

CONDOMÍNIOS DE EMPREGADORES RURAIS NAS ÁREAS DE EXPANSÃO CANAVIEIRA PAULISTA

*Gilsa Rojas Barreto**

Resumo: O Condomínio de Empregadores Rurais consiste em um modelo de contratação e gestão coletiva regulamentado no Brasil em 1999, com o intuito de assegurar aos trabalhadores rurais direitos trabalhistas e previdenciários. No estado de São Paulo este sistema de registro foi bem aceito e considerado um avanço na “modernização” das relações de trabalho. A união de produtores rurais com a finalidade de contratar empregados foi classificada como contrato de equipe patronal rural, denominado Pacto Rural de São Paulo. No Brasil, há poucos estudos sobre este modelo de Condomínio de Empregadores Rurais. A pesquisa de campo foi empreendida em alguns municípios localizados nas áreas de expansão canavieira paulista. O Condomínio de Empregadores Rurais se insere no setor sucroalcooleiro como uma nova forma de organização da produção e do trabalho.

Palavras-chave: Setor sucroalcooleiro. Modernização. Mercado de trabalho. Relações de trabalho. Contrato de trabalho.

Abstract: The Condominium of Rural Employers is a model of contracting and collective management regulated in Brazil in 1999 in order to ensure to rural workers labor rights and security. In São Paulo this system of collective registrure was well accepted and considered an advance in the “modernization” of labor relations. The union of farmers for the purpose of hiring employees is classified as contract employee staff retreat, called the Rural Pact of São Paulo. In Brazil, there are few studies on this model Condominium Rural Employers. The field research was undertaken in some cities located in sugarcane growing areas of São Paulo. The Condominium of Rural Employers within the sugarcane sector is a new way of organizing production and labor.

Keywords: Sugar-alcohol sector. Modernization. Labor market. Labor relations. Employment contract.

* Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia na Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo (FFLCH/USP) – gilsarojas@gmail.com.

INTRODUÇÃO

O Condomínio de Empregadores Rurais (um modelo de contratação e gestão coletiva) foi regulamentado no Brasil no final dos anos 1990 durante o governo Fernando Henrique Cardoso (FHC). O Condomínio de Empregadores Rurais possibilitou aos trabalhadores o contrato de trabalho por um período mais prolongado e proporcionou redução de custos de produção, sobretudo os relativos à contribuição previdenciária e ao rateio de despesas administrativas. Ao atender às reivindicações dos empregadores rurais por redução de custos, este modelo era considerado um avanço na “modernização” das relações de trabalho. Em 2000, constituiu-se o primeiro Condomínio de Empregadores Rurais do Estado de São Paulo, para a contratação de trabalhadores na cultura de cana-de-açúcar. Esse sistema de registro de empregados em nome coletivo de empregadores contribuiu para a formalização da relação de emprego dos trabalhadores rurais temporários.

Os estudos sobre o trabalho rural temporário, no Estado de São Paulo, começaram a ganhar destaque na década de 1970. Assinalavam a redução das relações de colonato, parceria e arrendamento, bem como a ampliação do trabalho assalariado. Também ressaltavam que o aumento dos trabalhadores rurais temporários, em relação aos permanentes, tornou-se uma tendência com o processo de modernização da agricultura brasileira. Os estudos acadêmicos sobre o trabalho assalariado temporário, profusos nos anos 1970 e 1980, “hoje em dia têm sido objeto de pouca atenção” (ALVES; NOVAES, 2007, p. 13). Os estudos acadêmicos relativos a esse modelo são poucos e se concentram na área do Direito. A pesquisa de campo foi empreendida em alguns municípios localizados no Escritório de Desenvolvimento Rural (EDR) de Araçatuba, de General Salgado e de São José do Rio Preto.¹ No mapa a seguir, está delimitada a região da pesquisa empírica, de acordo com a estrutura administrativa da Secretaria de Agricultura e Abastecimento do Estado de São Paulo.

¹ Durante a pesquisa a mestranda recebeu bolsa da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP).



Fonte: Elaboração própria, com base no Banco de Dados (SÃO PAULO, 2008).
Figura 1 – Mapa da distribuição dos municípios do estado de São Paulo por escritório de desenvolvimento rural, com destaque para a região da pesquisa empírica.

A maioria das pesquisas acadêmicas sobre o Complexo Agroindustrial Canavieiro foi realizada no EDR de Ribeirão Preto, principal região canavieira do estado de São Paulo. Os procedimentos metodológicos para o estudo sobre a reunião de fornecedores em Condomínios de Empregadores combinaram pesquisa qualitativa, com entrevistas e observações, bem como levantamento bibliográfico e documental.

A CONTRATAÇÃO EM NOME COLETIVO DE TRABALHADORES

A contratação de trabalhadores por tempo parcial em Condomínio de Empregadores iniciou-se na França, em 1985, em área urbana e se estendeu para o meio rural (OLIMPIA; ROLIM, 2000). O modelo francês, “realizou caminho inverso ao do modelo brasileiro, sendo primeiro adotado no meio urbano, depois no rural” (RABELO, 2007, p. 95). A instituição do Condomínio de Empregadores Rurais, no país, deveu-se à contribuição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (OLIVEIRA JÚNIOR; RODRIGUES, 2000), de advogados, de sindicatos, da sociedade civil “originalmente no campo, com o envolvimento de trabalhadores e empregadores rurais, além de diversos agentes do Estado, como o Ministério Público do Trabalho, Auditores Fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego e do próprio Instituto Nacional de Seguridade Social” (LEMES, 2005, p. 85). No Brasil, o modelo

de Condomínio de Empregadores Rurais é usualmente denominado “Consórcio de Empregadores Rurais”².

No governo de FHC a fiscalização foi mais coerciva no meio rural, “devido a interesse de coibir as ocorrências de trabalho escravo”, portanto, “o Ministério do Trabalho e Emprego buscou formas alternativas de contratação de trabalhadores nesse setor” (MIGUEL, 2004, p. 74). As restrições impostas às cooperativas de trabalhadores rurais “pelas instituições jurídicas tendem a reduzir a utilização dessa modalidade de contratação, ocorrendo a migração para outras modalidades ou mesmo estimulando o surgimento de novos arranjos contratuais, como é o caso dos **consórcios de empregadores rurais**” (STADUTO; ROCHA JÚNIOR; BITENCOURT, 2004, p. 657, grifo meu)³. A contratação em nome coletivo de empregadores consiste em um sistema de registro de empregados que garante direitos relativos ao contrato de trabalho para os **bóias-frias**. Sem o contrato de trabalho e o vínculo formal de emprego, eles recebiam remuneração por **diária** (OLIVEIRA JÚNIOR; RODRIGUES, 2000). Na contratação em Condomínio de Empregadores Rurais não há necessidade da formal cessação do vínculo e os custos da dispensa que dela resultam. A redução de custos vincula-se ainda à facilidade para a solução de litígios, devido à legalidade e à segurança jurídica do modelo. Para algumas diferenças de verbas contratuais adotou-se a conciliação entre as partes, em valores moderados (MAZUR, 2003). Segundo Daniel B. Rabelo, esse modelo “representa avanço considerável para o trabalho no campo” (RABELO, 2007, p. 93).

O principal óbice para estabelecer o Condomínio de Empregadores Rurais foi o reconhecimento previdenciário. Houve resistência do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), argumentando que tais grupos de empregadores, como pessoas jurídicas – associação, consórcio, sociedade ou sociedade de fato – teriam maior arrecadação⁴. No Estado de São Paulo,

² Há outros termos utilizados para mencionar o modelo citado: “Pluralidade de Empregadores Rurais” ou “Registro de Empregadores em Nome Coletivo de Empregadores”. Os precursores da utilização do modelo de Condomínios de Empregadores, no Brasil, foram os produtores de cana-de-açúcar que integravam cooperativas no Paraná. Em 1994, o advogado Dirceu Galdino idealizou o modelo de Condomínio de Empregadores (MAZUR, 2003). Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, os advogados Mário Campos de Oliveira Júnior e Sérgio Roberto Giatti Rodrigues contribuíram para a idealização e a elaboração deste novo modelo de contratação (BRASIL, 2000).

³ Na Justiça houve reticência, pois “os juízes não estavam convencidos da validade jurídica de tal inovação. Em parceria com procuradores do MPT, os fiscais do trabalho também prepararam um relatório e entraram em contato com juízes do trabalho para informá-los dos esforços que faziam para encaixar os consórcios dentro dos princípios básicos do código trabalhista e para ter certeza de que os juízes compreendiam as diferenças entre consórcios e cooperativas de trabalho fraudulentas (...). Além disso, enfatizaram o potencial dos consórcios para melhorar as condições de trabalho nas áreas rurais (PIRES, 2008, p. 34-35). A sigla MPT se refere a Ministério Público do Trabalho.

⁴ No entendimento do INSS, sobre os Condomínios de Empregadores Rurais deveriam incidir “as taxações inerentes à empresa urbana, por constituir-se em empresa prestadora de serviços” (FONSECA, 2000, p. 3).

trabalhadores, empregadores, as entidades sindicais, o Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho aceitaram a proposta de implantar o Condomínio de Empregadores, a qual “foi muito bem recebida” (RABELO, 2007, p. 58). Instituiu-se “uma comissão formada pela FAESP, FETAESP e Ministério do Trabalho e Emprego para tentar viabilizar a sua regulamentação previdenciária” (RABELO, 2007, p. 58)⁵. Dessa maneira,

[...] no dia 24 de setembro de 1999, foi firmado, na Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, o que se convencionou chamar Pacto Rural de São Paulo, em que se estabeleceram as bases para a proliferação do contrato de equipe patronal rural. A Circular nº 56/99 do INSS revela a flexibilização do entendimento inicial, contemplando a figura do consórcio de empregadores e os requisitos para sua matrícula como contribuinte rural. Segundo afirmações de representantes da FAESP e da FETAESP, a figura viabilizará a criação imediata de 300 mil empregos rurais no Estado de São Paulo, pois os pequenos produtores que não teriam como contratar trabalhadores em razão da constante intermitência de suas necessidades de trabalho poderão se agrupar, contratando a mão-de-obra de forma partilhada, dividindo-se os encargos e distribuindo-se os custos do trabalho proporcionalmente à utilização efetiva (FONSECA, 2000, p. 3-4, grifo do autor).

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, Francisco Dornelles, regulamentou a implantação do Condomínio de Empregadores Rurais no Brasil em dezembro de 1999⁶. Com a colaboração da FAESP, em sete de julho de 2000, constituiu-se o primeiro Condomínio de Empregadores Rurais do Estado de São Paulo, para a contratação de 300 trabalhadores na cultura de cana-de-açúcar, localizado no município de Onda Verde. Em Bebedouro, no dia 31 de julho do mesmo ano, houve a contratação de 7.000 trabalhadores rurais em dois Condomínios de Empregadores. Na região de São Carlos e de Sorocaba, assim como ao Norte do estado, houve a organização de outros Condomínios de Empregadores Rurais (RABELO, 2007)⁷. Na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, em São Paulo, obte-

⁵ FAESP é a sigla que designa Federação da Agricultura do Estado de São Paulo e FETAESP é a sigla para Federação dos Trabalhadores Rurais do Estado de São Paulo.

⁶ De acordo com a Portaria Ministério do Trabalho e Emprego nº 1.964, de 1º de dezembro de 1999, publicada no Diário Oficial da União (DOU), Seção 1, página 26, de 2 de dezembro de 1999.

⁷ No Brasil, entre o ano 2000 até setembro de 2002, com o estímulo do Ministério do Trabalho e Emprego, foram formados 103 condomínios, o que corresponde à formalização do emprego de aproximadamente 66 mil trabalhadores, envolvendo cerca de 3.500 produtores rurais (BRASIL, 2002, p. 16). A Delegacia Regional do Trabalho no estado de Minas Gerais foi pioneira na divulgação do modelo (BRASIL, 2000). De acordo com um artigo, publicado em 2008, havia “mais de 150 consórcios, a maioria em Minas Gerais (46), especialmente nas áreas ou regiões irrigadas com culturas diversificadas que permitem alternar as colheitas, onde os consórcios funcionaram melhor” (PIRES, 2008, p. 19).

ve-se a informação de que não há um acompanhamento sistemático referente a esta forma de contratação no Estado. Em 2001, no Estado, havia cinquenta e um Consórcios de Empregadores Rurais, os quais reuniam 30.177 contratos de trabalho e 1.580 produtores, principalmente na citricultura. Três municípios, Monte Azul Paulista, Itápolis e Araraquara, concentravam parte significativa do número de Consórcios, do número de contratos de trabalho e do número de produtores consorciados (MAZUR, 2003, p. 82-83).

OS CONDOMÍNIOS DE EMPREGADORES RURAIS COMO UMA FORMA DE ORGANIZAÇÃO DA PRODUÇÃO E DO TRABALHO

Cabe ressaltar que a implantação dos Condomínios de Empregadores Rurais na produção canavieira ocorreu em um novo ambiente institucional, após a desregulamentação do setor sucroalcooleiro. A redução de custos passou a ser o elemento-chave de toda a cadeia de produção do Complexo Canavieiro e se insere no novo paradigma de produção enxuta, o qual compreendeu, mudanças nas formas de gestão (ALVES, 2002). O Condomínio de Empregadores Rurais é uma forma de organização da produção e do trabalho que cumpre funções de modernização no setor sucroalcooleiro, principalmente em decorrência do aumento de escala de produção. Essa consequência deve ser ressaltada pelo fato de que as dificuldades dos fornecedores de cana frente às usinas se relacionam à integração vertical e às prerrogativas das unidades de processamento, fundamentadas na concentração fundiária e a mecanização.

No Estado de São Paulo, as usinas dispõem de grandes áreas para o cultivo de cana-de-açúcar e os custos de produção são menores do que os dos fornecedores autônomos. Conforme Ramos (2007a), em 2007, as usinas e destilarias no estado produziram a maior parte da cana que processaram, aproximadamente 75% da cana moída. A produção diminuta de fornecedores, conhecida como “integração vertical”, decorrente da exclusão e redução de fornecedores/produtores autônomos, acentua a concentração fundiária e a apropriação concentrada da renda. As usinas arrendam terras de pequenos proprietários de terras e de fornecedores descapitalizados, os quais se tornam rentistas, assim como de “áreas subutilizadas de grandes propriedades fundiárias, este é o caso das pastagens semi-ociosas da pecuária eufemisticamente definidas como ‘degradadas’” (SZMRECSÁNYI et al., 2008, p. 97)⁸. No período posterior à desregulamentação do setor

⁸ É plausível afirmar que “os pequenos produtores que arrendam ou vendem suas terras dificilmente voltam à atividade agrícola, pois normalmente vendem suas máquinas e equipamentos e migram para as cidades para viver da receita obtida. Isso já ocorreu durante a vigência do Proálcool no período de implantação, idos de 1970 e 1980, transformando produtores agrícolas, ativos e participantes na criação da riqueza nacional, em meros rentistas, socialmente improdutivos (VEIGA FILHO, 2007).

sucroalcooleiro, ampliou-se a heterogeneidade social dos fornecedores de cana e houve aumento da importância dos mercados de terras e trabalho para os fornecedores ativos (TERCI et al., 2007). No Estado de São Paulo, nas dez maiores microrregiões canavieiras, na safra 1995/1996, havia 6.985 fornecedores de cana associados à Organização dos Plantadores de Cana da Região Centro-Sul do Brasil (ORPLANA). Desse total, “40% são produtores de cana (ativos) e 60% arrendam as terras aos produtores (passivos), não participando do processo produtivo” (TERCI et al., 2007, p. 144). De acordo com um estudo empreendido na região de Piracicaba, para os proprietários rentistas “a terra representa segurança incomparável às outras formas de aplicação financeira” (PERES, 2003, p. 90)⁹.

Foram entrevistados alguns funcionários da Associação de Plantadores de Cana do município sede do Condomínio Antonio Souza Alves e Outros. De acordo com o técnico agrícola Gabriel Vasconcelos, há cerca de 400 associados atuantes na Associação de Plantadores de Cana. A maioria dos associados é de pequenos fornecedores, aproximadamente 80%, pois produzem menos de 10 mil toneladas de cana. Alguns dos pequenos fornecedores moram na propriedade rural e tentam diversificar a produção combinando seringueira, gado e cana. A maioria dos condôminos são grandes fornecedores e arrendatários. Os condôminos têm o seu próprio maquinário agrícola, assim eles se reúnem para dividir o seu serviço. Nos últimos anos, a ampliação da produção canavieira atraiu investimentos de profissionais de áreas distintas da agricultura. Entre os condôminos, há proprietários de supermercado e médicos. A maioria dos pequenos fornecedores são proprietários de terras, mas não têm máquinas e estão reunidos, principalmente, na Cooperativa ou a usina presta serviço para eles. Os pequenos fornecedores, habitualmente recorrem à Cooperativa para a colheita e, para o plantio, utilizam o serviço terceirizado de alguma empresa.

De acordo com Vasconcelos, os fornecedores não estão preparados para o cumprimento do Protocolo Agroambiental. Ele comentou que os pequenos e médios fornecedores não possuem recursos disponíveis para a compra do número suficiente de máquinas colheitadeiras. Vasconcelos explicou que atrasos na época da colheita implicam prejuízos para o fornecedor, principalmente o pequeno, pois a usina tem pouco interesse na produção de uma área pequena. Se o fornecedor planta uma cana precoce e, por alguma razão, a usina não faz a colheita dessa cana no período adequado, a colheita pode ficar para o final da safra ou, talvez, não seja realizada naquela safra. A cana

⁹ Conforme a autora, “os produtores tecnificados ampliam suas áreas de produção através de contratos de parceria e arrendamento, contratos estes geralmente com grau de formalização reduzido. Foi possível detectar que, das 31 propriedades, em 44,2% os contratos estão estabelecidos oralmente, ou seja, sem nenhuma garantia jurídica” (PERES, 2003, p. 83-84). Os proprietários que não se envolvem na atividade agrícola, mais da metade, atribuem valor simbólico à propriedade, o qual “está ligado à importância que a terra assumiu na trajetória e desenvolvimento da família que no passado produzia cana-de-açúcar” (PERES, 2003, p. 90).

que sobra de uma safra para outra é conhecida como cana bisada. Na opinião do técnico agrícola, o Condomínio seria a solução para os pequenos e os médios produtores, “realmente eles têm que se unir! Por quê? Para reduzir custo. Hoje não adianta ficar brigando por preço da cana, que tem que aumentar. Tem que reduzir custo, trabalhar com redução de custo e o Condomínio seria uma forma de reduzir custo”.

A modernização na gestão dessa mão-de-obra traz o seguinte paradoxo: “institui um sofisticado sistema de incentivos e prêmios por produtividade e, ao mesmo tempo, inicia uma inédita temporada de doenças e mortes entre os trabalhadores da cana” (NOVAES, 2007a, p. 169). As usinas utilizam técnicas motivacionais para estimular a competição entre os trabalhadores e aumentar a produtividade do trabalho. De acordo com o autor, dentre os critérios para a seleção dos trabalhadores, destacam-se a força física e a destreza, “critérios imprescindíveis para assegurar o aumento da produtividade nesse sistema de corte que supõe a intensificação do ritmo de trabalho” (NOVAES, 2007a, p. 171). O ritmo de trabalho no corte manual de cana se intensificou e a produtividade do trabalho vincula-se à exploração da “mais-valia absoluta”. Um artigo apresentou uma análise de um período mais abrangente e demonstrou que, apesar do aumento da produtividade no corte de cana, houve perda real da remuneração diária (RAMOS, 2007). O trabalhador no corte manual de cana precisa alcançar, em algumas regiões, rendimento mínimo de dez toneladas/dia para assegurar a contratação.

A remuneração dos trabalhadores rurais define-se por tarefa realizada e se estabelece o preço por tonelada de cana-de-açúcar, com base na capacidade dos trabalhadores com maior produtividade. Alguns trabalhadores podem cortar elevadas quantidades de cana. O aumento do esforço físico leva à desidratação, à perda excessiva de sais minerais e pode ocasionar câibras. Segundo Novaes (2007b), em alguns casos, as câibras que se iniciam nas mãos e nos pés chegam às pernas, ao tórax e aos braços. Os trabalhadores denominam esse estado de paralisia e fortes dores de “birola” ou “canguri” (ALVES, 2008). Os funcionários de algumas usinas levam soro fisiológico para o campo, a fim de conter a desidratação e, em alguns casos, suplementos energéticos para reposição de sais minerais. Em outros casos, os trabalhadores recebem atendimento médico quando chegam ao hospital da cidade, onde lhes é ministrado soro diretamente na veia. Além das câibras, o trabalhador pode ficar em estado febril, ter convulsão e, se não houver atendimento, pode morrer. O aumento do ritmo de trabalho, no longo prazo, provoca dores na coluna e tendinites (NOVAES, 2007b).

Em casos mais extremos há “suspeita de mortes por exaustão, conforme denúncias divulgadas na imprensa e diligenciadas pela Procuradoria do Trabalho” (VEIGA FILHO, 2007). Em 2005, o Serviço Pastoral do Migrante de Guariba, no Estado de São Paulo, registrou entre as safras 2004/2005 e 2006/2007 a morte de quatorze cortadores de cana no estado (ALVES,

2006, p. 91). Segundo Alves, “fica fácil entender por que morrem os trabalhadores rurais cortadores de cana em São Paulo: por causa do excesso de trabalho” (ALVES, 2006, p. 96). Conforme Silva (2007), a superexploração da força de trabalho no corte de cana conduz ao excesso de esforço físico e no limite pode ocasionar a morte, considerada uma overdose de trabalho. A Pastoral do Migrante relata a ocorrência da “birola”, assim como estudos acadêmicos (RUMIN, 2004; SILVA, 2004 apud SILVA, 2007).

A seguir são apresentadas algumas das informações e relatos, decorrentes das entrevistas realizadas em três Condomínios de Empregadores Rurais. Os gerentes entrevistados foram seletivos e não divulgaram todas as informações sobre o funcionamento dos Condomínios. Um dos gerentes não mencionou a área de cana colhida e outro não informou o número de condôminos. Essas informações sobre o número de condôminos e a área de cultivo, seriam importantes para a qualificação dos fornecedores como grandes, médios ou pequenos. Uma funcionária do departamento de recursos humanos de uma usina afirmou que os fornecedores de cana reunidos em Condomínios de Empregadores passaram a obter lucros significativamente mais altos, após a implantação do modelo. Apenas um gerente agrícola de uma usina recebeu-me para uma entrevista e somente uma gerente autorizou a leitura e a transcrição de informações presentes no documento denominado Pacto de Solidariedade. Nesse documento, o grupo de produtores define regras de participação dos condôminos, de funcionamento das atividades do Condomínio de Empregadores Rurais, de gestão e de administração do trabalho em um documento. Assim, assumem a responsabilidade solidária pelos direitos e obrigações trabalhistas, previdenciários e fiscais, decorrentes dos contratos de trabalho estabelecidos com os trabalhadores rurais¹⁰. Na fachada de cada uma das sedes dos Condomínios de Empregadores Rurais visitados havia um nome fantasia. Os Condomínios se assemelhavam a empresas terceirizadas. O Condomínio João Pedro Mendes e Outros, constituído em 2003, era a “Agrimendes”. O Condomínio Felício Siqueira Andrade e Ou-

¹⁰ O principal efeito do referido documento é o de tornar a dívida comum a todos os produtores rurais, podendo ser exigida de cada um individualmente. A solidariedade é uma garantia a favor do credor, no caso, o empregado. Todavia, o condômino que for acionado e pagar a totalidade da dívida poderá cobrar de cada condômino a sua quota-parte. Embora não seja uma exigência, a constituição de um Condomínio de Empregadores Rurais pode apoiar-se na relação de confiança entre os produtores, a qual se constrói na participação em associações, sindicatos rurais, cooperativas agrícolas etc. No Pacto de Solidariedade, é possível convencionar o desligamento do condômino já na primeira inadimplência, caso não pague a quota-parte concernente ao rateio das despesas administrativas, proporcional ao período que cada um dos condôminos utilizou os serviços prestados pelos empregados. O “Pacto” mencionado deve ser escrito contendo a qualificação completa de todos os participantes e, pelo menos, as seguintes informações: nome completo, estado civil, Cadastro de Pessoas Físicas (CPF), documento de identidade, matrícula Cadastro Específico do INSS (CEI) individual, inscrição no Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCR), endereço domiciliar e endereço da(s) propriedade(s) vinculada(s) ao grupo.

tros, formado em 2005, era a “Companhia Agrícola” e o Condomínio Antonio Souza Alves e Outros, integrado em 2007, era a “Aliança Agrícola”¹¹.

CONDOMÍNIO JOÃO PEDRO MENDES E OUTROS

No Condomínio João Pedro Mendes e Outros o Pacto de Solidariedade foi firmado em 2006 e registrado em cartório. Os contratantes condôminos assumiram a responsabilidade mútua pelos encargos, contribuições, tributos federais, estaduais, municipais, trabalhistas e previdenciários de todos os trabalhadores contratados pelo Condomínio. Os condôminos, reunidos sob o nome de João Pedro Mendes e Outros, poderiam contratar pessoas físicas ou jurídicas, a fim de administrarem o Condomínio. Segundo o documento, para atender a necessidades de funcionamento, o Condomínio poderia adquirir, alugar, arrendar ou solicitar a prestação de serviços de veículos, tratores, máquinas e implementos de terceiros, pessoas físicas ou jurídicas, escritórios especializados, assessoria técnica, gerenciamento, administração terceirizada e o que se fizesse necessário para a obtenção do objetivo comum. O resultado da atividade do Condomínio, obtido mediante forma contábil, para fins de cumprimento das legislações fiscais e do Imposto sobre a Renda seria calculado proporcionalmente à mão-de-obra utilizada por cada proprietário.

Em 2006, havia quarenta e quatro condôminos que eram fornecedores de cana para uma usina instalada no mesmo município onde estava localizada a sede do Condomínio. Segundo a gerente, o número de condôminos deveria aumentar em 2008. O condômino que assumiu a responsabilidade de ser “cabeça” do grupo, João Pedro Mendes, era designado no Pacto de Solidariedade como presidente do Condomínio. Mendes era agricultor e residia na área urbana do município sede da Agrimendes. O presidente era arrendatário da maior quantidade de áreas, no total trinta e cinco áreas, trinta delas no município sede do Condomínio e cinco em municípios vizinhos. Mendes arrendara 749,12 hectares, em seu nome, e 277,26 hectares, junto de outros três condôminos. O presidente e os três condôminos reuniam o total de 1.026,38 hectares, sendo que a área menor era de 6,52 hectares e a maior, 193,60 hectares. O Condomínio reunia trinta e dois arrendatários, um parceiro e onze proprietários, os quais cultivavam, respectivamente, 2.578,09 hectares, 72,60 hectares e 483,30 hectares. No total, os condôminos cultivavam 3.133,99 hectares, sendo a área menor de 4,31 hectares e a maior, 193,60 hectares.

¹¹ As áreas de cultivo de cana-de-açúcar dos fornecedores do Condomínio João Pedro Mendes e Outros e do Condomínio Antonio Souza Alves e Outros se localizam no EDR de São José do Rio Preto. As áreas dos fornecedores de cana do Condomínio Felício Siqueira Andrade e Outros se localizam no EDR de Araçatuba.

No tocante à residência, trinta e um condôminos moravam em áreas urbanas e apenas treze em área rural, qual seja sítio, estância, chácara. Havia condôminos que residiam no município sede do Condomínio, em sete municípios limítrofes ao município sede e em um município nas proximidades do Condomínio, São José do Rio Preto. Alguns condôminos residiam em localidades mais distantes, Araçatuba, no estado de São Paulo e Curitiba, estado do Paraná. No que se refere à profissão dos condôminos, havia trinta e nove agricultores, um funcionário público, um policial militar, um administrador de empresas e duas professoras.

CONDOMÍNIO FELÍCIO SIQUEIRA ANDRADE E OUTROS

Na compreensão do gerente do Condomínio, Felício Siqueira Andrade, a união de fornecedores de cana nesse modelo de contratação contribui para a formação de um grupo seletivo. A Companhia Agrícola reunia, no ano de 2008, mais de trinta sócios e acionistas de uma determinada usina¹². De acordo com o gerente, esse modelo é mais seletivo do que uma Cooperativa de produtores de cana-de-açúcar, por exemplo. Em uma cooperativa não há critérios de seleção dos produtores, “qualquer um pode integrar aquele grupo como cooperado”, afirma Andrade. No Condomínio, são os fornecedores de cana, os condôminos, que decidem os critérios de ingresso e de desligamento dos produtores. Uma das atribuições de Andrade é a de participar da elaboração de acordos coletivos com a usina, o Sindicato dos Trabalhadores Rurais e UDOP. Ele também informa as datas das reuniões aos condôminos, os quais são bastante assíduos. Durante esses encontros há prestação de contas, com o intuito de assegurar a transparência na administração.

De acordo com o gerente, alguns condôminos residem em municípios distantes da sede do Condomínio. Andrade citou como exemplo um condômino que mora no estado do Rio de Janeiro. Após aprovação do orçamento anual, relativo à estimativa dos custos de preparação do solo, plantio de cana, tratamentos culturais, contratações e possíveis demissões, cada condômino recebe, por e-mail, o orçamento dos custos correspondentes à sua área plantada. Depois da colheita há retenção de um determinado valor por tonelada de cana. O contrato dos trabalhadores rurais, residentes no município, cerca de 300, é por prazo indeterminado, para o plantio e tratamentos culturais. O corte manual de cana fica a cargo da usina, devido a benefícios fiscais. O Condomínio contrata funcionários da área administrativa, motoristas, tratoristas e um agrônomo. O agrônomo Carlos Fernandes enfatizou a importância de plantar a variedade mais adequada para a região e combinar as variedades com dife-

¹² Entre os fornecedores externos às usinas e destilarias, muitos “possuem relações de parentesco com os proprietários delas ou detêm nelas alguma participação acionária” (SZMRECSÁNYI et al., 2008, p. 60).

rentes períodos de maturação para distribuir a colheita ao longo da safra. Os tratos culturais em geral referem-se ao cultivo de soqueira, adubação e calagem do solo, aplicação de inseticidas no controle de doenças e pragas, além de herbicidas para evitar o desenvolvimento de plantas invasoras.

CONDOMÍNIO ANTÔNIO SOUZA ALVES

O presidente da Aliança Agrícola, Antonio Souza Alves, trabalhou como gerente agrícola de usinas no Oeste paulista por 18 anos. Alves foi gerente durante cinco anos na Associação de Plantadores de Cana e na Cooperativa Agrícola do município, simultaneamente. A seguir, há a transcrição de um trecho da entrevista que se refere à constituição do Condomínio de Empregadores Rurais.

Em dezembro de 2006, me desliguei da Cooperativa e da Associação e resolvi montar, já tinha um conhecimento grande com os fornecedores, já entendia de tudo, como plantar, como colher, a parte fiscal, a parte financeira. Foi uma bagagem muito grande que eu adquiri ali na Associação e na Cooperativa, toda a parte técnica eu era responsável. Aprendi de tudo. Então montamos uma empresa. Chamei mais dois amigos para serem sócios na empresa. Dinheiro a gente não tinha, zero! Éramos funcionários, não tínhamos. Financiamos os primeiros carros, a primeira estrutura, tivemos alguns parceiros que nos auxiliaram, acreditaram na gente e hoje estamos com 800 funcionários.

O termo “parceiros”, nesse contexto, não remete ao contrato de parceria, mas designa os fornecedores de cana. A relação entre condôminos e usinas, os quais estabelecem um contrato de fornecimento, é considerada uma relação de fidelidade. O gerente agrícola de uma usina, José Garcia, mencionou que prefere se referir aos fornecedores de cana que estão em condomínio como parceiros e não como terceiros. Garcia afirmou que os fornecedores de cana do condomínio são fornecedores fiéis. Os condôminos estão vinculados a uma associação de fornecedores de cana, localizada no mesmo município em que está situada a sede do condomínio. A maioria desenvolvia atividades como a pecuária e cultivava pastagens e os demais integravam uma Cooperativa e um Condomínio de Empregadores Rurais que fora desativado. As propriedades rurais, onde se cultivam os canaviais, estão registradas no Condomínio de Empregadores Rurais. Do montante de cinco mil hectares de área cultivada com cana, a maior parte são terras arrendadas. Na compreensão de Alves,

hoje tem no mercado empresas que estão totalmente, deixando de lado as suas obrigações, tem, não tenha dúvida. Está tendo denúncia no jornal, você vê todo dia o trabalhador em condições subumanas, situações degradantes. Então, essas

empresas elas vão sair do mercado. O mercado não vai aceitar isso. As *indústrias*, elas são seletivas também com o pessoal. Tem um Condomínio que estava o ano passado e ele foi proibido de prestar serviço. Eu não vou citar o nome porque é delicado, mas teve um Condomínio Agrícola que foi um Condomínio o ano passado e teve uma fiscalização grande e foram constatadas muitas irregularidades. A indústria praticamente o proibiu de trabalhar com fornecedores esse ano e os fornecedores que estavam com aquele Condomínio foram praticamente obrigados a buscar outro Condomínio que tenha mais responsabilidades.

A Aliança Agrícola tem uma diretoria, na qual o gerente, que também é condômino, assumiu o cargo de presidente e se responsabiliza pelos atos administrativos. Alves é Técnico Agrícola, graduado em Administração de Empresas e estudante de Direito. Os condôminos não participam de reuniões no Condomínio, embora sejam financeiramente solidários, em decorrência do “Pacto de Solidariedade” firmado entre os condôminos. O relacionamento com os fornecedores é mais uma relação comercial, uma vez que a Associação oferece assistência técnica. Para cada variedade de cana há um momento mais propício para a colheita, o qual se identifica com a retirada de amostras de canaviais para verificar a quantidade de Açúcar Total Recuperável (ATR). Quanto maior a quantidade de ATR, mais favorável para a colheita. A quantidade de chuva é um dos fatores climáticos que mais impactam no desenvolvimento da cana.

Conforme Alves, o Condomínio empreende um planejamento do plantio de variedades com diferentes épocas de maturação. As variedades precoces, médias e tardias estão adequadas para o corte, respectivamente, de maio a junho, de julho a agosto e de setembro a novembro. A Associação dos fornecedores de cana faz o processamento das amostras empregando a tecnologia de *softwares* e análises laboratoriais. As áreas de cultivo de cana da Aliança Agrícola constituem uma frente de trabalho para a Associação, a qual fornece um relatório, com base no qual se elabora um programa de colheita que estabelece a ordem de colheita. Como o grupo é menor, viabiliza-se uma colheita equilibrada, quando a cana estiver madura. Se estivessem em um grupo grande, como em uma usina, esse planejamento seria prejudicado. Alves explica qual a principal vantagem para que os fornecedores se reúnam em Condomínio.

O benefício é de o fornecedor tirar a cana dele na hora certa, obedecer a um programa de colheita que ele consegue tirar a cana dele na hora em que ela está madura. Se deixar à mercê da usina, isso acaba não acontecendo de forma tão equilibrada. A associação dos fornecedores de cana tira amostras de canaviais e, então, consegue identificar quais canaviais estão no ponto de colheita. Então é feito por quantidade de açúcar. A gente chama de ATR (Açúcar Total Recuperável) da cana. Quanto maior é o ATR, mais rentabilidade a

cana paga. Você tem que colher as canas de maior ATR. A associação garante no papel, colhe uma amostra e traça uma curva de quais canaviais estão no ponto de colheita.

Esse modelo de contratação não visa fins lucrativos, pois se fundamenta basicamente no princípio de fazer o plantio e a colheita da cana do fornecedor e pode terceirizar atividades, como a mecanização do plantio. Em 2008, após um ano de funcionamento do Condomínio de Empregadores Rurais, deve haver uma reunião que discutirá de modo detalhado o balanço referente ao exercício de 2007, trata-se de uma prestação de contas, uma vez que o resultado no final do exercício é nulo. Se fosse uma empresa, o Condomínio de Empregadores Rurais deveria emitir nota fiscal e recolher os impostos estabelecidos na legislação. O Condomínio de Empregadores Rurais deposita para o Estado 2,8% do INSS, mas se fosse uma empresa seriam 28%. Essas são as diferenças fiscais e tributárias.

Alves é proprietário de uma empresa que presta serviços para o Condomínio de Empregadores Rurais, a qual disponibiliza equipamentos, tratores, caminhões, ônibus, a carregadeira. No início das atividades havia quatro tratores 7515, um 6415 com carregadeira de cana e um 5705 com pulverizador, todos da marca *John Deere*. Em maio de 2007, na Agrishow de Ribeirão Preto, Alves visitou o estande dessa empresa e negociou a compra de mais um trator, um modelo 7715. O Condomínio de Empregadores Rurais não faz a compra de máquinas agrícolas. Até 2008, o plantio e a colheita eram manuais. Se o Condomínio comprasse maquinário, seria um condomínio de mecanização. No condomínio não há manutenção de um fundo ou caixa, pois não contrai dívidas. A aquisição de bens, como máquinas, é efetuada pela empresa, pessoa jurídica. Desse modo, apresentam-se as despesas, valor da prestação de serviços, para o plantio e a colheita da cana em uma planilha de valores, a qual é pública. Calcula-se o valor do plantio por alqueire e a colheita, por tonelada de cana-de-açúcar processada. O custo do plantio, em 2008, foi de aproximadamente R\$ 7.000,00. Na região, a concorrência torna-se ainda mais acirrada, devido à proximidade com uma usina pertencente a um grupo estrangeiro, o Noble Group. A usina conseguiu muitos fornecedores porque financia o plantio de cana, em torno de R\$ 6.000,00 por alqueire, e o pagamento deve ser realizado com a colheita da cana. É a produção que garante os financiamentos bancários, os quais se destinam à implantação e ao custeio da produção agrícola. Conforme Alves,

no contrato de arrendamento, você tem que ter a produção. Você tem que ter a posse da terra. Não necessariamente o título. São duas situações diferentes. Aqui é a propriedade, essa propriedade lhe pertence, você tem o título, mas você arrendou ela para mim. Você tem o título, mas não tem a posse. A posse é minha. Então eu estou no poder da terra. Eu levo esse contrato de arrendamento

mento até o banco e o banco financia. Para o crédito agrícola, tem que ser aplicado. Só que isso acaba caindo nas mãos de alguns. Então vai a relação cliente-banco e isso nem sempre é uma coisa, vamos dizer, justa. Então vai a relação cliente-banco, vai a fidelidade, a capacidade de pagamento, muita coisa é analisada neste momento.

Na safra 2008/2009, os trabalhadores rurais do Condomínio de Empregadores Rurais devem fazer o corte manual de aproximadamente um milhão de toneladas de cana. Nas propriedades rurais em que não é permitida a queima prévia da palha, a colheita será mecanizada. Os fornecedores do EDR de São José do Rio Preto já têm aproximadamente dez máquinas. De acordo com Alves, “a cana de várias propriedades que estavam no Condomínio já não vai mais ser colhida pelo Condomínio esse ano de 2008, vai ser colhida pelo próprio fornecedor. O fornecedor já vai fazer a colheita dele com máquina”. Na compreensão do presidente da Aliança Agrícola, a mecanização da colheita e o fim deste modelo de contratação coletiva é uma “tendência natural”. Conforme Alves, o trabalhador rural deve migrar para outras atividades no setor. Por ora, não se detém aqui no entendimento relativo à desativação do modelo de Condomínio de Empregadores Rurais no setor sucroenergético no Estado de São Paulo. Esse modelo consiste em uma forma de organização do mercado de trabalho que implica em aumento de escala produtiva. No caso específico do Condomínio Antonio Souza Alves e Outros, a Aliança Agrícola, os fornecedores de cana, reunidos neste modelo, conseguiram maior autonomia e aumentaram seu poder de barganha porque produzem matéria-prima de melhor qualidade e a entregam para mais de uma usina. O Condomínio não terceirizou os serviços de mecanização da colheita da cana-de-açúcar. A diminuição gradual da queima prévia da palha da cana e a ampliação da mecanização da colheita retiram fornecedores do Condomínio.

Alves também considera o Condomínio de Empregadores Rurais como modelo na região, pois os empregados têm registro em carteira, há fornecimento, para os trabalhadores rurais, aproximadamente 700, de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), cesta básica e soro para reidratar. Devido ao número de empregados, torna-se obrigatório elaborar um programa de gestão tendo em vista a segurança e saúde do trabalhador. Há dois técnicos em Segurança do Trabalho, professor de Educação Física para orientação da ginástica laboral, uma enfermeira do trabalho, um engenheiro do trabalho e um médico do trabalho. O Condomínio de Empregadores Rurais recentemente havia empregado uma psicóloga. Há um encarregado do Departamento Pessoal, três auxiliares da parte administrativa, secretárias, um advogado, motoristas e fiscais. O número total de funcionários é de aproximadamente 800. Os empregados do Condomínio de Empregadores Rurais trabalham de segunda a sábado. No final de semana participam de um campeonato de

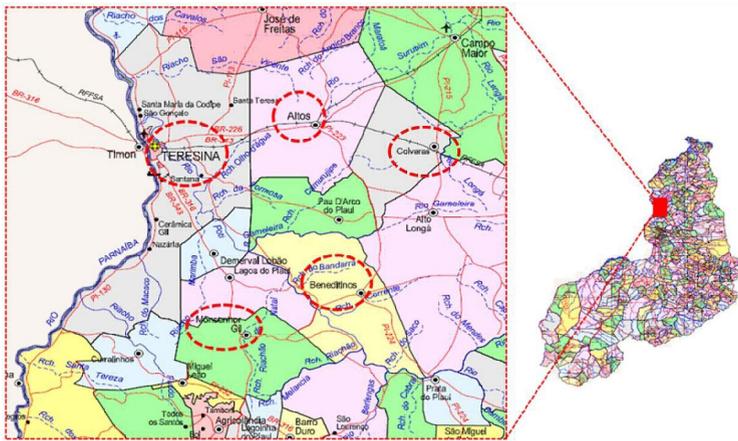
futebol, um evento social para integração e lazer, dinâmica elaborada pelo professor de Educação Física.

A contratação dos trabalhadores rurais não requer uma formação específica, pois o serviço é “braçal”. O contrato é por prazo indeterminado. Se o contrato é de safra, por prazo determinado, é preciso obedecer ao prazo mínimo de noventa dias para o trabalhador voltar a ser contratado na mesma empresa. Antes dessa medida legal realizava-se um acordo, segundo o qual a empresa dispensava os trabalhadores para que sacassem o fundo de garantia. Atualmente, o trabalhador que se demita em dezembro apenas poderá retornar para a empresa em março. A maioria dos trabalhadores era constituída por migrantes que haviam trabalhado em outras empresas. Os motoristas dos ônibus não recrutam os trabalhadores no local de origem, mas esperam que eles cheguem às cidades e se acomodem. Dos 400 trabalhadores contratados no ano de 2007, praticamente todos retornaram em 2008. Contrataram-se cerca de 300 trabalhadores rurais em contrato de experiência, o qual vence após noventa dias. O pagamento dos motoristas dos ônibus é um percentual do salário dos trabalhadores, assim, diretamente vinculado ao rendimento da produção do corte manual. Segundo um motorista, Rogério Assis, há aproximadamente cinco anos na atividade, no ano de 2008, o pagamento está mais baixo do que em todas as outras safras. Alguns motoristas também são proprietários de alojamentos, também denominados Condomínios.

A produtividade média de um trabalhador, no corte de cana queimada, é de oito toneladas/dia. No canavial que passa pelo primeiro corte, o rendimento é de aproximadamente seis toneladas/dia. Na terceira e quarta colheita não são muito difíceis de cortar, assim, a produtividade pode chegar à média de doze toneladas/dia. Os trabalhadores mais diligentes são escolhidos para um treinamento, com o intuito de exercer suas atribuições, de conferir a qualidade do trabalho e de medir a produção dos cortadores. Há um fiscal geral, que coordena os demais fiscais, e cada ônibus que realiza o transporte das turmas dos trabalhadores, treze ao todo, é acompanhado por um fiscal. No Condomínio, os fiscais controlam a entrada, a saída e o horário de alimentação e repouso dos trabalhadores rurais com a utilização de um coletor de dados. Alves apresentou a pesquisadora para os funcionários do Condomínio e explicou que havia organizado um espaço apropriado para guardar e distribuir os EPIs. Notou-se que Alves se referia a essa instalação de uma maneira especial. Ele enfatizou a importância de cumprir a legislação, ao fornecer os EPIs e verificar se os mesmos estavam em condições adequadas de uso ou se precisava ser efetuada a reposição. Na sede do Condomínio, o profissional de Educação Física comentou sobre a existência de fotos nos arquivos dos computadores do Departamento Pessoal. A maioria das fotos se referia ao controle dos horários de entrada, saída, pausa para alimentação e repouso, ocasião em que os trabalhadores inseriam um cartão no coletor eletrônico de ponto. Havia também algumas fotos sobre o plantio de cana e a

realização de ginástica laboral. As fotos, segundo o presidente, compõem um registro para apresentar aos agentes de fiscalização do trabalho. A utilização de EPIs é uma das principais exigências dos agentes fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego. Os trabalhadores rurais que esquecem os EPIs ou se recusam a utilizá-los podem ser demitidos por justa causa. O técnico em segurança do trabalho fotografa os trabalhadores rurais que não estão usando EPIs para comprovar o motivo da demissão.

A maioria dos cortadores de cana contratados pela Aliança Agrícola era constituída por migrantes. O município onde residiam as turmas de trabalhadores rurais entrevistados era conhecido de longa data pelos agentes fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego e do Procurador do Ministério Público do Trabalho como uma cidade-dormitório onde muitos dos trabalhadores rurais viviam em condições precárias¹³. A seguir, apresenta-se a localização dos municípios de origem dos entrevistados, procedentes da área rural de Altos, Coivaras, Beneditinos e Monsenhor Gil. Esses municípios estão próximos da capital, a qual está assinalada.



Fonte: Elaboração própria, a partir do Mapa Político-Administrativo do Estado do Piauí (BRASIL, 2008).

Figura 19. Mapa do Estado do Piauí, com destaque para a capital e a sede dos municípios de origem dos trabalhadores rurais entrevistados

¹³ Em maio de 2008, depois de encontrar algumas turmas de trabalhadores procedentes do Estado do Piauí, os quais residem em alojamentos ou “barracos”, como denominam as casas de aluguel, os objetivos da pesquisa foram apresentados e iniciadas as entrevistas. A pesquisadora permaneceu na área da pesquisa de campo até agosto daquele ano. Voltou para a região da pesquisa empírica e, entre abril e julho de 2009, conversou com alguns trabalhadores que eu haviam sido entrevistados anteriormente. Entretanto, alguns haviam regressado para seus municípios de origem e outros se mudaram para outras cidades da região ou de outros estados.

O presidente do Sindicato dos Trabalhadores Rurais, Leandro Moraes Vieira estima que, no início da safra, nos municípios da base sindical, há mais de trinta ônibus que realizam o transporte dos trabalhadores rurais para áreas localizadas no EDR de Araçatuba, de General Salgado e de São José do Rio Preto. Os trabalhadores migrantes, aproximadamente 2.000, realizam o plantio e a colheita da cana-de-açúcar de usinas e “fazendas”, denominação para se referir às terras de cultivo, próprias ou arrendadas, dos fornecedores de cana, inclusive as áreas de fornecedores em Condomínio de Empregadores Rurais. Vieira utiliza o termo “empreiteira” para designar o Condomínio de Empregadores Rurais. Na perspectiva do presidente do sindicato, o Condomínio de Empregadores aumentou a oferta de empregos. Além disso, o Condomínio paga mais do que as usinas pelo metro de cana e tem serviço o dia todo. Segundo Vieira, “as turmas colhem cana o dia todo. Às vezes, acaba uma cana aqui, tem que andar 40km para cortar outra. Eles, às vezes, vêm embora. Por isso que é bom ‘fazenda’”. De acordo com o presidente do sindicato, “antes da expansão do plantio de cana, os trabalhadores rurais vinham apenas na época do corte. Na entressafra não tinha serviço para eles, mas agora eles já ficam direto. Ficam um ano, dois, três, mas acaba ficando em definitivo”. A maior parte dos trabalhadores é de solteiros, cerca de 70%. Os solteiros moram em alojamentos projetados para abrigar até cinquenta pessoas ou em casas compartilhadas, em média, por seis pessoas.

Amarildo Fontes começou no corte de cana em 2006 e a cada safra trabalha em uma empresa diferente. O trabalhador rural explicou que veio para o corte de cana no Estado de São Paulo por iniciativa própria, “por conta”. Segundo Fontes, “tem o ônibus que está lá com a lotação. Eles vai lá, tira a passagem dele, já vem, chega, aí já procura o encarregado da turma, seja qualquer lá, de qualquer empresa que está tocando o serviço. Eles já ficham, por ali vai acontecendo”. Alguns dos trabalhadores dessa turma eram cortadores de cana conhecidos como carteira branca, os quais não haviam trabalhado com registro em carteira anteriormente. Na perspectiva de Benedito Rocha, trinta e seis anos, “trabalhar na roça é deixar a carteira dentro do bolso”. Rocha avalia que

tem algum benefício que pode até prejudicar. A carteira assinada pode até prejudicar. Só que por outro lado têm outros que melhoram. Fica uma coisa assim meio difícil da gente entender porque tem, por um lado vai melhorar, mas por outro já vai prejudicar o cara. E, você com uma carteira assinada quando chega uma determinada idade já vai prejudicar o benefício. Tem direito a um benefício, já vai não pode entrar naquela época porque tem a carteira assinada para entrar, então fica aquela diferença. Mas, por um outro lado, você consegue algumas coisas assim. Porque você está de carteira assinada você vai conseguir mais alguns direitos.

Uma das preocupações dos cortadores de cana é ficar “marcado”¹⁴. Conforme Renato Teixeira, trinta e um anos, “a minha ficha sempre até hoje está limpa. Não sei daqui para frente até quando vai ser porque você tem que saber de hoje, do amanhã você não sabe”. Segundo Cléber de Oliveira, vinte e nove anos, uma discordância ou alguma reclamação pode deixar o trabalhador marcado. O processo de seleção no Condomínio considera a ficha de trabalho, na qual está anotada a produtividade média atingida em safras anteriores. Se o trabalhador é contratado pela primeira vez, denominado o cortador de ficha branca, o Condomínio o contrata em um contrato de experiência e exige uma produtividade mínima para que não seja dispensado. O trabalhador “não pode retornar antes do final da safra e não pode retornar sem dinheiro, porque retornar nessas condições seria demonstrar publicamente, na origem, o fracasso” (ALVES, 2007, p. 46). O trabalhador precisa manter a ficha limpa no Condomínio, pois a competição está mais acirrada com a ampliação da colheita mecanizada da cana e as usinas contratam menos cortadores de cana, a cada safra. Entretanto, Oliveira desconfia da consecução dos prazos estabelecidos no Protocolo Agroambiental. De acordo com o trabalhador,

que é onde a gente fatura, ganha um pouco melhor seria aqui no corte de cana até mais uns tempos, é 2014. Disse que vai ter que encerrar o corte de cana manual. Vai ser só o maquinário cortando. Só que eles falam isso, mas eu acho que não. Não tem jeito de cortar, que máquina, ela está cortando hoje, mas não está saindo bem. Ela não está saindo bem, uma máquina corta, a outra planta. O plantio da máquina que estava aí, ela não está nascendo o que preste. Ela está nascendo falhado, quando está cortando está machucando muito a raiz, ela corta muito o chão, o terreno fica muito batido. Então, onde passa o manual, o facão, é bem frondoso o brote que está saindo ele fica bem bonito e onde a máquina passa não fica. É um pouco espaçoso uma da outra. O manual tem mais vantagem do que o maquinário que está entrando. Inclusive, até o pessoal da empresa mesmo, eles estão vendo e eles falam o mesmo que eu estou falando agora, a mesma coisa.

Francisco Rodrigues, quarenta e três anos, começou a cortar cana, em 2008, e planejava continuar nesta atividade por uma ou duas safras, no máximo. De acordo com Rodrigues,

estou já avançado na minha idade assim um pouco. Eu nunca tinha cortado, não. Eu vim para cá esse ano. Cheguei aqui dia 31 de março. Eu vim para

¹⁴ Os trabalhadores rurais que reivindicam seus direitos não conseguem contrato na safra seguinte, pois constam da “lista negra” dos empregadores. O contrato de trabalho estabelece a média diária de cana que o trabalhador precisa cortar para não ser dispensado. Atribui-se a denominação de “Rei da cana” ao trabalhador que atinge a maior produtividade. Os trabalhadores que não conseguem alcançar a média recebem apelidos pejorativos (SILVA et al., 2006b).

faturar. Só veio dois da minha família. Um dos meus filhos está em Andradina e, o outro, está em Minas Gerais. E eu vim para cá porque na hora eu tinha um conhecido também que sempre vem para cá. Ele vem com ônibus, ele traz no ônibus. E eu disse: “rapaz, arruma uma vaga lá para mim depois?”. E ele disse: “Se quiser ir.” Eu falei: “vou reparar lá como é”.

Na opinião de Tiago Andrade, dezenove anos, cortar cana, apesar de ser um serviço cansativo, não é muito pesado¹⁵. Segundo Andrade,

o segredo da cana é você pegar a manha dela. Depois que você pegar não precisa vexame, não tem vexame não. Se você pegar a manha, se você puser o sistema de cortar ela você vai embora. Não carece vexame, dizer assim: “ah, cana é pesado!”. Não, serviço de cana não é tão pesado. É um serviço cansativo, que é um serviço que todo dia você vai fazer só um serviço só. Então, ele é cansativo, mas não é tão pesado. Não tem nada dessa coisa. E é o jeito, se você pegou o jeito, você vai se embora porque o que a gente vê de gente que pega e começa cortar cana e leva cortando duas, três, duas, três, duas, três, ele vai se embora e outros, já vão e pegam, levam, abraçam todinho, pegam uma touceira todinha.

Marcelino Ribeiro, trinta e quatro anos, assevera que o trabalho no corte é “mais puxado, muito atarefado”. Segundo Ribeiro, o trabalho na roça, no local de origem, na “agricultura de toco”, era executado de “um jeitinho leve”, não “maltratava muito”. No entanto, o trabalho no corte manual de cana é mais pesado. Conforme Ribeiro, “como o pagamento é por produção, é preciso forçar mais”. O Condomínio de Empregadores Rurais faz a conversão do metro de cana em toneladas pelo sistema de talhão fechado¹⁶. O pagamento é por quinzena e o salário é variável, de acordo com a quantidade de cana colhida por cada trabalhador. Conforme Romildo Silvério, 28 anos,

o pagamento é por quinzena. Nessa parte assim é o seguinte: a quinzena varia também porque é como se diz assim, tem alguém que corta mais, tem alguém que corta menos, aí varia. A quinzena tem vezes que chega aos 400 e poucos;

¹⁵ Os trabalhadores entrevistados começaram a trabalhar na agricultura quando crianças, acompanhando seus pais. No local de origem, emprega-se a denominação “agricultura de toco” para se referir à maneira como os lavradores preparam as terras para o plantio. Escolhe-se uma área de mata, procede-se à derrubada do mato, contudo, mantêm-se algumas árvores. Retira-se a madeira para a cerca ou para o uso doméstico, no fogão a lenha. Ateia-se fogo e após a queima das folhas e galhos ainda é possível aproveitar o carvão. Restam, no entanto, os tocos, pois o corte do mato não é rente ao solo e não se arrancam as raízes. O terreno, por fim, está pronto para aguardar o período mais favorável para o plantio, em geral, de janeiro a março. Depois da colheita, espera-se pelo menos cerca de cinco anos para retornar àquelas terras para cultivá-la, dessa forma há tempo para o solo voltar a ser coberto pela mata e, assim, recuperar a fertilidade.

¹⁶ O sistema de talhão fechado é recente no Estado de São Paulo. Até 2007, apenas um sindicato o utilizava, o Sindicato dos Empregados Rurais de Cosmópolis. No sistema prevalecente, a conversão de metros de cana colhida para toneladas é uma estimativa, com base em um caminhão, o campeão (ALVES, 2007).

tem vezes, que chega a 500; tem uns que chegam 350; outros, chegam a 250. É variado assim. Tem uns que chegam até cento e pouco. Mas, de acordo com o dia, não é a quinzena fechada assim. Aqui, tem uns mesmo que chegaram a tirar agora 40 e pouco, mas é porque estava com um dia, dois dias. Como já ia fechar a quinzena, já pagaram logo esses dias. Porque as outras empresas, elas dão um vale refeição que é o caso dela aqui, é um vale. Só que esse vale que as outras dão é uma quantidade x. Tem, são tantos dias. Tem dois, tem três, tem quatro, tem dez. Só que ela dá o vale, só aquela quantidade x. Quando é no pagamento final, é descontado, mas ela cria o vale dela é referente ao que você faz. Referente ao serviço que você faz. Se você ganhou, se você produziu R\$ 200,00, você vai receber 200. Se você produziu R\$ 500,00 você recebe 500. Se você produziu R\$ 1.000,00, você recebe 1.000. Se você produziu R\$ 10,00, você só vai receber 10 vales. Mas, acho que ficou fechado, aqui nesta turma, a maioria está fechado em torno de 500 e poucos.

O Condomínio de Empregadores Rurais, segundo Luiz Bento, vinte e dois anos, não informava com antecedência o preço do metro de cana disponível para o corte. Conforme Bento, se o Condomínio divulgasse o preço da cana, “a gente ia evoluir cada vez mais moço. Foi o que nós discutimos lá, foi isso. É que, se você vai sabendo do preço, você tem uma base uma média para forçar”. De acordo com Gabriel Ramos, vinte e um anos, o cortador de cana com mais alta produção da turma, durante a safra, no corte de cana queimada, o pagamento alcançava cerca de R\$ 2.000,00 e não recebia um salário inferior a R\$ 1.500,00. Em alguns dias, Ramos chegava a cortar 20 toneladas de cana, mas colhia aproximadamente 16 toneladas de cana por dia. O pagamento por produção e a falta de informação prévia sobre o preço da cana constituem fatores que implicam aumento do esforço físico e, nos dias em que o calor é mais intenso, levam à desidratação, assim como à perda excessiva de sais minerais. O Condomínio distribui soro para reidratar, um pó para preparar um suco ou para misturar ao leite. Esse pó é composto por suplementos energéticos para reposição de sais minerais. O árduo trabalho no corte de cana tem sido aperfeiçoado com o Programa “Cana Limpa”. Alguns trabalhadores almejam abandonar o corte de cana, mas para conseguir realizar um curso de tratorista, por exemplo, para trabalhar em um ambiente com ar condicionado, é preciso ser alfabetizado. Juliano Soares, vinte e seis anos, comentou que o sonho dele é o de sentar-se à mesa para almoçar de uma maneira digna, “como um funcionário de um escritório, tomado banho, com a roupa limpa, sem toda aquela sujeira, melado de cana”. Conforme Bruno Maciel, trinta e dois anos, “sempre procuro um meio diferente para mim sair desse corte de cana. Esse corte de cana eu estou saindo dele, eu não sei lá para o ano que vem, uns dois anos a mais eu estou saindo que eu já estou cansando já que é muita coisa para você lutar”.

Muitos trabalhadores interrompem os estudos para trabalhar na roça. A maioria dos trabalhadores não concluiu o ensino fundamental, parte deles

não foi alfabetizada. É diminuto o número de trabalhadores que ingressou no ensino médio e são raros os casos de trabalhadores que o concluíram. Conforme Daniel Sobrinho, vinte e dois anos, “não me envergonho de nada nessa vida, apenas de ser um analfabeto”. Sobrinho disse que fugiu várias vezes da escola e expôs suas dificuldades para conseguir outro trabalho que não seja o corte de cana.

O seguinte da roça, de eu ficar na roça é devido o meu estudo não dá para bancar um comércio porque para bancar um comércio tem que ter cabeça para fazer uma soma você tem que ter um atendimento para um cliente que chegar. Você tem que fazer entrega em outra cidade diferente que, para ser um empregado hoje, você tem que ter um estudo mais avançado. Para você ter um cargo de motorista tem que fazer entrega em outros estados diferentes. Para ficar no mercado tem que fazer também, tem que ter um estudo fixo para aquilo ali, para somar tudo direitinho, você tem que dar tudo por nota. Um encarregado que chega, assim, esse serviço não dava para mim. Então, eu procurava até aonde eu posso ir. Eu não vou, só chega até onde vai. É como dizia um velho ditado: “eu tenho que pôr o papel até onde se o braço alcança. Onde seu braço não alcança você tem que deixar. Tem que botar só até onde você chega”. Então, meu caso é esse. Eu vou até onde minha mão chega, se não chega, volto. Aonde chegou minha mão foi no corte de cana, então eu tenho que ficar aqui, daqui até a minha terra de volta.

Os trabalhadores rurais contratados pelo Condomínio disseram que não estudavam porque chegavam exaustos do trabalho. Portanto, no Condomínio os trabalhadores não se beneficiaram da possibilidade de iniciar os estudos ou completá-los. Na compreensão do presidente do Condomínio, os cortadores de cana são trabalhadores “braçais”. Dessa maneira, a qualificação não é um objetivo a ser alcançado. O Condomínio almeja a qualidade da produção da cana, assim, é importante que o cortador participe do treinamento do Programa “Cana Limpa”, para aperfeiçoamento do corte manual, o qual é disseminado e alguns trabalhadores já o fizeram mais de uma vez. Alguns trabalhadores consideram que essas novas exigências do corte manual dificultam a colheita nas áreas onde a cana está deitada e entrelaçada. Raimundo Xavier, vinte e sete anos, embora não soubesse ler, sentia orgulho de ver o próprio nome escrito em dois certificados desse Programa. Quando fez o treinamento, o trabalhador recebeu uma apostila e as guardava junto com outros documentos, como troféus. De acordo com Xavier, muitos trabalhadores não se adéquam às exigências do corte. Depois de algumas entrevistas, antes de viajar de volta para o Piauí, Xavier ofereceu à pesquisadora a apostila como uma lembrança e para que a consultasse.

De acordo com o presidente da Aliança Agrícola, Antonio Souza Alves, o trabalhador rural almeja um posto de trabalho melhor, já que trabalhos diferentes implicam remunerações diferentes. Alves explicou que definiu o

incentivo aos estudos dos funcionários do Condomínio como uma política. Os funcionários que cursam a graduação recebem uma bolsa de estudos de 50% da mensalidade. Aqueles que já fizeram a graduação também recebem bolsa de estudos na mesma proporção para o curso de especialização. Para os trabalhadores rurais, há parcerias com escolas da rede de ensino público, as quais disponibilizam salas de aula e o Condomínio fornece os materiais, tais como lápis, caderno e material didático para o funcionário. A capacitação e a qualificação dos funcionários do Condomínio são essenciais e constituem o “diferencial”, afirma Alves. Nessa perspectiva,

cada empresa vai ter que buscar o seu melhor trabalhador. Cada vez, seremos mais seletivos. Tem alguns trabalhadores do ano passado e nós já temos o perfil dele. Aquele que no ano passado, nós não mandamos embora, agora, quando ele vem buscar emprego novamente na empresa a gente já sabe que ele é um trabalhador que não se dá muito bem em sociedade. A empresa ela faz a sua seleção nessa parte comportamental. Quanto mais vai diminuindo a quantidade de oferta de emprego, de mão-de-obra, mais as empresas vão ficando seletivas. Porque você, lógico, você vai querer o trabalhador que não vai trazer problema. Você vai querer um trabalhador que seja um parceiro e não só lhe traga problemas. Ou seja, a partir do momento que for caminhando para essa mecanização, daqui, cinco, seis, sete, oito anos, já está para chegar praticamente 100% mecanizado. O trabalhador ele tem que começar a buscar as empresas melhores. Ele vai buscar as empresas que lhe garantem todos os seus benefícios. Cesta básica, nós fornecemos para o trabalhador, tem assistência odontológica, tem assistência médica, então, tem tudo. O próprio trabalhador ele também vai ficando seletivo, ele vai buscando as empresas melhores e essas empresas têm que se qualificar.

Na Aliança Agrícola, a seleção dos cortadores de cana envolve os critérios de desempenho do corte manual e o comportamento do trabalhador¹⁷. A seleção dos trabalhadores leva em conta a habilidade, a qualidade do serviço prestado, a média diária de cana cortada e o bom comportamento. O bom cortador de cana tem disciplina para o trabalho e não “traz problema” para a empresa porque não faz reclamações. O Condomínio estabelece a imposição da média diária de cana a ser cortada e a conduta de subserviência¹⁸.

¹⁷ Há uma concorrência velada entre os trabalhadores, assim, o controle e a disciplina no corte de cana estabelecem uma diferenciação e uma hierarquia, nas “figuras do ‘bom’ e do ‘mau’ cortadores de cana” (SILVA, 1999, p. 202). De acordo com esta classificação, a figura do “bom cortador de cana” corresponde ao trabalhador que corta a média diária estabelecida pelo empregador, portanto “aqueles que estão muito abaixo desta média sentem-se incapazes, envergonhados, inferiorizados” (SILVA, 1999, p. 202).

¹⁸ A gestão no Condomínio, observando-se ao cumprimento das regras de funcionamento e da legislação trabalhista e previdenciária, relaciona-se a um modelo de gestão, centralizado no escritório. O escritório é “a arquitetura espacial da empresa: usina, indústria ou fazenda” e “o gargalo por meio do qual os trabalhadores entram e saem da empresa. Constitui-se um elo fundamental do controle produzido pela administração da empresa: controle da produção, da conduta (moral e política), da história de cada trabalhador, portanto, de seu passado e de seu

Em abril de 2009, a pesquisadora conversou com seis trabalhadores que haviam sido contratados pela Aliança Agrícola, no ano anterior. Os cortadores de cana apresentaram as Carteiras de Trabalho e Previdência Social no escritório do Condomínio, em várias ocasiões, e não mais conseguiram emprego. Esses trabalhadores encontraram dificuldades para se empregar em outras empresas. Eles não podiam regressar para seu local de origem porque o dinheiro não era suficiente para a viagem e porque voltar antes do final da safra significava reconhecer publicamente o fracasso. As dificuldades para manter o pagamento do aluguel e das despesas de alimentação, água e luz, afligiam os trabalhadores desempregados que temiam viver como moradores de rua. Depois de diversas tentativas, inclusive na colheita da laranja, não conseguiram um emprego com registro em carteira. Esgotadas as oportunidades de emprego formal, recorreram a “gatos” para trabalhar informalmente, para fornecedores de cana.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O modelo de contratação e gestão coletiva cumpre diversas funções que concorrem para a modernização do setor sucroalcooleiro. A reunião dos fornecedores de cana em Condomínios de Empregadores Rurais conjugou o aumento de escala produtiva com a organização da produção e do trabalho. O Condomínio realiza o planejamento do plantio de diferentes tipos de variedades de cana e a programação da colheita distribuída ao longo do ano, para evitar os prejuízos decorrentes de atrasos. Os trabalhadores rurais fazem o treinamento do Programa “Cana Limpa” e na atividade do corte manual incidem as exigências relativas à qualidade da matéria-prima. Reunidos em Condomínio, os fornecedores podem negociar custos na compra de insumos e de EPIs. A união em Condomínio aumenta o poder de barganha dos fornecedores na negociação do Acordo Coletivo de Trabalho e no estabelecimento do contrato de fornecimento com as usinas. O Condomínio de Empregadores Rurais se insere no setor sucroalcooleiro como uma nova forma de organização da produção e do trabalho. A formação de Condomínio de Emprega-

futuro” (SILVA, 1999, p. 135). O controle conduz a um silêncio no corte de cana, quando apenas se houve os repetitivos golpes de foice, e no horário de almoço, quando os trabalhadores pouco conversam. O fiscal estava incumbido de exigir que os trabalhadores falassem baixo, com jeito, sem gritar e sem reclamar. A subserviência dos trabalhadores foi demonstrada durante as entrevistas, pois muitos trabalhadores evitavam conversar sobre assuntos do trabalho no Condomínio. Na cidade-dormitório, houve dias em que, entre dezenas de trabalhadores, nenhum concordou em conceder entrevista, pois na ocasião estava presente o “colaborador”, um cortador de cana designado pelo Condomínio para observar a conduta dos trabalhadores e comunicar a empresa sobre comportamentos inadequados. As ambigüidades que se notam nas entrevistas, antes se definem pela tensão entre as situações que o trabalhador vivencia, a compreensão acerca da dominação e o discurso dos agentes do controle do processo de trabalho, o qual os trabalhadores incorporam porque não o podem contradizer.

dores Rurais possibilita que os trabalhadores temporários tenham um contrato mais duradouro anotado em carteira, pois se somam os períodos curtos de trabalho que realizaram para cada produtor-condômino. A reunião dos fornecedores de cana em Condomínio possibilita a contratação e gestão coletiva com redução de custos, uma vez que as contribuições de terceiros referentes ao modelo são significativamente menores do que as de empresas de prestação de serviços – produtores rurais pessoas jurídicas e agroindústrias em relação aos empregados utilizados na prestação de serviços. A atividade produtiva se desenvolve em conjunto porque o Condomínio compra os insumos para a produção da matéria-prima, os EPIs, entre outros itens e, para atender a necessidades de funcionamento do Condomínio, o gerente pode solicitar a prestação de serviços de terceiros, como empresas de maquinário agrícola e escritórios de administração ou contabilidade. O rateio das despesas, deduzido da produção de matéria-prima, compõe uma planilha de valores da prestação de serviços, para o plantio e a colheita da cana. Os Condomínios de Empregadores que constituíram a pesquisa empírica se assemelham a empresas e, assim como as empresas terceirizadas, reúnem grandes fornecedores de cana.

O Condomínio proporcionou o aumento do número de empregos formais e contribuiu para melhores práticas de trabalho. O cumprimento da Norma Regulamentadora nº 31(NR-31), de 2005, em particular as normas relativas à saúde e segurança no trabalho rural, com o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), favoreceu os cortadores de cana. No entanto, apesar da observância da legislação, o Condomínio não acarretou transformações significativas para o cortador de cana, uma vez que o modelo continuou a utilizar o sistema de pagamento por produção. A ampliação da colheita mecanizada da cana no estado de São Paulo aumentou o desemprego na atividade do corte de cana. O anúncio do prazo para a extinção da colheita manual de cana e a diminuição de empregos no corte de cana nas usinas aumentaram o número de trabalhadores rurais à procura de emprego no Condomínio. As usinas não compram terras para não imobilizar o capital que investem na mecanização da colheita da cana para cumprir o Protocolo Agroambiental e receberem o certificado conhecido como o selo ambiental, devido às perspectivas de exportação que também incluem melhores práticas laborais. Outra estratégia das usinas se refere à concentração na atividade-fim – produção de açúcar, álcool, co-geração de energia e subprodutos da cana. A capacidade de investimento dos fornecedores de cana na colheita mecanizada é menor do que a das usinas, portanto, destina-se ao arrendamento de terras e à colheita manual. A mecanização da colheita da cana aumenta a demanda por trabalhadores qualificados, operadores de máquinas colheitadeiras e tratores, equipados com computador de bordo, rastreador via satélite e ar condicionado. Poucos cortadores de cana devem conseguir a qualificação para trabalharem como motoristas, tratoristas e operadores. Ade-

mais, a administração das prefeituras definiu acordos com as usinas para reservar as oportunidades de emprego na área rural e na área da indústria para os habitantes das cidades-dormitórios. As relações de amizade e conhecimento pessoal também favorecem os moradores locais na busca de emprego no setor sucroalcooleiro.

Condomínio pode constituir uma alternativa que viabilize a permanência dos médios e grandes fornecedores de cana no setor sucroalcooleiro, caso o modelo não seja abandonado. A manutenção do Condomínio de Empregadores Rurais, devido ao aumento de escala, proporcionaria o compartilhamento de maquinário, principalmente da máquina colheitadeira. Embora alguns dos grandes fornecedores já tenham maquinário para a colheita mecanizada, o investimento é muito alto para que fique parado em determinados períodos. Em Condomínio de Empregadores Rurais os fornecedores de cana poderiam utilizar o maquinário, evitando as paradas da colheitadeira, e poderiam contratar trabalhadores para as atividades de preparo do solo, de calagem, de subsolagem, de gradagem, de adubação, de sulcação, de cobertura mecânica, de capina, de plantio e colheita da cana. Ainda que a colheita seja mecanizada, o modelo pode assegurar que os fornecedores de cana continuem presentes no setor sucroalcooleiro como “parceiros” das usinas, fazendo investimentos no mercado de aluguel de terras e na mecanização do cultivo da cana-de-açúcar.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, F. Diagnóstico e propostas de políticas públicas para o complexo agroindustrial canavieiro na macrorregião de Ribeirão Preto. In: MORAES, M. A. F. D.; SHIKIDA, P. F. A. (Orgs.). *Agroindústria canavieira no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2002, p. 327-353.

_____. Por que morrem os cortadores de cana? *Saúde e Sociedade*, São Paulo, v. 15, nº 3, p.90-98, set./dez. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sausoc/v15n3/08.pdf>>. Acesso em: 10 maio 2009.

_____. Migração de trabalhadores rurais do Maranhão e Piauí para o corte de cana em São Paulo: será esse um fenômeno casual ou recorrente da estratégia empresarial do complexo agroindustrial canavieiro? In: NOVAES, J. R.; ALVES, F. (Orgs.). *Migrantes*. São Carlos: Edufscar, 2007.

_____. Processo de trabalho e danos à saúde dos cortadores de cana. *Interfacehs – Revista de Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente*, São Paulo, v. 3, nº 2, artigo 2, abr./ago. 2008. Disponível em: <http://www.interfacehs.sp.senac.br/br/artigos.asp?ed=8&cod_artigo=145>. Acesso em: 28 ago. 2009.

ALVES, F.; NOVAES, J. R. *Introdução*. In: NOVAES, J. R.; ALVES, F. (Orgs.). *Migrantes*. São Carlos: Edufscar, 2007.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Condomínio de Empregadores*. Brasília, nov. 2000. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/empregador/fiscatrab/publicacao/default.asp>>. Acesso em: 14 jul. 2006.

_____. *A informalidade no mercado de trabalho brasileiro e as políticas públicas do Governo*

Federal. Observatório do Mercado de Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, Brasília, out. 2002, p. 1-17. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/observatorio/Informalidade2.pdf>>. Acesso em: 17 jul. 2007.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Mapa Político-Administrativo*: Piauí. Brasília, 2008b. Disponível em: <ftp://geoftp.ibge.gov.br/mapas/tematicos/politico/PI_Politico.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2008.

FONSECA, R. T. M. Consórcio de Empregadores. *Revista Âmbito Jurídico*, Rio Grande, 28 fev. 2000, p. 1-4. Disponível em: <<http://www.ambito-juridico.com.br/pdfsGerados/artigos/4821.pdf>>. Acesso em: 23 jun. 2009.

LEMES, V. A. *A figura jurídica do Consórcio de Empregadores Rurais*. São Paulo: LTr, 2005.

MAZUR, M. *Consórcio de empregadores rurais*. Curitiba: Juruá, 2003.

MIGUEL, A. C. *A Inspeção do Trabalho no Governo FHC*. 2004. 99 f. São Carlos, Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

NOVAES, J. R. P. Campeões de Produtividade: dores e febres nos canaviais paulistas. *Estudos Avançados*, v. 21, n. 59, 2007a, p. 167-177. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v21n59/a12v2159.pdf>>. Acesso em: 13 mai. 2009.

_____. Idas e Vindas. In: NOVAES, J. R.; ALVES, F. (Orgs.). *Migrantes*. São Carlos: Edufscar, 2007b.

OLIMPIA, V.; ROLIM, L. Ações do governo federal para reduzir a informalidade no mercado de trabalho. *Mercado de Trabalho*. Brasília, n. 14, p. 25-31, out. 2000. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/pub/bcmt/mt_014g.pdf>. Acesso em: 4 set. 2007.

OLIVEIRA JÚNIOR, M. C.; RODRIGUES, S. R. G. Condomínio de empregadores. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 4, nº 45, set. 2000. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1196>>. Acesso em: 24 nov. 2007.

PERES, A. M. P. *O Arrendamento de terras na pequena propriedade fundiária canavieira*. 2003. 120 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Econômico, Espaço e Meio Ambiente, Economia Agrícola e Agrária) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

PIRES, R. Compatibilizando direitos sociais com competitividade. *Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada*, Rio de Janeiro, Texto para Discussão nº 1354, ago. 2008. Disponível em: <http://desafios2.ipea.gov.br/sites/000/2/publicacoes/tds/td_1354.pdf>. Acesso em: 23 maio 2009.

RABELO, D. B. *O consórcio de empregadores no direito brasileiro*. São Paulo: LTr, 2007.

RAMOS, P. A agroindústria canavieira de São Paulo e do Brasil. Dossie Ethanol. *Revista Eletrônica da SBPC*, n. 86, 2007. Disponível em: <<http://www.comciencia.br/comciencia/?section=8&edicao=23&id=255>>. Acesso em: 20 nov. 2007.

REZENDE, G. C. Políticas trabalhista, fundiária e de crédito agrícola e seus impactos adversos sobre a pobreza no Brasil. *Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada*, Rio de Janeiro, Texto para Discussão nº 1180, abr. 2006. <<http://www.ipea.gov.br>>. Acesso em: 29 mar. 2006.

RUMIN, C. *Trabalho rural e saúde: um estudo das condições de trabalho e sua relação com a saúde dos cortadores de cana no município de Pacaembu/SP*. 2004. Dissertação (Mestrado em Medicina Social) – Programa de Pós-Graduação, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto.

SILVA, M. A. M. *Errantes do fim do século*. São Paulo: Fundação Editora da Unesp, 1999.

_____. Se eu pudesse, eu quebraria todas as máquinas. In: ANTUNES, R.; SILVA, M.A.M. (Orgs.). O avesso do trabalho. São Paulo: Expressão Popular, 2004, p. 29-78.

_____. Trabalho e trabalhadores na região do “Mar de Cana e Rio de Álcool”. In: NOVAES, J. R.; ALVES, F. (Orgs.). *Migrantes*. São Carlos: Edufscar, 2007.

_____. et al. Do karoshi no Japão à birôla no Brasil. *Revista Nera*, Presidente Prudente, ano 9, nº 8, jan./

jun. 2006b, p. 74-108. Disponível em: <http://www.nanotecnologia.com.br/redecmdmc/lab/arquivos_publicacoes/78_Revista.pdf>. Acesso em: 30 jan. 2008.

SZMRECSÁNYI, T. et al. *Dimensões, riscos e desafios da atual expansão canavieira*. Embrapa Informação Tecnológica, Brasília, Texto para Discussão 32, 2008. Disponível em: <http://www.embrapa.br/publicacoes/tecnico/folderTextoDiscussao/arquivos-pdf/Texto-32_19-11-08.pdf>. Acesso em: 18 out. 2009.

STADUTO, J. A. R.; ROCHA JR., W. F.; BITENCOURT, M. B. Contratos no mercado de trabalho agrícola. *RER*, Rio de Janeiro, vol. 42, nº 4, p. 637-661, out./dez. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/resr/v42n4/24975.pdf>>. Acesso em: 23 ago. 2007.

SÃO PAULO. Instituto de Economia Agrícola. *Área e produção dos principais produtos da agropecuária*. São Paulo, 2008. Disponível em: <<http://www.iea.sp.gov.br/out/banco/menu.php>>. Acesso: 3 jul. 2008.

TERCI, E. T. et al. Os Mercados de terra e trabalho na (re)estruturação da categoria social dos fornecedores de cana do Estado de São Paulo. *Redes*, Santa Cruz do Sul, v. 12, n. 3, p. 142-167, set./dez. 2007. Disponível em: <<http://online.unisc.br/seer>>.

VEIGA FILHO, A. A. Novo ciclo do Proálcool. *Revista Eletrônica da SBPC*, n. 86, 2007. Disponível em: <<http://www.comciencia>>.