais eficientes e este pode ser um caminho.

Porém, trata-se de chamar a atenção para as implicações de equacionar: "maior homogeneidade na base sindical/maior eficiência do sindicato".

Em uma greve, por exemplo, mais importante não seria a caracterização da mão-de-obra heterogênea que realmente garante a continuidade do processo produtivo? Estes, nem sempre são daquela "base sindical". Assim como deveríamos analisar detidamente as características do contingente dos desempregados que pode ser acionado ou do conjunto dos trabalhadores que vem "de fora". Neste sentido, o termômetro para a preparação da greve seria menos a homogeneidade interna ao sindicato, mas justamente a possibilidade da ação sindical atingir o conjunto heterogêneo presente no mercado de trabalho agrícola.

Torna-se necessário qualificar mais a argumentação dos "pequenos produtores" como obstáculo. É preciso recolher material e analisar em que circunstâncias os "pequenos produtores" explicitam suas "contradições de classe" com os assalariados. É necessário sair "do" sindicato em abstrato e enumerar quais são exatamente os sindicatos que têm intermediado disputas trabalhistas entre assalariados e patrões/pequenos produtores, ambos associados.

Certamente isto pode ocorrer, e é preciso enfrentar mais esta contradição inerente ao modelo de desenvolvimento do capitalismo na agricultura brasileira. Mas é preciso dimensionar bem esta questão para não correr o risco de "tapar o sol com a peneira". Ou seja, há lugares que o argumento crítico em direção aos pequenos produtores é acionado ao mesmo tempo em que se afirma que, naquela mesma região, "não há mais pequenos produtores". Em outras situações fica claro que o que está em jogo não é a origem ou situação de classes dos dirigentes/pequenos produtores mas seu imobilismo para quaisquer atividades que extrapolem o assistencialismo e clientelismo sindical. Um "assalariado" poderia ter o mesmo desempenho nestas circunstâncias.

## *Um papel para a assessoria*

Não há receitas para movimentos. Não há receitas para a assessoria. Nada substitui a análise da realidade local e localizada no tempo. Ainda assim o intercâmbio pode ser útil. Com este objetivo, vou externar aqui qual pode ser, ao meu ver, o papel da assessoria.

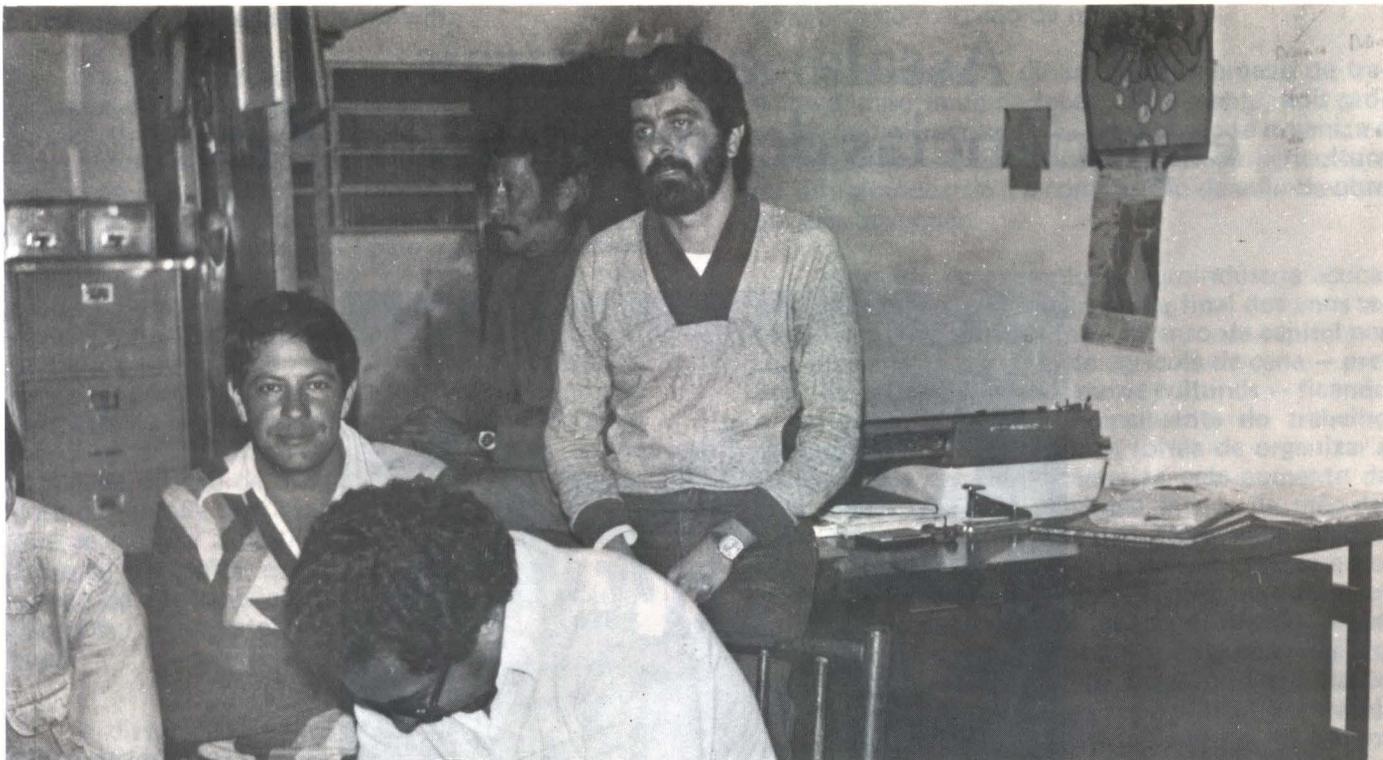
A assessoria cabe fazer ou orientar levantamentos que revelem:

a) a dinâmica econômica local e os movimentos das

culturas agrícolas em questão no mercado nacional e internacional;

b) a organização e mudanças na organização do trabalho e do processo produtivo, assim como as formas de arregimentação e inserção da força de trabalho nas diferentes unidades produtivas.

Estes dados podem nos aproximar das estratégias e táticas patronais. Em seguida, é preciso transformar estes dados em referências imediatas para a ação sindical.



Ou seja, nas avaliações prévias ou posteriores às campanhas salariais, geralmente, a maior parte do tempo é dedicado a análise do tripé (base, dirigentes e assessoria), que constitui "o lado dos trabalhadores". Pouco tempo é dedicado para a reflexão acerca das condições de barganha de uma determinada categoria no mercado de trabalho.

Fala-se muito da base, dos dirigentes e da assessoria. Acusações ou elogios mútuos são feitos em público ou nos corredores. Na base mobilizada e/ou "cheia de medo", nos dirigentes combativos e/ou imobilistas, na assessoria competente e/ou incompetente localizam-se causas do sucesso ou do fracasso, quase sempre situadas "do lado de cá".

Quando se chega a falar "do lado de lá", gasta-se mais tempo com a constatação ou denúncia da violência patronal ou policial ou da omissão do Estado do que com o desvendar das estratégias econômicas e políticas menos imediatas das classes dominantes no campo.

As classes se constroem em relações de classe. E estas relações são sempre simultaneamente econômicas e políticas.

Quando tratamos de questão da "Contag como obstáculo" chamei atenção para o fato da vontade de ser **combativo** (e de instituir a participação democrática nos sindicatos) não mudar por si a realidade imposta pelas condições objetivas e subjetivas. Como forma de desvendar condições objetivas sinalizamos a necessidade de apreender as características e especificidades do mercado de

trabalho na agricultura (que supõe a utilização de uma mão-de-obra altamente diferenciada em termos de tarefa e contrato de trabalho). Como condições subjetivas poderíamos lembrar as formas de dominação tradicional ainda existentes em algumas regiões onde trabalhadores "trocam favores" com patrões. Assim como poderíamos lembrar aspectos da "cultura sindical" interiorizada que se caracteriza pelo "assistencialismo", tanto no campo da previdência social como no campo jurídico.

Por outro lado, quando chamei atenção para a necessidade de pensar melhor o argumento da presença de "pequenos produtores" como "obstáculo" a uma organização sindical classista pretendi introduzir no debate outra variável. Tratar-se-ia apenas de encontrar uma estrutura sindical mais adequada ao campo ou a questão não estaria também na "política sindical"? Construir a unidade de classe trabalhadora no campo é uma das tarefas de uma central sindical que se quer classista. Mas enfatizar contradições (nem sempre bem demonstradas) com hipotéticos "pequenos produtores", ao invés de se deter na análise das relações entre os patrões e os trabalhadores parece não contribuir para esta tarefa.

Aos assessores, ao meu ver, cabe trazer informações e construir dados que sirvam para desnaturalizar o senso comum da militância sindical. Novas perguntas podem levar a outras respostas que provoquem realmente deslocamentos na correlação de forças tão desfavorável aos assalariados no mercado de trabalho agrícola.

# Assalariados rurais: experiências de formação sindical

Alex Sgreccia\*



Campanha Salarial no Pontal do Triângulo Mineiro (1981).

O presente texto procura resgatar experiências de formação sindical com assalariados rurais que acumulei nos últimos anos como pesquisador e como assessor do movimento sindical. As referências aos canavieiros pernambucanos, freqüentes no texto, se devem à importância de suas lutas e à pesquisa que realizei na região para minha dissertação de mestrado.

Outras experiências foram citadas a partir do trabalho como assessor na Fetaemg, como téc-

nico da Escola Sindical do Dieese e como membro da equipe atual de formadores da Escola Sindical 7 de Outubro. O relato das campanhas salariais em Minas Gerais concentra-se na região sudoeste, onde esses movimentos foram mais significativos. Noções preliminares sobre o mercado de trabalho no meio rural foram introduzidas para situar o contexto das lutas dos assalariados e os elementos que foram incorporados nas atividades de formação analisadas.

## *Mercado de trabalho no meio rural*

A análise do mercado de trabalho no meio rural deve considerar dois momentos intimamente relacionados: sua origem e sua dinâmica atual. Na constituição do mercado incluem-se os processos que transformaram o trabalhador em mero assalariado, expropriado dos meios de produção e levado a vender a força de trabalho, único elemento de que dispõe para assegurar a reprodução sua e de sua família.

Os processos que estão na origem da transformação da força de trabalho em mercadoria numa determinada região influenciam a forma como o trabalhador assalariado integra-se nesse mercado. Em outras palavras, os mecanismos que asseguram aos proprietários rurais, no presente, determinadas formas de exploração do trabalho têm relação dire-

ta com os processos econômicos e políticos em que antigos **moradores colonos** ou pequenos proprietários foram reduzidos, no passado, à condição de assalariados.

O quadro estaria incompleto se não fosse considerado como os atores interagem a partir dos conflitos gerados pela relação de compra e venda da força de trabalho. A leitura desse processo, efetuada do ponto de vista dos trabalhadores, destaca a forma como se organizam e lutam contra a exploração a que estão submetidos. Suas lutas, as greves, a campanha salarial e a negociação coletiva têm estabelecido determinados parâmetros para o funcionamento do mercado, na medida em que os sindicatos conseguem estipular as condições de venda da força de trabalho.

\* Sociólogo, coordenador-geral da Escola Sindical 7 de Outubro, em Belo Horizonte (MG).

## Constituição do mercado de trabalho

Em algumas regiões, a transformação do trabalhador em assalariado representou a ruptura com formas "tradicionais" de organização da produção. Essas formas caracterizavam-se pela concessão provisória de lotes de terra ao trabalhador, destinados ao cultivo de parte dos meios de vida necessários à manutenção de sua família, pelo uso de processos coercitivos de extração do sobretrabalho e pela produção de determinado modo de conceber o mundo que tendia a legitimar a relação entre proprietários e trabalhadores, criando entre eles laços de dependência pessoal. O morador de condição existente na lavoura canavieira pernambucana pode ser considerado um exemplo típico dessa antiga forma de relação de produção. Uma análise cuidadosa da morada nos levaria a concluir que sua origem se explica a partir do processo débil de acumulação do capital existente na agroindústria açucareira de Pernambuco que produziu uma articulação peculiar do setor industrial com o setor agrícola.

A dissolução do "mercado cativo" de mão-de-obra existente na lavoura canavieira pernambucana teve início na década de sessenta e se estendeu até o final dos anos setenta. A transformação do antigo colono em bóia-fria na região de Ribeirão Preto, Estado de São Paulo, ocorreu num espaço de tempo menor. A relativa lentidão do processo ocorrido em Pernambuco se deve, de um lado, ao processo desigual de acumulação do capital, mais débil neste Estado do que em São Paulo e, de outro, à resistência dos antigos moradores de condição aos processos que os transformaram em assalariados.

As lutas travadas pelos trabalhadores contra sua expulsão da propriedade, por direitos trabalhistas e pelo direito de sindicalização conferiram enorme força ao movimento camponês no início dos anos sessenta, período em que a lavoura canavieira experimentou um processo de crescimento extensivo, impulsionado pelo incremento da exportação do açúcar. Esse quadro foi alterado com o golpe de Estado em 1964, que desarticulou o movimento camponês e manteve sob controle os sindicatos de trabalhadores rurais. A ação dos proprietários rurais caracterizou-se, nos anos que se seguiram, pelo movimento crescente de expulsão dos moradores, que provocou a segmentação da mão-de-obra em assalariados permanentes e temporários, e pela intensificação da exploração do conjunto dos trabalhadores.

Em outras regiões, como as áreas de expansão do reflorestamento no Vale do Jequitinhonha e no Norte de Minas Gerais, a título de exemplo, o trabalho assalariado foi o resultado da expropriação do campesinato, processo em que o uso da violência contra os trabalhadores foi a marca registrada.

## Dinâmica do mercado de trabalho

Para compreender a dinâmica do mercado de trabalho é importante destacar, inicialmente, dois processos complementares: a forma como se organiza a produção em determinados setores da agricultura ou da agroindústria e a composição da mão-de-obra por eles absorvida.

Voltando ao exemplo da agroindústria açucareira, é possível identificar, desde final dos anos setenta, um investimento mais intenso de capital nas três primeiras fases do ciclo agrícola da cana — preparo do terreno, plantio, tratamentos culturais — ficando o corte dependendo principalmente do trabalho manual. A grosso modo, essa forma de organizar a produção da cana se caracteriza pelo aumento da área plantada e pela demanda menor de mão-de-obra durante as três primeiras fases mencionadas. Durante a safra, o processo é inverso: cresce a demanda de mão-de-obra como decorrência da menor aplicação de capital nessa fase da produção. A mecanização do corte é limitada em algumas regiões, como Pernambuco, pelo processo de acumulação do capital e por condições topográficas desfavoráveis. Em outras, como Ribeirão Preto, os baixos salários pagos aos trabalhadores tornavam o corte manual mais barato do que o uso de colheitadeiras mecânicas, tendência que vem sendo revertida nos últimos anos como resposta dos usineiros às campanhas salariais dos canavieiros da região.

Nos exemplos acima percebe-se uma tendência a acentuar a sazonalidade do trabalho. Em regiões de predomínio da monocultura isso significa desemprego na entressafra para um grande número de trabalhadores. O problema é atenuado onde a safra de um produto segue-se a de outro, levando os assalariados à busca itinerante de trabalho. O desemprego se agrava em regiões, como o sudoeste de Minas, onde a safra das principais culturas — café e cana — coincidem no tempo.

Em todos esses casos a sazonalidade do trabalho e o desemprego criam enormes dificuldades à mobilização dos trabalhadores pelo sindicato, diminuindo seu poder de barganha. Neste sentido, pode-se afirmar que a forma de organização da produção apontada cria condições favoráveis aos proprietários agroindustriais para impor aos trabalhadores determinadas condições de compra e de uso da força de trabalho.

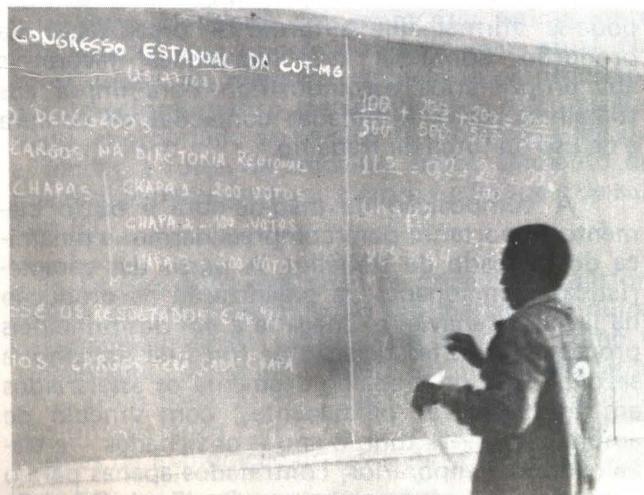
A composição da mão-de-obra é outro elemento importante para compreendermos a dinâmica do mercado de trabalho. A partir das características mencionadas da organização da produção na lavoura canavieira, chega-se a um dos principais processos de diferenciação da força de trabalho: a sazonalidade do trabalho segmenta os assalariados em trabalhadores permanentes, com vínculo de emprego durante todo o ano — os fichados — e trabalhadores temporários, contratados apenas para o corte da cana, como ocorre na Região de Ribeirão

Preto, ou que se integram de forma precária no mercado através de intermediários: **turmeiros** e **empreiteiros**. Neste caso, os assalariados não têm contrato formal de trabalho e trabalham ora numa empresa, ora noutra. No Nordeste são conhecidos como **clandestinos**.

Outros elementos como sexo, idade, região de origem são indicadores importantes de diferenças reais entre os assalariados contratados por uma empresa ou que disputam trabalho nas praças onde seus prepostos arregimentam mão-de-obra. O fundamental é identificar como essas diferenças são manipuladas para opor um segmento de trabalhador a outro, dificultando sua ação articulada e coletiva contra aqueles que os exploram.

No Nordeste era comum, no final dos anos setenta, oferecer melhores condições de trabalho aos clandestinos e reservar as piores atividades aos fichados. Os clandestinos podiam escolher os melhores lotes de cana para cortar e trabalhar à disposição, ou seja, sem que lhes fosse estipulado nenhum limite. Os fichados, ao contrário, deviam se contentar com o **rebotalho de cana**, onde o trabalho era mais difícil e usualmente não lhes era permitido cortar além de determinado limite (1.200kg por dia). Pesquisas realizadas na região indicam que a manipulação das condições de trabalho efetuada pelos proprietários agroindustriais resultava na intensificação da exploração de fichados e clandestinos, ao mesmo tempo em que operava, nos planos ideológico e político, para acentuar as diferenças existentes entre esses dois segmentos de trabalhadores, dificultando sua integração nas lutas propostas pelos sindicatos. Esse problema foi parcialmente resolvido nas campanhas salariais com a Tabela da Cana, que regulamenta a remuneração das diferentes atividades desenvolvidas na lavoura canavieira, sejam elas realizadas por fichados ou clandestinos.

Processos semelhantes têm ocorrido em São Paulo. A seleção de trabalhadores para a assinatura



Matemática sindical, tema da Escola Sindical 7 de Outubro.

de contrato permanente de trabalho privilegia jovens que se destacam pela capacidade de produção demonstrada na safra e pelo não envolvimento em atividades sindicais. Trabalhadores recrutados em outros estados para o corte da cana são mantidos em alojamentos no interior da propriedade, relativamente isolados dos assalariados que moram na cidade. Vindos de regiões estagnadas economicamente, bolsões de pobreza e de reserva de mão-de-obra, como o Vale do Jequitinhonha em Minas Gerais, os migrantes são conhecidos como **fura-greves**. O quadro tende a se alterar com a ação dos sindicatos também na região de origem dos migrantes e com a participação significativa destes nos últimos movimentos grevistas.

### Campanha salarial e negociação coletiva

As campanhas salariais têm se transformado em lutas cada vez mais expressivas, por representarem para os trabalhadores o instrumento de que dispõem para obter melhores condições de venda da força de trabalho e por colocarem em confronto os interesses imediatos de um segmento da classe trabalhadora e de um setor da classe dominante, cuja participação na economia regional chega a ser significativa em alguns estados.

A campanha salarial compreende, por sua vez, diferentes etapas e desenvolve-se em espaços sociais distintos. A etapa inicial corresponde à avaliação de correlação de forças existentes entre trabalhadores e patrões. Da análise correta do poder real de barganha do sindicato depende todo o desdobramento da campanha: a definição da estratégia e a escolha das táticas a serem utilizadas para superar as debilidades dos trabalhadores, para neutralizar os pontos-fortes dos proprietários rurais e explorar seus pontos-fracos. Uma situação desfavorável no início da campanha pode ser revertida através do planejamento estratégico.

O levantamento das reivindicações, a montagem da pauta e sua aprovação em assembléia desencadeiam o processo de mobilização dos trabalhadores. Essas atividades ocorrem no início da safra, período de maior poder de barganha do sindicato. Nesse momento, também se decide pelo uso ou não da greve como meio de pressão.

A negociação é o momento em que a campanha salarial atinge seu ponto alto: o máximo de pressão é utilizado, por cada parte, para obter o melhor resultado. Nessa fase intercruzam-se, num processo de influência mútua, os principais cenários da campanha: local de trabalho transformado em espaço de tensão, onde o trabalhador faz crescer sua força ao retirar de circulação a única mercadoria que lhe pertence, a força de trabalho; o local da negociação onde representantes dos trabalhadores e dos proprietários encontram-se para buscar uma solução aceitável pelas partes para suas divergências; e, finalmente, a Justiça do Trabalho, quando a arbitragem do conflito passa para o Estado.

O poder de pressão acumulado pelas partes do lado de fora do espaço em que se desenvolve a negociação (ou o julgamento da justiça trabalhista) é determinante. Por sua vez, o resultado da negociação depende também de elementos do próprio cenário em que ela se realiza: a composição das comissões que negociam, a argumentação utilizada, as táticas empregadas para conduzir a negociação, a identificação do que a outra parte está disposta a ceder, a estratégia usada para levar a outra parte a aceitar determinados termos do acordo, a avaliação da conveniência de se fechar o acordo ou de evitá-lo.

Colocada nestes termos, tem-se a impressão de que a negociação coletiva transcorre num espaço de

ampla liberdade. O Estado, no entanto, interfere no processo, estabelecendo limites precisos. Utilizando-se de uma complexa estrutura corporativa, intervém diretamente na solução dos conflitos entre capital e trabalho ao regulamentar a greve e a negociação coletiva, ao definir a política salarial e o funcionamento da Justiça de Trabalho, entre outros mecanismos. No meio rural, esses processos tornam ainda mais frágil a posição dos sindicatos frente aos proprietários rurais, que costumam não cumprir o acordo e nem respeitar as sentenças normativas dos tribunais trabalhistas, especialmente no período da entressafra, momento em que diminui sensivelmente o poder de barganha dos trabalhadores.

## Formação sindical para assalariados rurais

### Experiências de formação sindical desenvolvidas pela Fetaemg

Do início de 1982 ao final de 1984 a Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de Minas Gerais (Fetaemg) desenvolveu um interessante trabalho de formação com os assalariados das regiões onde se realizavam, desde 1981, campanhas salariais. O trabalho era parte de um programa mais amplo de formação coordenado pelo setor educacional da Fetaemg.

Em linhas gerais, o programa visava a formar dirigentes e delegados sindicais a partir das diretrizes do III Congresso Nacional da Contag, realizado em 1979. O congresso fora um marco expressivo na história do **Complexo Contag**, pelas teses progressistas nele aprovadas que reorientavam, de forma crítica, a relação do movimento sindical dos trabalhadores rurais com o Estado, ao mesmo tempo em que deixaram clara a proposta da organização dos trabalhadores nas frentes de lutas em que se confrontavam com as diversas formas de capital e com órgãos do próprio Estado, responsáveis pela política agrária e agrícola e por projetos oficiais de desenvolvimento.

As atividades que o setor educacional passou a desenvolver baseavam-se na leitura das resoluções do III Congresso e na análise da realidade do MSTR em Minas Gerais, onde o quadro não era nem um pouco alentador. Marcados por uma tradição assistencialista, poucos eram os sindicatos organizados a partir das lutas dos trabalhadores ou que desenvolviam uma ação coerente com as linhas do III Congresso.

A partir de uma série de encontros regionais com dirigentes e delegados sindicais, foi se desenvolvendo um amplo programa de formação cujo eixo era a articulação dos sindicatos nas diversas regiões, o encaminhamento dos problemas de organi-

zação interna, questões administrativas e o incentivo à organização dos trabalhadores. Para acompanhar a ação dos sindicatos a Fetaemg contratou um grupo de formadores, chamados na época de **orientadores sindicais**. O setor educacional chegou a ter sob sua coordenação cerca de **30 orientadores** espalhados por todo o estado.

O programa de formação desenvolvido nesse período tinha como principal objetivo transformar o chamado **sindicato assistencialista em sindicato de luta**. Além do trabalho permanente do orientador, o setor educacional passou a promover em cada região atividades de formação para debater a proposta de mudança da linha de ação dos sindicatos e a forma de viabilizar essa transformação.

As ilustrações que se seguem foram retiradas da cartilha **O Delegado Sindical** elaborada na primeira etapa desse programa. O material serviu de base para a montagem de um audiovisual sobre o mesmo tema.



O programa de formação coordenado pelo setor educacional combinava a discussão geral, realizada em todas as regiões, sobre o novo projeto de sindicalismo proposto pelo III Congresso, com o acompanhamento das frentes de luta em curso no estado. Em 1982 o mapeamento dessas lutas indicava a concentração de conflitos pela posse da terra no noroeste e no norte de Minas e campanhas salariais no sudoeste e no pontal do Triângulo. Movimentos expressivos e de pequenos produtores desenvolveram-se no ano seguinte em alguns municípios da região nordeste (Mucuri e Jequitinhonha).

Em linhas gerais, as atividades de formação concentravam-se no encaminhamento das questões relacionadas à ação sindical local, trabalho realizado pelo orientador, e na articulação das lutas, através de encontros de caráter regional e estadual. Nesses eventos as experiências de luta eram socializadas e se aprofundava o debate em torno da estratégia e diretrizes de ação.

A ação da Fetaemg com os assalariados teve início em 1981. Pressionada pela Contag, que forçava a ampliação das lutas coletivas dos trabalhadores através de encontros nacionais por frente de luta, onde a experiência dos canavieiros pernambucanos era colocada como modelo para os assalariados das demais regiões do país, e pela emergência de movimentos espontâneos dos assalariados, como a greve dos canavieiros de Passos em 1980, a federação escolheu o sudoeste mineiro, região de predomínio do café e da cana, para realizar sua primeira experiência de campanha salarial. Em 1981 esse movimento envolveu onze sindicatos. No final do ano a proposta foi estendida para cinco municípios do pontal do Triângulo em que coexistem as lavouras de cana, café, milho, soja, entre outras.

O diagnóstico dessas lutas feito pelo setor educacional em 1982 apontava sérias dificuldades. Erros cometidos no planejamento da primeira campanha salarial haviam comprometido sua eficácia no ano anterior e tornavam precária sua continuidade. Entre falhas destacavam-se: a pauta de reivindicações sem conter mecanismos de controle dos recursos empregados pelos proprietários para intensificar a exploração do trabalho: o atraso no desencadeamento da campanha, que acabou levando a negociação (e a data-base) para o final da safra, época em que diminui sensivelmente o poder de barganha dos trabalhadores: a avaliação incorreta de correlação de forças, tendo a federação e a Contag subestimado as debilidades dos sindicatos e a reação patronal.

A negociação resultou, em 1981, na assinatura de convenções coletivas. Os fazendeiros dos municípios onde os sindicatos exigiam o cumprimento das cláusulas acordadas acionavam vários mecanismos para neutralizar a ação sindical: a demissão de trabalhadores e de delegados com estabilidade no

emprego, o uso de técnicas poupadoras de mão-de-obra na entressafra para acentuar o desemprego, e até mesmo recursos à Justiça do Trabalho pedindo a anulação da convenção.

Os sindicatos envolvidos na campanha formavam, por sua vez, um grupo bastante heterogêneo, apresentando sérias debilidades. Podiam ser divididos em três subgrupos:

- a) sindicatos com direção comprometida com a defesa dos assalariados e que aprofundaram o processo de organização de base, conseguindo relativa mobilização dos trabalhadores;
- b) sindicatos cuja direção limitava-se a cumprir a burocracia necessária à realização da campanha salarial e que não se empenhara na mobilização dos trabalhadores, mantendo-se numa postura de conciliação com os fazendeiros;
- c) sindicatos com profunda dificuldade de organização e em constante crise de direção, onde a campanha salarial se desenvolveu com o apoio da Fetaemg e da Contag, que deslocaram dirigentes e assessores para mobilizar os trabalhadores e realizar as assembléias para a aprovação das reivindicações.

Em 1982 os proprietários rurais recusaram-se a negociar com os sindicatos, forçando a instauração do dissídio para que a justiça trabalhista arbitrasse o conflito. Além de contarem com a morosidade do Tribunal Regional do Trabalho (TRT), ainda recorreram ao TST com pedidos de efeito suspensivo para cláusulas deferidas pelo Tribunal Regional. Estava clara a estratégia patronal de esvaziar a campanha salarial pela repressão direta aos trabalhadores e pelo recurso aos tribunais.

Encontros de dirigentes da região para avaliar e planejar o trabalho sindical passaram a ser realizados com maior frequência (a cada dois meses). Experiências de outras regiões, como a dos canavieiros pernambucanos, foram apresentadas e discutidas, especialmente os recursos utilizados para exigir o cumprimento da sentença normativa: paralisações no local de trabalho, ações plúrimas na justiça e pedidos de fiscalização do Ministério do Trabalho. Os sindicatos foram orientados a cobrar das empresas, que se negavam a pagar aos trabalhadores os salários estipulados pelos tribunais, as perdas salariais acumuladas no período. Campanhas foram organizadas em alguns municípios, como se pode ver em trechos do material de divulgação produzido pelo Sindicato de Botelhos:

*Trabalhador assalariado  
escute, preste atenção  
nosso direito é sagrado  
nele ninguém passa a mão*

*No ano passado  
fizemos muita reunião  
o salário aumentado  
conquistamos com satisfação*

*Enquanto o processo corria  
tentaram rasgar o Contrato  
dizendo que não valia  
a lei do Sindicato*

*O trabalhador porém sabia  
que o salário é direito  
era só esperar o dia  
para a lei ter efeito*

*Até agora esperamos  
e resolvemos cobrar  
a paciência esgotamos  
está na hora de lutar.*

O setor educacional elaborou um documento contendo as diretrizes para a ação com os assalariados do sudoeste e de outras regiões do estado. O texto, aprovado pela diretoria da federação, propunha a reorientação das campanhas salariais a partir do planejamento estratégico.

Um programa de formação para delegados e dirigentes sindicais foi organizado como objetivo de preparar campanhas salariais mais eficientes. Editou-se uma cartilha especialmente para tal fim. Através da trajetória de uma família de assalariados, o texto apresentava os elementos básicos do processo de organização e de luta por melhores condições de trabalho e melhores salários. A cartilha, cuja estrutura segue o modelo das novelas de rádio, foi transformada em audiovisual. O material podia ser utilizado em conjunto (cartilha e áudio) ou separadamente (a cartilha, o áudio ou só a fita).

A campanha salarial de 1983 foi planejada com o objetivo de reverter o quadro até o momento desfavorável aos trabalhadores. O município de Passos, onde se concentrava o maior número de canavieiros da região e que já haviam experimentado a greve em 1980, foi escolhido para "puxar" a campanha com nova paralisação. A experiência serviria para se repensar a estratégia de campanha com os demais sindicatos.

Apesar das dificuldades enfrentadas, o processo em Passos foi encaminhado de acordo com a Lei nº 4.330. Depois de três dias de paralisação, os trabalhadores aguardaram, durante 40 dias e em estado de greve, o pronunciamento do TRT. O julgamento foi amplamente favorável aos trabalhadores.

Estavam criadas as condições para se retomar, em novas bases, o trabalho com os assalariados. Para levar esse desafio adiante eram necessárias diretrizes claras de ação e vontade política. Alegando não ser seu papel substituir os sindicatos na direção das lutas dos trabalhadores e não poder continuar investindo recursos nas áreas de campanha salarial em detrimento de outras regiões, a Fetaemg foi reduzindo gradativamente sua participação nas campanhas salariais. Esses movimentos tornaram-se, com o tempo, meros rituais burocráticos com participação inexpressiva dos trabalhadores. Pouco tempo depois o trabalho de formação sindical foi extinto na Fetaemg.

#### **Escola Sindical do Dieese: avaliação e planejamento de campanhas salariais**

A pedido das federações do Centro-Sul e da Contag, a Escola Sindical do Dieese realizou uma série de seminários sobre Negociação Coletiva e Campanha Salarial de dezembro de 1986 a janeiro de 1987. O trabalho de formação foi planejado com o objetivo de avaliar as campanhas salariais realizadas no Centro-Sul do país e de oferecer subsídios para o planejamento da ação sindical.

Nos três seminários realizados pelo Dieese, o levantamento das condições de trabalho foi usado como ponto de partida para a compreensão da dinâmica do mercado de trabalho no meio rural. As informações dos participantes foram sistematizadas no quadro negro, constituindo o material básico para elaboração da análise. A técnica utilizada foi a da aula dialogada, na qual o formador leva os participantes a estabelecerem relações entre fatos e processos, construindo coletivamente conhecimento a partir de perguntas e das respostas dadas pelos trabalhadores.

O tema de negociação coletiva foi introduzido a partir dos problemas identificados pelos trabalhadores nas simulações de negociação. Dificuldades de condução da negociação, falhas na defesa da pauta de reivindicações, constatadas nas simulações de mesa, foram trabalhadas do ponto de vista técnico e político.



Informações sobre a política salarial vigente e dados referentes aos itens não econômicos da pauta foram repassados com o objetivo de subsidiar a argumentação da comissão dos trabalhadores e da comissão patronal. **As falhas da argumentação dos trabalhadores foram analisadas sobre vários aspectos: a consistência do argumento, o raciocínio lógico, a capacidade de contra-argumentar.** A importância de dominar os conteúdos da pauta foi ficando clara aos participantes. Itens da pauta, como a reposição das perdas salariais, foram trabalhados do ponto de vista econômico, jurídico e político.

**Disponer de bons argumentos é condição para um bom desempenho na mesa de negociação.** O resultado da mesa depende também de outras variáveis: o comportamento dos membros da comissão negociadora e sua capacidade de conduzir o processo, de tomar a iniciativa, de impor o ritmo e imprimir a qualidade ao processo. Neste momento, evidenciaram-se as questões referentes à condução da negociação, como a atuação do coordenador, a divisão de papéis, as táticas utilizadas pelas partes para atingir determinados objetivos (saber o que a outra parte está disposta a ceder ou qual será sua reação diante de determinada proposta, por exemplo).

Numa aula dialogada os elementos da argumentação e do comportamento na mesa foram resgatados para se aprofundar a discussão em torno do significado da negociação coletiva. A análise realizada com o grupo levou à conclusão de que a negociação reflete o processo mais geral da correlação de forças entre patrões e trabalhadores. Neste sentido, o que define seu resultado é o poder de barganha das forças em confronto.

O momento seguinte dos seminários foi dedicado à discussão de estratégia e táticas de negociação e de campanha salarial. O objetivo era relativizar o aspecto comportamental do processo de negociação que as simulações pudessem ter acentuado. Neste sentido, era necessário contextualizar a negociação coletiva como um momento da campanha salarial e explicitar os processos que transformam os atores — trabalhadores, patrões — em forças sociais que se relacionam no mercado com interesses conflitantes.

A simulação de um jogo final de um campeonato de futebol foi utilizada para "puxar" a discussão. A partir do trabalho dos grupos (que deviam fazer um planejamento para que o time em situação desfavorável ganhasse o jogo e conquistasse o campeonato) foram construídas as reações de correlação de forças, planejamento, estratégia e táticas. Do exemplo do campeonato de futebol retomou-se a discussão da campanha salarial como processo que coloca em confronto forças sociais (patrões e trabalhadores) e se discutiu a importância do planejamento estratégico, instrumento que pode ser utilizado pelo sindicato para alterar, a seu favor, determinada correlação de forças.

## SIMULAÇÃO

### DISPUTA DO CAMPEONATO DA SEGUNDA DIVISÃO

O campeonato da Segunda Divisão de Futebol chega à reta final com a realização, daqui a 10 dias, do jogo entre os times Santa Helena e Araraquara. As duas equipes disputam os títulos de campeão e vice-campeão da temporada.

O Santa Helena está com 17 pontos e o Araraquara com 16. O empate pode dar o título ao Santa Helena. Para os jogadores do Araraquara só interessa a vitória.

O Santa Helena é um time ofensivo. Foi a equipe que mais fez gols durante o campeonato. Decide as jogadas no contra-ataque: fecha-se bem na defesa e lança, através do meio de campo que se arma, rapidamente, o ataque pelas pontas. O ponta-esquerda, muito veloz, é um verdadeiro goleador. O ponto fraco da equipe está no miolo da zaga: o zagueiro central é falho na marcação.

O Araraquara é um time defensivo. Marca em cima e desarma bem as jogadas do adversário. É a defesa menos vazada no campeonato. Joga de forma compacta na defesa. Conta com um centro-avante perigoso, que puxa os contra-ataques. O zagueiro lateral esquerdo é considerado o ponto mais fraco do time. A dez dias da disputa final, a equipe apresenta baixo rendimento físico.

O conhecido juiz Epitácio Pianotto foi escalado como árbitro da partida. Enérgico, acompanha de perto os lances, punindo rigorosamente as faltas. Os bandeirinhas não foram ainda escalados.

Dizem que o Araraquara está armando um esquema para conquistar o título. Terá alguma chance?

Na etapa final do trabalho foram levantadas as estratégias e táticas empregadas pelos empresários da agroindústria açucareira para se contrapor à ação sindical nas últimas campanhas salariais. A troca de informações entre dirigentes sindicais de diferentes regiões apontava para certo grau de articulação dos empresários a nível regional e nacional.

A partir desses dados e da avaliação dos acertos e erros cometidos nas últimas campanhas foi pedido aos participantes que indicassem sugestões para o planejamento da próxima campanha salarial, considerando as seguintes etapas: a abertura da campanha e a preparação da negociação; a negociação propriamente dita e, finalmente, a luta pelo cumprimento da convenção coletiva ou da sentença normativa.

As sugestões serviram de base para o debate sobre planejamento estratégico. O grupo chegou à conclusão de que não se deve trabalhar com modelos rígidos quando se trata de elaborar estratégias de ação. Usar sempre o mesmo modelo — optar pela greve a priori e todo ano fazer o mesmo tipo de greve — pode significar a incapacidade de ler corretamente a realidade e de perceber a dinâmica das forças sociais em confronto. O planejamento estratégico só é eficaz quando considera a realidade na qual se pretende intervir como um campo de múltiplas possibilidades.

## Escola Sindical 7 de Outubro: negociação coletiva e contrato coletivo de trabalho

Fundada em agosto de 1987, a Escola Sindical 7 de Outubro tem sua sede na cidade industrial de Belo Horizonte. Iniciativa do movimento sindical mineiro e nacional, a escola pretende ser um espaço de discussão sistemática das questões sindicais, urbanas e rurais, e de formação de quadros para o movimento, com vistas ao fortalecimento de um sindicalismo democrático, classista, unitário e de massas.

Um dos programas desenvolvidos atualmente pela Escola, em convênio com o Dieese e a Universidade Federal de Minas Gerais, é o da Negociação Coletiva e Contrato Coletivo de Trabalho. A primeira fase desse programa compreende quatro etapas (cursos de cinco dias de duração) em torno dos seguintes temas:

1. Matemática sindical e introdução à negociação coletiva;
2. Política salarial e planejamento de campanha salarial;
3. Estado e negociação coletiva no Brasil;
4. Contrato coletivo de trabalho.

O primeiro curso foi realizado em julho do corrente ano e o segundo está previsto para setembro. As etapas seguintes serão desenvolvidas no primeiro semestre de 1990. Participaram da primeira etapa dirigentes sindicais urbanos e rurais. O programa procura oferecer subsídios para a ação sindical imediata — planejamento de campanha salarial —, aprofundar a discussão sobre o modelo corporativo de negociação coletiva existente no Brasil e abrir o debate sobre experiências internacionais e a proposta da CUT de contrato coletivo de trabalho. A partir desse programa básico é que a escola pretende desenvolver atividades específicas de formação dirigidas para determinados segmentos como assalariados rurais, metalúrgicos, entre outros.

A constatação de que muitos dirigentes têm pouca experiência de negociação e dificuldade de compreender a complicada legislação salarial vigente (assim como a política salarial recente) nos levou a resgatar uma experiência já desenvolvida pela Escola Sindical do Dieese e a incluir na primeira etapa do programa noções elementares de política salarial e de negociação coletiva. Na primeira parte do curso, trabalhamos com noções matemáticas básicas (fração, porcentagem, número decimal, índices) e conceitos como salário nominal, salário real, custo de vida, inflação, perda salarial, reposição necessária, entre outros.

Questões práticas do dia-a-dia, como o cálculo da porcentagem dos que votaram a favor de determinada proposta numa assembléia ou dados sobre a perda do poder de compra do salário entre uma data e outra serviram de estímulo para que os participantes trabalhassem em grupos com exercícios e textos em que operações matemáticas básicas e noções como perda salarial eram apresentadas numa linguagem coloquial, de fácil compreensão. Através de aulas dialogadas, um economista do Dieese trabalhou com o grupo procurando “deco-dificar” as operações matemáticas necessárias à construção dos conceitos.

Exemplos também tirados do cotidiano constituíram o ponto de partida para o grupo elaborar os conceitos de negociação e negociação coletiva. Com o objetivo de caracterizar a negociação coletiva como um processo, suas diferentes etapas foram trabalhadas, a seguir, a partir de uma simulação.

Os participantes foram divididos em dois grupos: patrões e empregados de uma empresa. Além das informações de conhecimento público sobre as partes, cada uma delas dispunha de informações privativas que deviam considerar ao elaborar sua estratégia de negociação.



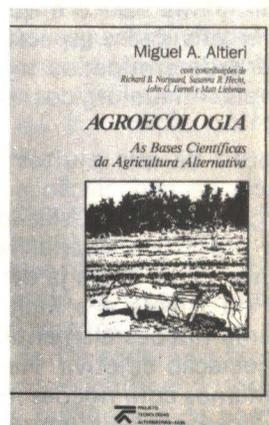
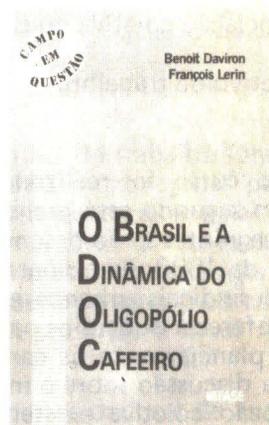
Reunião de trabalhadores no STR de Botelhos(MG), em 1981.

Mesas simuladas de negociação foram usadas para abrir o debate de questões específicas — como táticas de condução de negociação, argumentação — e para testar as hipóteses desenvolvidas pelas partes. As simulações de mesa foram entremeadas com aulas dialogadas, de curta duração, sobre temas que os grupos precisavam compreender melhor para conduzir a negociação: a identificação dos pontos fortes e pontos fracos de cada uma das partes, a avaliação da correlação de forças, a elaboração de hipóteses a respeito do que a outra parte está disposta a ceder, a definição do mínimo desejável na negociação, as táticas utilizadas para se obter o máximo de concessão da outra parte, etc.

O objetivo, mais uma vez, era mostrar que não se deve prender a modelos rígidos quando se negocia. A negociação desenvolve-se num espaço onde se deve contar com o que se prevê e com o imprevisível. Isto exige das partes não apenas flexibilidade, mas agilidade de movimentos e extrema habilidade. As condições em que uma parte se movimenta são dados também pelos movimentos da outra parte.

Não basta para uma delas (trabalhadores, por exemplo) ter objetivos claros e saber de que força dispõe para se posicionar. Sua força é sempre relativa, deve ser avaliada a partir da força da outra parte (patrões). Os movimentos de avanço ou de recuo, de endurecimento ou de flexibilidade, de concessão ou de recusa devem ser feitos a partir da leitura dos objetivos e movimentos da outra parte. Negociar pressupõe capacidade de elaborar estratégias e de atualizá-las através de táticas, de prever e de se adaptar ao imprevisto. A negociação é um campo que envolve várias possibilidades.

A parte final do curso compreendeu a avaliação dos resultados obtidos depois da última rodada de negociação. Cada parte — trabalhadores e patrões — avaliou o seu desempenho apresentando como trabalho as informações de conhecimento público e informações privadas para elaborar e desenvolver sua estratégia de negociação. Informações de conhecimento público, privadas da empresa e do sindicato.



# LANÇAMENTO

## HISTÓRIA DOS MOVIMENTOS SOCIAIS NO CAMPO

*Leonilde Sérvolo de Medeiros*

"A imagem que herdamos do campo é uma versão construída pelos vencedores no processo histórico. Fomos durante muito tempo levados a pensar o trabalhador rural como passivo, submisso, cordato, incapaz de formular seus próprios interesses e de lutar por eles".

O resgate dessa história, obra de Leonilde Sérvolo de Medeiros, contribui decisivamente para a derrubada desses preconceitos, ao fazer surgir os trabalhadores rurais como atores ativos da história, sujeitos coletivos. Dá-lhes um passado, uma genealogia. Não travaram lutas ao sabor do imediatismo e dos ventos, como fogo no mato; suas lutas progressivamente procuraram se inserir em movimentos e organizações que lhes deram continuidade e sentido. E assim, a história não só dá um passado ao campesinato brasileiro mas aponta, ao fazê-lo emergir como classe, para o seu futuro. Não se pode pensar em construir um projeto de sociedade sem a sua participação.

História dos movimentos sociais no campo destina-se aos trabalhadores do campo, suas lideranças, assessores, educadores e técnicos, que fazem esta história. É indicado também para todos os cidadãos urbanos que querem compreender as lutas e a história do povo brasileiro. E, enfim, interessará também aos estudiosos, historiadores, sociólogos, economistas, planejadores. É uma rica fonte de informações e reflexões.

*Leonilde Sérvolo de Medeiros é pesquisadora e professora do CPDA/UFRRJ e doutoranda em Ciências Sociais pela UNICAMP. Assessora o movimento sindical dos trabalhadores rurais.*



VÍDEO POPULAR:  
AS OUTRAS CORES DA IMAGEM

**A** partir da década de 80 começam a surgir no Brasil e na América Latina produções de vídeos vinculadas de forma diversas aos movimentos sociais. Nos últimos cinco anos, esta produção se multiplicou, através da criação permanente de novos grupos produtores e da formação e consolidação da Associação Brasileira de Vídeo Popular (ABVP). Apesar desta crescente produção e do fortalecimento da organização dos grupos produtores, muito pouco tem se investido na análise, reflexão teórica e sistematização desta produção.

Raras foram as iniciativas trazidas ao público por aqueles envolvidos diretamente nesse processo. Dentre estas está o número 28 da revista **Proposta**, intitulada "O Que Pinta de Novo, Pinta na Tela do Povo", que procurou fundamentalmente analisar o vídeo "Batalha em Guararapes", produzido pela FASE em conjunto com os moradores de um bairro da zona oeste do Rio de Janeiro.

Em seu próximo número a **Proposta** retoma o tema comunicação, retratando distintas experiências de vídeo popular, com o objetivo de traçar um painel a partir de algumas das principais vertentes do vídeo popular no Brasil.

Serão abordadas experiências de vídeos sindicais, como a produção da TV dos Trabalhadores (metalúrgicos de São Bernardo – SP) e TV dos Bancários (SP); produção de vídeo na área de formação (FASE – Mandacaru – PI); vídeo e animação cultural (TV Viva – PE e TV Maxam – bomba – RJ) e experiências de produção independente. Esta coletânea será finalizada com um artigo sobre a trajetória e projeto desenvolvidos pela ABVP.

Esperamos com esse número da **Proposta** trazer alguns subsídios para os produtores e para os usuários no sentido de fortalecer o debate e a reflexão sobre o papel da comunicação popular no processo de transformação social.