

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
CENTRO DE EDUCAÇÃO – CE
MESTRADO EM EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS

EDUCAÇÃO, AÇÕES SOCIAIS E TRABALHO NA COMPANHIA USINA SÃO JOÃO - PB



Orientadora: Prof^a. Dra. EMÍLIA MARIA TRINDADE PRESTES

Mestrando: ANTONIO OLAVO DE SOUZA

João Pessoa/PB

2006

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

ANTONIO OLAVO DE SOUZA

**EDUCAÇÃO, AÇÕES SOCIAIS E TRABALHO
NA COMPANHIA USINA SÃO JOÃO - PB**

JOÃO PESSOA – PB
2006

ANTONIO OLAVO DE SOUZA

EDUCAÇÃO, AÇÕES SOCIAIS E TRABALHO
NA COMPANHIA USINA SÃO JOÃO - PB

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba, área de concentração Educação de Jovens e Adultos (EJA), como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Educação.

Aprovada em 16/11/2006.

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª. Dra. Emília Maria Trindade Prestes
Orientadora (Universidade Federal da Paraíba - UFPB)

Prof. Dr. Roberto Vêras de Oliveira
Membro Titular Visitante (PPGCS – Universidade Federal de Campina Grande - UFCG)

Prof^ª. Dra. Maria da Salete Barboza de Farias
Membro Titular (Universidade Federal da Paraíba - UFPB)

AGRADECIMENTOS

De tudo ficaram três coisas: a certeza de estarmos sempre começando, a certeza de que é preciso continuar, a certeza de que podemos ser interrompidos antes de terminar; e que devemos fazer da interrupção um novo caminho; fazer da queda um passo de dança; do medo uma escada; do sonho uma ponte. (FERNANDO PESSOA).

A Deus, por ter me dado coragem e disposição para enfrentar um Mestrado ainda trabalhando, prestes a me aposentar, depois de anos afastado da Universidade e sem ser da área de Educação, mas vendo essa oportunidade como um momento sublime para passar a limpo minha história de vida e trabalho.

Ao meu pai, João Olavo (*in memoriam*), que com oito filhos para criar e educar e residindo no interior da Bahia, talvez pudesse educar três deles. No entanto, migrou para Recife e conseguiu educar todos eles.

À minha mãe, Maria de Jesus, pelas lições de simplicidade, humildade, coragem e paciência para criar e educar oito filhos, nascidos seguidamente no espaço de 10 anos.

À minha esposa Luzinete, pela abnegação e capacidade de entender a importância e valor desse meu sonho...

À minha filha Airles Kátia, pela colaboração na pesquisa bibliográfica e correção gramatical e como principal responsável pelo apoio e incentivo à continuidade desse projeto. Quando eu pensei em desistir, por falta de tempo e excesso de cobranças/tarefas do Mestrado, ela sempre esteve junto, me motivando.

Ao meu filho Dyego Olavo, que apesar de residir em Recife, sempre me incentivou e apoiou; que o meu esforço tardio lhe sirva de exemplo, nesse ano em que está se graduando também.

À professora Emília, pela orientação segura e consciente, além da luta para me fazer entender que Educação e Administração podem caminhar juntas, para a consecução de um projeto de vida e trabalho...

À Letícia, grande incentivadora do meu Mestrado, e a quem devo a idéia de optar pelo Mestrado em Educação, em função das minhas afinidades com a sala de aula e a preocupação com a orientação de pessoas carentes.

À direção da Cia. Usina São João, pelo apoio financeiro, pela concordância em facilitar informações e dados para a realização desse projeto e, principalmente, por facilitar minhas saídas para estudar/pesquisar.

Aos colegas e equipe de trabalho da Usina São João, que sempre assumiram sem queixas as minhas atividades, nas minhas ausências para estudar.

Aos professores Emília, Luiz Gonzaga, Scocuglia, Socorro, Antônio Carlos, Zé Neto, Zuleide, Edineide e Iraquitam pelo mérito, capacidade e esforço em mudar a minha visão de Administrador pragmático e voltado exclusivamente para resultados, me fazendo enxergar que a Educação para a mudança e transformação das pessoas estava presente em todas as minhas ações em prol dos trabalhadores, só eu não a via.

Aos professores Roberto e Salete, pelas sugestões e idéias criativas que contribuíram para a melhoria deste Trabalho, durante o processo de Qualificação.

Aos professores, escolares, trabalhadores e familiares da fazenda São Gonçalo, que se sensibilizaram para colaborar nesse projeto, vendo-o como uma oportunidade para terem divulgada a sua luta pela inclusão social das pessoas da sua comunidade.

Ao meu sogro Ide Rameh (*in memoriam*), que gostava muito de ler e com quem aprendi a valorizar o estudo e a educação.

Aos meus irmãos Uoston, Geraldo, Airles, João, Cacau, Amariles e Walter, pelo acompanhamento, incentivo e apoio a esse meu projeto de vida.

Aos meus colegas de Mestrado, pelas lições de companheirismo e pela contribuição em me fazer ver que a Educação está presente sempre, nos pequenos e grandes atos da nossa vida.

À minha Tia Mazinha, pelo apoio que deu a todos nós, quando a família enfrentava momentos difíceis.

Às estudantes Sheylla e Kelly, que colaboraram no resumo de alguns livros, quando me faltava tempo para lê-los integralmente.

Novos tempos exigem novas coisas; novas coisas exigem novos conhecimentos e novos conhecimentos exigem pessoas capazes de aprender. A aprendizagem está na base de todas as mudanças: grandes e pequenas. (CHIAVENATO)

RESUMO

O presente trabalho busca analisar a relação entre Educação, Ações Sociais e Trabalho, através das experiências vivenciadas pelos trabalhadores rurais da Companhia Usina São João, na Paraíba. Procuramos estudar a realidade social e as práticas de educação voltadas para o trabalho e para a cidadania, a partir de uma pesquisa realizada com alunos trabalhadores que fazem parte dos projetos de educação de jovens e adultos e educação continuada desenvolvidos na usina. Objetivamos investigar a importância e o impacto social e econômico da educação na vida dessas pessoas e as principais mudanças ocorridas tanto no ambiente de trabalho, como na esfera social. Utilizamos como categorias de análises, para responder aos objetivos da pesquisa e ao problema de investigação, categorias como solidariedade, dívida, ética, cidadania, responsabilidade social, desenvolvimento sustentável, atendimento de necessidades básicas, promoção da inclusão social e desenvolvimento de políticas de geração de renda e ações coletivas para a melhoria do bem estar comunitário. Para tanto, aportamos enquanto embasamento nos trabalhos e informações fornecidos por autores como Antunes, Frigotto, Kuenzer, Arroyo, Nosella, Pereira, Xiberras, Freire, Brandão, Gadotti, e nas reflexões teóricas de Mauss, Caillé, Durkheim, Maslow, Weber e Simmel, entre outros. Utilizamos como procedimentos metodológicos a pesquisa bibliográfica, a análise e avaliação do Projeto de Educação de Jovens e Adultos implantado na usina e entrevistas realizadas com trabalhadores-educandos do curso noturno de alfabetização de jovens e adultos. Os resultados permitiram entender que o acesso ao saber, que a educação escolar proporciona a estes trabalhadores, fomenta mudanças em suas condições de trabalho, vivências sociais e educacionais, abrindo-lhes diferentes leques experienciais em termos de história de vida, solidariedade e sociabilidade. Assim, a educação contribui, de várias formas, na busca da cidadania e transformação, sendo capaz de promover a inclusão social com oportunidades de trabalho e renda para pessoas sem escolaridade e sem perspectivas de futuro.

Palavras-chaves: Educação; Ações Sociais; Trabalho; Solidariedade; Inclusão Social; Cidadania; Comunidade; Cia Usina São João.

ABSTRACT

The present work searches to analyze the relation between Education, Social Actions and Work, through the experiences lived deeply for the agricultural workers of the Usina São João Company, in Paraíba. We look for to study the social reality and the practical ones of education directed toward the work and the citizenship, from a research carried through with worker pupils who are part of the projects of adult and young education and continued education developed in the sugar mill. We objectify in such a way to investigate the importance and the social and economic impact of the education in the life of these people and the main changes occurred in the work environment, as in the social sphere. We used as categories of analyses to answer to the objectives of the research and to the problem of inquiry, categories as solidarity, gift, ethics, citizenship, social responsibility, sustainable development, attendance of basic necessities, promotion of the social inclusion and development of politics of generation of income and class actions for the improvement of the communitarian welfare. For in such a way, we used while basement, works and information supplied for authors as Antunes, Frigotto, Kuenzer, Arroyo, Nosella, Pereira, Xiberras, Freire, Brandão, Gadotti, and in the theoretical reflections of Mauss, Caillé, Durkheim, Maslow, Weber and Simmel, among others. We used as methodological procedures the bibliographical research, the analysis and evaluation of the Project of Adult and Young Education implanted in the sugar mill and interviews carried through with worker-pupils of the nocturnal course of adult and young alphabetization. The results had allowed to understand that the access to knowing, which the school education provides to these workers, foment changes in its conditions of work, social and educational experiences, opening different fans of experiences to them in terms of life history, solidarity and sociability. Thus, the education contributes, of some forms, in the search of the citizenship and transformation, being capable to promote the social inclusion with chances of work and income for people without background and perspectives of future.

Key-Words: Education; Social Actions; Work; Solidarity; Social Inclusion; Citizenship; Community; Usina São João Company.

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS	iv
RESUMO	vi
ABSTRACT	vii
SUMÁRIO	viii
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS	ix
INTRODUÇÃO.....	11
CAPÍTULO 1	32
O Trabalho Rural nas Usinas de Açúcar e a Realidade da Cia Usina São João	32
1.1. Reestruturação Produtiva e Organizacional: inovações tecnológicas e novas modalidades de gestão no setor canavieiro nordestino e paraibano	32
1.2. A Cia Usina São João: Recorte Histórico.....	41
1.3. A Cia Usina São João no Contexto Econômico e Social dos Municípios de Santa Rita e Espírito Santo.....	46
1.4. Contextualização do Trabalho Rural no Início do Século XXI e Origem dos Trabalhadores da Cia Usina São João	49
1.5. O Perfil dos Trabalhadores do Corte de Cana e o Processo de Recrutamento e Seleção	54
1.6. O Processo de Acolhimento, Adaptação, Educação, Qualificação e Acompanhamento dos Trabalhadores da Cia. Usina São João	58
1.7. As Condições de Trabalho e o Saber-Fazer das Atividades Diárias no Corte da Cana	62
1.8. A Polivalência Funcional dos Trabalhadores	65
1.9. Os Processos de Sociabilidade entre Trabalhadores Rurais em Usinas de Açúcar.....	66
1.10. O Programa de Educação, Qualificação, Acompanhamento e Motivação para a Produtividade e a Qualidade no Corte da Cana na Cia. Usina São João e as Mudanças no Desempenho dos Cortadores após a sua Implantação	71
1.11. Histórias da Fazenda São Gonçalo, Comunidade da Cia Usina São João	77
1.12. Análise dos Dados da Pesquisa Quantitativa e Qualitativa sobre Educação, Ações Sociais e Trabalho com os Trabalhadores numa Comunidade Rural da Cia Usina São João.	80
CAPÍTULO 2	91
As Ações Sociais desenvolvidas com Trabalhadores da Cia Usina São João	91
2.1. Um Olhar sobre as Ações de Cidadania, Ética e Responsabilidades Sociais desenvolvidas pela Cia Usina São João	91
2.2. Um Olhar sobre as Ações de Solidariedade e Inclusão Social entre os Trabalhadores Rurais da Cia Usina São João	106
2.3. Um Olhar Sobre a Dádiva na Cia Usina São João.....	119
2.4. Um Olhar sobre a Motivação Humana na Cia Usina São João com base na Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow	131
2.5. Um olhar sobre as Necessidades Humanas Básicas dos Trabalhadores Rurais da Cia Usina São João.....	146
2.6. Um Olhar sobre as Atividades Comunitárias dos Trabalhadores da Cia Usina São João e residentes na Comunidade de São Gonçalo	153
2.7. Um Olhar sobre Gênero: a mulher trabalhadora rural da Cia Usina São João.	165
CAPÍTULO 3	175
A Educação de Jovens e Adultos na Cia Usina São João	175
3.1. Projeto de Educação e Alfabetização de Jovens e Adultos desenvolvido na Cia. Usina São João, aliado ao Trabalho e à Busca da Cidadania	175
3.2. Os Alunos Trabalhadores das Escolas de Alfabetização de Jovens e Adultos da Cia Usina São João.....	180
3.3. Um Olhar sobre a Educação Popular na Cia Usina São João	186
3.4. Os Princípios que Regem a Educação de Jovens e Adultos na Contemporaneidade.....	189
CONSIDERAÇÕES FINAIS	194
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	200
Referências Bibliográficas retiradas da Internet.....	213

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

TERMO	DESCRIÇÃO
ABRINQ	Associação dos Fabricantes de Brinquedos
CEAA	Campanha de Educação de Adolescentes e Adultos
CEPLAR	Campanha de Educação Popular da Paraíba
CNBB	Confederação Nacional dos Bispos do Brasil
CNEA	Campanha Nacional de Erradicação do Analfabetismo
CONFINTEA	Conferência Internacional de Educação de Adultos
COVISA	Coordenação de Vigilância em Saúde
EJA	Educação de Jovens e Adultos
EMBRAPA	Empresa Brasileira de Pesquisa Agronômica
EPI	Equipamento de Proteção Individual
FNEP	Fundo Nacional de Ensino Primário
IAA	Instituto do Açúcar e do Alcool
IBASE	Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
IPMA	Instituto de Preservação da Mata Atlântica
ITA	Instituto Tecnológico da Aeronáutica
LOAS	Lei Orgânica da Assistência Social – Lei 8.742/2003
MCP	Movimento de Cultura Popular
MEC	Ministério da Educação e Cultura
MOBRAL	Movimento Brasileiro de Alfabetização
ONG	Organização Não-Governamental
PETROBRÁS	Petróleo Brasileiro S/A
PIB	Produto Interno Bruto
PLANFOR	Programa Nacional de Formação Profissional
PNAD	Pesquisa Nacional por Amstras de Domicílios

PRÓ-ÁLCOOL	Programa Nacional do Álcool
PSF	Programa de Saúde da Família
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SENAT	Serviço Nacional de Aprendizagem dos Transportes
SESI	Serviço Social da Indústria
SINDALCOOL	Sindicato do Álcool da Paraíba
SIRENA	Sistema Rádio-Educativo Nacional
SIREPA	Sistema Rádio-Educativo da Paraíba
S.O.L.	Segurança, Organização e Limpeza
UFPB	Universidade Federal da Paraíba
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

INTRODUÇÃO

Como disse o monge, “se você concorda comigo, eu lhe agradeço, porque me confirma. Mas se discorda, eu lhe agradeço ainda mais, porque isso me obriga a aprofundar o meu pensamento”. [...] Respeitemos, pois, a diversidade, e nos beneficiemos do embate de idéias, sempre que esse embate ocorra com respeito e inteligência (TAVARES, Clotilde. In: BARROS, 2006, p. 6).

Este estudo procura compreender e descrever as novas formas e relações de trabalho, na etapa histórica denominada sociedade globalizada, da informação, da comunicação, do conhecimento, da tecnologia e do desemprego. O objeto empírico de estudo são as novas configurações do trabalho, adotadas em uma empresa agroindustrial, sediada em uma cidade paraibana da Região Nordeste do Brasil – Santa Rita – e sua relação com as novas exigências sociais e econômicas pautadas na relação escolaridade, qualificação, ações sociais e produção no mundo do trabalho.

Já venho trabalhando em usinas de açúcar e álcool há 22 anos, como gestor de pessoas e das áreas de benefícios, assistência social e segurança do trabalho. Pode-se dizer que a experiência de mudar, com toda a família, de uma capital para o interior, saindo de Natal, de uma indústria têxtil moderna, planejada, com layout organizado e com atividades entre quatro muros, para trabalhar em uma usina de açúcar e álcool foi uma situação nova para mim, mas também representou um desafio profissional de alto risco, que começava pela necessidade de me adaptar, me integrar e aprender a conviver, juntamente com a minha família, em comunidade, buscando entender a cultura, os costumes e a linguagem local e identificar as lideranças, para prepará-las para as mudanças.

Passei a conviver numa agroindústria de açúcar e álcool com processos e maquinários antigos, obsoletos, com alto nível de poluição, ruído e agressão ao meio ambiente, operando com matéria-prima perecível e ainda em atividade sazonal, com cerca de quatro mil empregados, cultura paternalista, mão-de-obra com baixa escolaridade, sem motivação e resistente a mudanças.

Começava assim em março de 1984, na Usina Central Olho D'água, a maior do Nordeste, a primeira experiência piloto de gestão de pessoas em usinas – onde assumi a função de Gerente de Recursos Humanos – com os seguintes desafios:

a) preparar e educar as pessoas para o desafio da entrada em massa da tecnologia de máquinas e processos no campo, em substituição às operações executadas, utilizando-se burros ou bois, que empregavam muitos trabalhadores;

b) levar as pessoas a compreenderem a intenção da usina de mudança no relacionamento de dominação e coerção, para uma convivência social mais amena e pautada na parceria, no trabalho em equipe e na dedicação ao trabalho para buscar melhores resultados, com envolvimento e participação de todos, assegurando a sobrevivência do segmento de açúcar e álcool;

c) mudar as práticas de assistência social e benefícios totalmente gratuitos e de custos elevados, com a oferta de: moradia, energia, água, transporte, lazer, esporte, médico, medicamento, dentista, fardamento, material escolar, alimentação, entre outros, para uma política de participação e repartição, assegurando a manutenção de todos os benefícios, mas com taxação mínima dos serviços oferecidos;

d) priorizar a escolarização e a educação para o trabalho, como fatores primordiais para o desenvolvimento das pessoas e para a capacitação para operar as máquinas que estavam chegando, bem como para mudar a realidade de improdutividade, baixa qualidade de trabalho, absenteísmo, indisciplina e acomodação que predominava na empresa onde passei a trabalhar, e que também se verificava nas demais usinas do nordeste.

Até os anos 80, o setor da cana era fortemente subsidiado pelos governos, em virtude da grande quantidade de empregos que criava e mantinha. Contudo, as verbas de financiamentos recebidos por essas empresas, ao invés de gerar modernização e reestruturação dos seus setores para enfrentarem os novos tempos, eram investidas em outros segmentos econômicos em que os usineiros não tinham experiência, além de desvios para exteriorização de riquezas. Destarte, quando veio a primeira crise de mercados e corte de subsídios, no ano de 1990, uma parte do setor canavieiro foi à falência, por falta de planejamento, organização, visão e capacidade gestora.

Como consequência, os problemas com a população trabalhadora, acomodada e acostumada a receber os benefícios básicos e que não admitia mudanças, começaram a se agravar no âmbito das usinas, visto que, enquanto nas empresas urbanas os problemas ficam internalizados no âmbito da organização, nessas tem-se o

funcionamento de duas empresas distintas simultaneamente: a do campo, com as atividades de plantio e colheita de cana e a industrial, com a produção de açúcar e álcool. Portanto, as dificuldades não se restringem ao espaço interno da empresa, mas se ampliam para as imensidões dos campos com canas, para as diversas vilas residenciais e para os demais ambientes onde estão concentrados os trabalhadores e suas famílias, com seus problemas, dificuldades e necessidades.

Foi vivenciando essa realidade que algumas questões começaram a me afligir de imediato e me perseguiram durante parte da minha atuação como gestor de recursos humanos, suscitando os seguintes questionamentos:

- As estruturas portentosas das usinas, constituídas por mil casas, clubes com piscina, mini-hospital, escola em cada fazenda, supermercado subsidiado, frota de ônibus própria para vilas e estudantes e centenas de pessoas empregadas era, como me afirmaram os proprietários das usinas, uma forma de atrair e manter profissionais ou era, realmente, uma demonstração de riqueza e/ou de dominação desses proprietários?
- Como as pessoas com baixo nível de escolaridade percebiam estes benefícios e aceitavam aquelas “dádivas”? Será que compreendiam aquela realidade como a de um comodato, em que os usuários tinham plenos direitos de usufruir dos bens sem qualquer retribuição, ou entendiam que os proprietários das usinas poderiam interferir livremente em suas vidas enquanto fossem trabalhadores, porque precisavam do trabalho e de condições de vida adequadas?
- Se entendiam que todos aqueles benefícios eram uma forma de demonstração de poder e esbanjamento de riquezas por parte dos usineiros, seria possível mudar o comportamento das pessoas, para que deixassem de ver os benefícios como direito adquirido e vinculado ao seu trabalho na usina, e passassem a pagar por suas necessidades?
- Como explicar o comportamento dos trabalhadores resistentes a mudanças nas suas rotinas de vida?
- No tocante à saúde e à segurança do trabalhador, questiona-se se compreendiam as instruções e treinamentos da usina como parte de um processo educativo de proteção à vida e à saúde ou se como uma intervenção no seu direito de agir e proceder da forma como aprenderam?

Portanto, foi com essas dúvidas e desafios no gerenciamento de trabalhadores cortadores de cana, analfabetos em sua maioria, que passei longos anos sendo uma espécie de intermediário entre os interesses de dominadores e dominados, contribuindo com a reprodução da dominação; mas, ao mesmo tempo, me colocando ao lado dos trabalhadores, buscando identificar os seus valores e respeitar a sua cultura e os costumes locais.

Dessa forma, buscando mudar comportamentos vistos como impeditivos para as suas melhorias de vida e de trabalho, parti da concepção de que a educação é um dos caminhos que possibilita mudanças e transformações individuais e sociais. Assim, passei a investir na organização e funcionamento das escolas noturnas para jovens e adultos e a melhorar os alojamentos para oferecer mais conforto às pessoas vindas do interior, que nunca haviam tido oportunidades na vida de morar coletivamente e com dignidade, nunca haviam tido os seus direitos trabalhistas respeitados, nem nunca haviam sido tratados com igualdade e consideração pelos superiores. Também, exaustivamente, procurei mostrar a estas pessoas que sem educação e escolaridade, não havia forma de elas encontrarem outras alternativas para viver em seu cotidiano.

Estava considerando que o grande erro estratégico da direção da usina foi nunca ter buscado uma aproximação com os trabalhadores. A diretoria da empresa entendia que estava cumprindo a sua obrigação e que todos os trabalhadores já dispunham até de mais do que tinham direito, de forma que não havia necessidade de diálogo, nem de acompanhamento, ou muito menos de ouvi-los e de prestigiá-los junto às suas famílias, em encerramento de cursos, festividades, casamentos, entre outros eventos considerados de suma importância para a cultura local. O distanciamento e a hierarquia sempre fizeram parte da cultura dos patrões e foram um obstáculo quase intransponível para quem precisava se aproximar, mudar e firmar parcerias de apoio e colaboração com seus pares.

Após algum tempo, resolvi que o caminho a seguir para me aproximar daqueles era o do diálogo respeitoso, percebendo que não haveria mudanças por decreto. Assim, eu haveria de estar sempre presente no trabalho e nas comemorações, porque lutaria para ganhar a confiança e a consideração das pessoas pelo exemplo, fazendo-me ouvir e sendo ouvido, atendendo às suas reivindicações, me transmudando de cortador de cana nas visitas ao campo e atuando, permanentemente, como educador em sala de aula, promovendo cursos profissionalizantes para os homens e de economia doméstica para

as mulheres, cursos estes que propiciavam a construção ou aumento de laços de solidariedade no âmbito das comunidades.

Dessa forma, foi implantado um tipo de sistema de gestão participativa e democrática na empresa, com regras previamente estabelecidas, tendo como princípio básico a educação, vista como instrumento capaz de criar oportunidades para quem desejasse crescer profissionalmente na empresa, manter sua empregabilidade no futuro, sair da condição de novo pobre, melhorar sua renda e/ou promover sua inclusão social, aprendendo, ainda, a ser solidário e a ser cidadão.

Com efeito, na nova ordem do capital, o trabalho vem enfrentando um momento histórico de vulnerabilidade e que assume múltiplas expressões, constituindo o chamado “novo e precário mundo do trabalho”. Neste cenário, a educação e a qualificação profissional assumem um novo papel e uma dimensão de essencialidade, afirmando-se como uma ideologia de legitimação do novo mercado de trabalho, face aos processos de reestruturação produtiva. Tais processos encontram-se alicerçados nas mudanças tecnológicas e nas novas formas de organização do trabalho, que impõem e criam novos perfis e exigências básicas em termos de desempenho, competências e sociabilidades, aos trabalhadores do século XXI, para que eles possam garantir a sua empregabilidade, inclusão social e inserção nos mercados de trabalho e consumo. Consoante Prestes,

(...), no contexto da reestruturação produtiva e dos macros e micros processos excludentes, os trabalhadores, necessariamente, submetem-se a novos processos de aprendizagem, para adaptar-se a uma “nova ordem normativa”, como condição de inserção (ou não inserção) no mercado ou permanência (ou não) no emprego (PRESTES, 1999, p. 161).

Essas mudanças impostas pela dinâmica do capital mundializado vêm provocando alterações significativas em todos os segmentos de negócios, inclusive no agroindustrial, em que, como bem diz Mehedff:

A fábrica não é mais aquela, nem o armazém, a farmácia, a loja da esquina, a quitanda, o botequim, o sítio ou a fazenda. No lugar destes, o hipermercado, a drogaria, o shopping, o “fast-food”, a empresa agrícola. No lugar do torno, o controle numérico; da caixa registradora, o computador – até na padaria da cidadezinha; do facão e da enxada, o trator e a colheitadeira (MEHEDEFF, 1997, p. 2).

No dizer de Mehedff (1997), a empregabilidade é formada por vários elementos sintetizados por três princípios básicos: competência profissional; disposição para estudar e aprender continuamente e capacidade de empreender. São, portanto, esses três componentes-chave que parecem moldar o perfil profissional exigido por empresas

vinculadas a setores de ponta do mundo produtivo, em que a figura do “operário padrão” vem sendo substituída gradativamente pela presença do “cidadão-produtivo”.

No entanto, o sistema capitalista globalizado, ao mesmo tempo e no mesmo processo em que exige qualificação, impõe a flexibilização e a precarização do trabalho, levando milhares de trabalhadores em nosso país ao desemprego e subemprego. E de uma forma perversa e seletiva, atinge prioritariamente os jovens sem experiência de trabalho, as pessoas de meia-idade, as mulheres, os negros e, principalmente, os sem-escolaridade. A precarização e a flexibilização provocam mais exclusão social, pela via da vulnerabilidade do trabalho, nas classes-sociais-que-vivem-do-trabalho, que “sofreram a mais aguda crise do século, que atingiu não só a sua materialidade, mas teve profundas repercussões na sua subjetividade e, no íntimo inter-relacionamento destes níveis, afetando a sua forma de ser” (ANTUNES, 1997, p. 15).

Segundo Alves e Antunes (2005), o proletariado fabril tradicional da era taylorista/fordista vem diminuindo com a reestruturação produtiva do capital, dando lugar a formas mais desregulamentadas de trabalho, reduzindo fortemente o conjunto de trabalhadores estáveis que se estruturavam por meio de empregos formais, enquanto as modalidades de trabalho precarizado se expandem em escala global.

O trabalhador que vive da venda de sua força de trabalho tem sido atingido fortemente na sua subjetividade e materialidade, sob a ação do capitalismo mundializado, seja através do “engajamento manipulatório” – diante das propostas de parcerias, participação, apropriação de idéias e sugestões, que consiste num “envolvimento não sinalizado” de interesse das empresas – seja pela necessidade premente de buscar uma qualificação, para manter a sua multifuncionalidade – em razão das exigências do toyotismo. Essa realidade leva os trabalhadores à alienação, quando o capital se apropria da sua dimensão intelectual, uma vez que parte do saber do trabalho é transferida para as máquinas informatizadas, que se tornam mais “inteligentes” e capazes de promover um novo salto na produtividade, levando o trabalhador a uma “existência inautêntica” e estranhada com relação ao que se produz e para quem se produz, e a cujos produtos ele não tem acesso como consumidor (ALVES e ANTUNES, 2005).

Essa alienação resulta na perda da própria identidade do trabalhador, atingindo, principalmente, aqueles precarizados ou já expulsos do mundo do trabalho e, conseqüentemente, impedidos de assumir uma vida dotada de algum sentido. Consoante Antunes,

evidencia-se, portanto, que ao mesmo tempo em que se visualiza uma tendência para a qualificação do trabalho, desenvolve-se também intensamente um nítido processo de desqualificação dos trabalhadores, que acaba configurando um processo contraditório que superqualifica em vários ramos produtivos e desqualifica em outros (ANTUNES, 1997, p. 54).

Antunes (1997), também assegura que a extrema mobilidade do capital e a evolução tecnológica que vêm modernizando “o novo mundo do trabalho” nos últimos trinta anos têm, atualmente, como último expoente o Toyotismo, com base nos processos de produção flexível, que têm como características: operacionalização com estoques mínimos; absoluto controle de custos e desperdícios e preocupação em aumentar a produção sem alterar o número de trabalhadores – situação em que os que ficam passam a ser polivalentes – condições que provocam mudanças na identidade, nas formas de agir e de ser da classe trabalhadora.

Consoante Ciavatta,

do ponto de vista dos empresários a formação profissional visa aumentar a produtividade do trabalho, a qualidade e a competitividade dos produtos, gerar riqueza (...). Quanto aos trabalhadores e às suas necessidades de sobrevivência, parece haver menor clareza quanto às opções concretas de formação profissional para a aquisição de novas habilidades e conhecimentos, para a valorização da sua força de trabalho (CIAVATTA, 1998, p. 102).

Segundo Rifkin (1995), a maioria dos trabalhadores não está preparada para lidar com a enormidade da transição que ocorre em razão da reestruturação produtiva e em face do avanço da tecnologia e, mesmo, da desregulamentação: um processo que leva ao desemprego. No Brasil, a produção voltada para o mercado de produtos de qualidade para a exportação passa a exigir, cada vez mais, novas tecnologias, mão-de-obra qualificada e serviços especializados, além de dar origem a diversos tipos de relações contratuais.

Na Paraíba, os modelos antigos e novos da organização do trabalho, convivem de forma integrada e complementar. Não se pode dizer que os problemas de trabalho e as necessidades educacionais dessas populações urbanas e rurais sejam semelhantes aos problemas e às necessidades dos trabalhadores inseridos em regiões mais desenvolvidas e em economias mais competitivas. Logo, os processos de aprendizagem desses trabalhadores sem maior escolaridade ou sem qualificação para os novos padrões produtivos, tendem a funcionar como embrião propulsor de atividades econômicas localizadas, capazes de dar respostas mais imediatas às necessidades básicas dessas populações excluídas (TIRIBA, p. 212-214, apud FRIGOTTO, 1998).

No entanto, a diminuição do trabalho humano na agricultura mundial e brasileira é um fenômeno incontestável, que ocorre por diversas razões: a substituição do trabalho humano pela tecnologia para ampliação das vantagens competitivas; a transferência de trabalhadores de dentro para fora das propriedades; a necessidade de aumento da

produção e da produtividade; o apelo da indústria urbana com melhores salários nos períodos da industrialização; a maior facilidade de acesso aos serviços na cidade; uma prevalecente cultura de consumo que valoriza o mundo urbano; o apoio governamental a outros setores da economia, como o setor de serviços, maior empregador brasileiro hoje; as pretensões das pessoas em seguirem carreiras alheias à agricultura, seja como parte de estratégias familiares, seja como projeto individual – são algumas das razões para esta diminuição (GRAZIANO DA SILVA, 1981, p. 31).

No caso específico desse estudo, concentrado no setor sucroalcooleiro nordestino e paraibano, é indiscutível a sua profunda reestruturação produtiva. Na parte agrícola, a modernização vem se dando nas quatro etapas do processo de produção agrícola: preparação do solo, plantio, tratos culturais e colheita, e tem como resultado um aumento da produtividade agrícola e industrial. Ademais, as usinas vêm aumentando significativamente a eficiência de seus processos produtivos, através da implantação de programas de qualidade total, controle de custos e desperdícios, automação dos processos e redefinição das técnicas produtivas e de gestão da força de trabalho. Podemos constatar que a produção de cana-de-açúcar, álcool e açúcar foi aumentada com menos trabalhadores empregados e menos usinas em operação, o que traz consequências negativas tanto do ponto de vista econômico, como no âmbito social – menor crescimento econômico, de renda e consumo e maior desemprego e desigualdade social.

Ao analisarmos a realidade dos trabalhadores rurais da Cia. Usina São João, usina de açúcar do estado da Paraíba onde se desenvolveu o presente estudo, tendo como um dos principais enfoques a relação educação e trabalho, podemos constatar que até a chegada das tecnologias mais avançadas, houve uma acomodação da mão-de-obra rural em não se escolarizar, apesar de ter uma escola permanente dentro de cada fazenda que compõe a usina. Isso parecia ocorrer porque o contexto produtivo não requeria uma maior escolaridade dos seus trabalhadores, nem também um trabalhador mais especializado para atender as diversas solicitações da usina. O trabalho e o emprego pareciam garantidos para todos aqueles que tivessem interesse em trabalhar ou permanecer na usina.

A partir do ano 2000, a automação passou a avançar sobre o campo e hoje, apenas o corte de cana na Usina ainda não está mecanizado, mas as demais atividades são predominantemente automatizadas, política que já ceifou 50% dos empregos existentes em 1990. No Sul e Sudeste do país, este índice de desemprego tecnológico já

atinge 70% dos efetivos anteriormente existentes, já que praticamente todo o corte de cana é mecanizado. Tem-se que:

O processo de reestruturação produtiva, em franco desenvolvimento na economia brasileira, tem se caracterizado pelo enxugamento de quadros e elevação dos requisitos de desempenho profissional, tendendo a excluir trabalhadores de baixa qualificação. Grande parte da População Economicamente Ativa – PEA brasileira, portanto, está sob risco de exclusão do mercado de trabalho e de crescentes dificuldades na construção da sua cidadania (PLANFOR, 1998, p. 6).

Como já foi mencionado, em virtude do baixo nível de escolaridade das pessoas, as usinas do Nordeste – e esta em particular – costumavam funcionar com excesso de pessoal, enquanto que em outras usinas do Sudeste, o mesmo serviço era executado com menos trabalhadores. A gradativa mecanização das usinas em todo o país resultou em mais problemas sociais. Os trabalhadores sem escolarização ou qualquer qualificação para outro trabalho, que estavam radicados com suas famílias dentro das usinas há muitas gerações, se mostraram despreparados para enfrentar a vida sem o suporte econômico e social da empresa. Por outro lado, a tentativa de reaproveitar esses trabalhadores esbarrava na falta de escolaridade, o que levava as usinas a recorrerem à mão-de-obra de fora.

Como exemplo desse problema, podemos mencionar a dificuldade da operacionalização de equipamentos de alto padrão de sofisticação e tecnologia, como os tratores e caminhões fabricados nos últimos três anos, que trazem computadores de bordo para controlar consumo de combustível, de velocidade, de marchas de força e de nível de penetração ideal para gradear e arar o solo, por trabalhadores que não conseguem tirar nem a carteira de motorista ou tratorista, porque não sabem ler. As usinas também têm uma parcela de responsabilidade, pois primeiro compraram as máquinas agrícolas, para depois constatarem que faltava competência aos trabalhadores para operacionalizá-las, em função da baixa escolaridade. Este problema também se repete na educação, em que são adquiridos equipamentos modernos, mas os professores não sabem operacionalizar, resultando num problema estrutural e político. Assim, cumpre ressaltar que, se a falta de treinamento atinge também categorias com maior escolaridade, podemos inferir que esta realidade se verifica de forma mais agravada no meio rural, onde os níveis de escolaridade são mais baixos.

Os processos produtivos estão sendo automatizados para aumentar a confiabilidade, qualidade, produtividade e redução de custos, de forma que as usinas do Nordeste possam competir com as do Sul do país, que distribui açúcar em todo o Brasil

com qualidade superior e preços iguais aos praticados naquela região. No Sul do país, as terras são férteis e planas, não há seca e as usinas possuem pesquisas e tecnologias de ponta, mão-de-obra farta e com ótima escolaridade, resultando em custos mais baixos e produtos competitivos, inclusive no mercado internacional.

Assim, se por um lado existe o dilema do trabalhador de ser despedido, de não encontrar trabalho ou não se ajustar às novas exigências de uma sociedade que requer mais educação e qualificação e oferece menos trabalho, por outro lado, o dilema das usinas hoje, contraditoriamente, é encontrar estratégias de como estimular as pessoas a voltar a estudar e fazê-las investir no aumento da sua escolaridade. Muitos trabalhadores acham que não irão aprender mais nada e resistem em desenvolver novas competências; apesar disso, também resistem em serem colocados em outras funções mais simples ou inferiores, como aprendiz. No momento, essas pessoas estão sendo substituídas por jovens com escolaridade de 2º grau, ou especialistas com cursos do SENAI e do CEFET, mas o conflito social permanece, inclusive no seio familiar, pois muitos estão sendo substituídos por filhos e outros parentes, possuidores de boa escolaridade.

Na luta cotidiana pela sobrevivência, de geração em geração, por cinco séculos plantando cana, cortando cana, ganhando pouco, comendo pouco, sorrindo pouco, sofrendo muito, o camponês vai vivendo e se vendendo, vendendo o mundo, vendendo a vida, vendendo a lida, o trabalho, o patrão, seu querer e seu saber (SÁ, 2002, p. 01).

No caso da Usina São João, a sua grande aposta tem sido encontrar ou dispor de novos empregados qualificados na 3ª geração das famílias dos trabalhadores (netos), que são jovens, com ótima escolaridade e não querem mais realizar o trabalho braçal dos seus pais, tendo buscado qualificação para atuar com tecnologias e competências novas. Dessa forma, a usina tem conseguido uma renovação profissional, através da disposição e interesse desses jovens por um conhecimento diferenciado, embora não se saiba até quando isso será possível, dada as novas configurações do mundo do trabalho, da produção e das novas exigências e mudanças da sociedade, incluindo os movimentos migratórios.

Esta pesquisa, portanto, pretende mostrar que as empresas buscam suprir as suas necessidades de mão-de-obra qualificada junto aos grupos com melhor qualificação e escolarização – quantitativos que vêm crescendo pela realidade do mercado e que representam um fato novo que não acontecia num passado recente – cujos trabalhadores valorizam as oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional que lhe são oferecidas. Segundo Brasileiro de Mello,

a Educação é um processo dinâmico que tem um grande poder de proporcionar crescimento pessoal. Diante de toda essa revolução tecnológica, os profissionais, para se manterem atualizados, passam a estudar continuamente. É essa educação continuada que acompanha, agora, os profissionais por toda a sua existência, através de aprendizados e saberes diversos (MELLO, disponível em: <http://www.abite.com.br/informativo.htm>).

Vivemos uma nova era – a era da informação ou da sociedade do conhecimento – resultante dos grandes avanços tecnológicos, e é justamente neste momento que a educação volta com vigor a ocupar o lugar central nas estratégias de desenvolvimento das empresas, seja em função do impacto que as novas tecnologias que ela introduz provocam sobre as organizações, seja também quanto ao gerenciamento do trabalho, que passa a ser realizado em função das novas formas de capacitação que a educação induz.

Justificativa do estudo

O estudo sobre a relação entre educação e trabalho, bem como do reflexo das ações sociais e benefícios na melhoria das condições de vida das pessoas, tornou-se importante para a realidade do momento, em função das mudanças que vêm ocorrendo no “novo mundo do trabalho”, em que a falta de oportunidades de trabalho no setor agroindustrial tem ocorrido não apenas pelo avanço da mecanização, mas em virtude da baixa escolaridade e nível de qualificação das pessoas envolvidas nesse processo, como já abordamos no início desta introdução.

No Brasil, segundo dados do IBGE (2004), um terço da população é analfabeta funcional, apresentando apenas três anos e meio de escolaridade, e por se encontrarem há muito tempo longe dos bancos escolares, as suas dificuldades com a leitura e a escrita os levam a serem incapazes de ler e interpretar um mínimo texto. Ademais, quanto menor o nível de escolaridade, menor a renda e as oportunidades de emprego e de inclusão social dessas pessoas. Atualmente, no mercado de trabalho, o que mais se considera é a habilidade social – capacidade de relacionamento e comunicação – para atuar em equipes. Pelos dados estatísticos acima citados, muitos são os trabalhadores brasileiros sem condições de seguir instruções e procedimentos e de adquirir novas competências para atender às exigências que atualmente lhe são postas. Consoante Prestes,

[...] Uma sociedade moderna deve oferecer a todos a oportunidade de progredir e maturar-se. Esta oportunidade é refletida no sistema educacional do país, ou no modo como ele encara os problemas mais importantes do homem moderno, tais

como emprego, treinamento técnico, condições reais de amparo à saúde, nutrição e habitação (PRESTES, 2001, p. 85).

No momento, as empresas estão buscando operários polivalentes, criativos, inovadores, que gostem de dar idéias e sugestões, que gostem de estudar e pesquisar e que tragam competências suficientes para responder pelas atribuições do seu cargo. Para isso, estão oferecendo uma educação profissional, de qualidade diferenciada, através da transmissão de habilidades básicas que os capacitem para o trabalho, para a vida e para a cidadania.

Hipótese do Estudo

Como hipótese para o presente estudo, procuramos investigar as razões por que alguns trabalhadores da cana-de-açúcar resistem em mudar de vida, ampliar sua escolaridade, se capacitar profissionalmente e assumir seus deveres e direitos sociais, o que ocasiona uma diminuição das suas condições básicas de sustentabilidade e a dificuldade da manutenção de seus empregos, diante da realidade de um mercado de trabalho que, predominantemente, vem ofertando cargos qualificados e recrutando pessoas por padrões de competências superiores às exigências do cargo.

A Problemática e o Problema de Pesquisa

A minha experiência e acompanhamento como educador, junto à mão-de-obra rural em usinas, tem me propiciado observar a dificuldade da maioria dos trabalhadores mais antigos em avaliar suas condições de vida e de trabalho e buscar novas opções ou alternativas de vida. Tal problemática se verifica, principalmente, quando estes trabalhadores vivenciam mudanças de rumo ou quando ocorrem alterações na gestão do trabalho e, ainda, quando são demitidos, situação em que ficam, em muitos casos, ausentes do mercado de trabalho e dependentes financeiramente da sua mulher ou dos filhos trabalhadores.

Apesar da grande maioria desses trabalhadores serem vítimas da crise da modernização da usina e da crise do trabalho, não atendendo às novas exigências do mercado, existe um grupo de 260 cortadores de cana que também possui baixa escolaridade e é oriundo da zona rural, mas que, nos períodos sazonais, aproveita o trabalho como uma oportunidade de desenvolvimento econômico e profissional, tornando-se grupo diferenciado e de “elite” dentre os demais trabalhadores e adaptando seus comportamentos para as novas exigências da empresa.

Essas constatações, vivenciadas nos quatro anos de atividade na Cia Usina São João, tem conduzido aos seguintes questionamentos: O baixo nível de escolaridade pode ser considerado como provocador da falta de aspirações e de busca de realização profissional da maioria dos trabalhadores da agroindústria canavieira? A falta de objetivos de vida pessoal e profissional, apresentada por alguns trabalhadores, ocasiona a dependência de ações sociais das empresas, de organizações do terceiro setor ou dos governos para, por um lado, assegurar melhor produtividade à empresa, mas, por outro, propiciar condições de sobrevivência a essas pessoas? O que faz com que alguns cortadores de cana, que vivenciam as mesmas situações de trabalho, consigam obter resultados diferenciados em termos de qualidade de vida e níveis de renda? É possível relacionar as transformações nas condições de vida e de trabalho dos trabalhadores da Cia. Usina São João – nos âmbitos individual e coletivo – com as ações de qualificação profissional oferecidas pela empresa? O que motiva os trabalhadores da cana a estudarem (ingressar/regressar) em programas de alfabetização?

Sabendo que na conjuntura atual, diante das pressões internacionais por trabalhadores mais qualificados e melhores produtos, a empresa vem modificando a sua política de trabalho e oferecendo para todos os empregados, oportunidades de capacitação escolar, de qualificação profissional e de ações sociais, qual a relação entre educação, ações sociais e trabalho, oferecidos pela empresa, nos processos de produção e na melhoria de vida dos trabalhadores? Este é o meu problema de investigação, apoiado nos objetivos abaixo descritos.

Objetivos

Geral:

Aprofundar conhecimentos sobre a relação entre educação, ações sociais e trabalho, oferecidos pela Cia Usina São João, localizada no município de Santa Rita - PB, nos processos de produção e na melhoria de vida dos trabalhadores.

Específicos:

1. Aprofundar conhecimentos sobre a realidade social, econômica, educacional e cultural dos trabalhadores rurais e sobre seus comportamentos;

2. Estudar as contribuições das ações sociais oferecidas pela empresa aos trabalhadores, em relação à educação, moradia, saúde, lazer, alimentação e demais necessidades básicas e suas possíveis influências no comportamento do trabalhador;
3. Aprofundar conhecimentos sobre os motivos para o desempenho diferenciado apresentado por cortadores de cana na sua rotina de trabalho;
4. Acompanhar e reavaliar o grau de interferências provocado pela baixa escolaridade dos trabalhadores nas condições de resistência e adaptação dos trabalhadores às mudanças ocasionadas pela reestruturação produtiva e as exigências da produção;
5. Buscar analisar os motivos que propiciam a desmotivação do trabalhador para estudar;
6. Analisar a influência das políticas de benefícios e de premiações para as diferentes variações de comportamento dos trabalhadores em relação à produtividade no corte de cana.

CAMINHO METODOLÓGICO

Este é um estudo descritivo, de natureza qualitativa. Para responder às indagações de pesquisa e aos objetivos, parti da minha experiência e, baseando-me nas minhas propostas de investigação, fui aprofundando meus conhecimentos, através da literatura especializada sobre o tema, estabelecendo o confronto entre a teoria, os estudos explicativos sobre o assunto em pauta e a realidade empírica – o caso dos cortadores de cana da Cia. Usina São João. Considerando a amplitude do tema proposto, visto que além de discutir acerca de educação e trabalho, analisamos também as ações sociais desenvolvidas pela empresa, que foram subdivididas em oito áreas diferentes, tivemos a preocupação em selecionar obras de cunho analítico sobre os conceitos de: globalização, reestruturação produtiva, ética, cidadania, solidariedade, dívida, comunidade, entre outros.

À medida que eu ia me apoderando dos conhecimentos empíricos, seguia aprofundando as minhas observações, através das vivências cotidianas, da participação em reuniões com trabalhadores, além de efetivar entrevistas informais registradas em diário de campo com anotações subjetivas do pesquisador, decorrentes das observações realizadas e da análise de documentos. Em um terceiro momento, organizei um

instrumento para coletar depoimentos mais sistematizados, com base nos processos de construção e reconstrução de experiências observadas durante as entrevistas informais.

Posteriormente, realizei a pesquisa de campo, através de um questionário. Para proceder a essa coleta e análise dos dados, foram escolhidas questões de natureza aberta e fechada, qualitativas, dentro de uma perspectiva de complementaridade pois, segundo Minayo (1994), esta modalidade de questionamento responde a questões muito particulares, trabalhando com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos, dos fenômenos, onde se dá a “intuição”, a “exploração” e a “subjetividade” (MINAYO, 1994, p. 22).

Este levantamento foi desenvolvido no período de outubro a dezembro de 2005, na comunidade de São Gonçalo, pertencente à Companhia Usina São João e localizada no município de Santa Rita, nesse Estado da Paraíba, por meio de etapas que se inter-relacionam e se complementam. O universo da pesquisa está constituído de 107 (cento e sete) trabalhadores rurais da Cia. Usina São João, de ambos os sexos e moradores da comunidade de São Gonçalo e que gozam de benefícios oferecidos pela usina. A partir desse universo, selecionei uma amostra da pesquisa, através do método de acessibilidade aleatória, isto é, diante da aceitabilidade do trabalhador que, no momento da coleta dos dados, se encontrava no ambiente de trabalho ou na vila residencial. A unidade investigativa foi definida em torno de um total de 14 (quatorze) trabalhadores rurais, o que corresponde a uma amostra de 13,08% do total de 107 (cento e sete) trabalhadores rurais residentes na Comunidade de São Gonçalo.

Demonstra-se, a seguir, a formulação da amostra: em nível de significância de 0,1308, adota-se $n=14$ como amostra representativa, uma vez que $U=107$ trabalhadores rurais da área de estudo/interesse, logo: $N= 107 \times 0,1308 = 14$. Deste modo, são sujeitos da Pesquisa 14 (quatorze) trabalhadores rurais residentes na Comunidade de São Gonçalo.

Também utilizei o método de pesquisa participante, realizada na residência de cada morador ou na escola, com aplicação de um questionário que envolveu três visitas do pesquisador ao ambiente de campo. Inicialmente, buscamos realizar uma abordagem de natureza quantitativa, na tentativa de analisar e conhecer o perfil dos trabalhadores rurais do setor da cana-de-açúcar, em termos de idade, sexo, estado civil, bem como o histórico familiar, social e de vida, o nível de escolaridade e a situação econômica desses trabalhadores.

Em seguida, objetivamos conhecer a visão dos trabalhadores rurais do setor da cana-de-açúcar, em relação aos direitos sociais e benefícios; a sua educação e a dos filhos; às políticas de integração e de apoio social implantadas pela empresa; aos treinamentos e medidas de segurança no trabalho; à convivência em comunidade; às ações de solidariedade, desenvolvimento sustentável e políticas de geração de renda; à inclusão social, bem como as suas expectativas em relação ao trabalho.

A definição do grupo de sujeitos desta pesquisa se efetuou mediante a necessidade de relacionar a referida pesquisa com uma determinada realidade de trabalhadores rurais residindo, estudando, trabalhando e convivendo na comunidade de São Gonçalo. No entanto, a fonte prioritária para subsidiar esse estudo foi a pesquisa bibliográfica.

ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

A dissertação está constituída por uma introdução, seguida por mais três capítulos, além das conclusões, das referências bibliográficas e dos anexos.

No capítulo 1, intitulado de “O trabalho na Companhia Usina São João”, é apresentado um histórico da empresa e analisada sua estrutura administrativa e funcional, além das práticas e políticas voltadas para as áreas do trabalho em si, da gestão de pessoas e da responsabilidade social.

É realizado, também, um detalhamento do trabalho e das atividades executadas pelos cortadores de cana safristas, principal objeto desse estudo, bem como são analisadas as conseqüências nocivas da reestruturação produtiva no meio rural, que vem provocando flexibilização e precarização do trabalho, desemprego e exclusão social em grande escala, principalmente sobre a grande massa de trabalhadores não-especializados e de baixa escolaridade.

Discutimos, também, os conceitos de sociabilidade da mão-de-obra rural, no tocante à importância e o desenvolvimento de identidades e comportamentos relacionais e interativos, dentro e fora do trabalho, provocados pela existência de alojamentos coletivos e de comunidades tradicionais, onde perpassam laços afetivos e de sangue.

Realizamos, ainda, uma pesquisa sobre a educação, o trabalho e as ações sociais desenvolvidos com trabalhadores rurais e familiares moradores da comunidade da Fazenda São Gonçalo, onde são realizados programas de Educação de Jovens e Adultos e capacitação para o trabalho, inclusão social e desenvolvimento sustentável pela Cia. Usina São João, em benefício desses moradores. Inseridos no capítulo, estão os

resultados da pesquisa objeto desse estudo, em que as pessoas se posicionam sobre o trabalho, a educação, os direitos sociais, a política de benefícios, a parceria entre empresa/trabalhador, entre outros questionamentos.

O aporte teórico para embasar o desenvolvimento dos principais conceitos está fundamentado no pensamento de Antunes (1999, 2001), Frigotto (1998), Kuenzer (1998), Arroyo (2001), Franco (2000), Nosella (1998), Tiriba (1998), entre outros.

No capítulo 2, cujo título é “As ações sociais desenvolvidas com os trabalhadores rurais de uma comunidade da Cia Usina São João”, são discutidas e analisadas todas as práticas e políticas que compõem a atuação da empresa na área da responsabilidade e de benefícios sociais, considerando a existência de uma infraestrutura montada em termos de saúde, educação, habitação, lazer, segurança e transportes, objetivando adaptar e integrar as famílias de outras localidades. Nessas localidades, são desenvolvidas práticas sociais envolvendo ações de solidariedade, dádiva, ética, cidadania, desenvolvimento sustentável, atendimento de necessidades básicas essenciais à sobrevivência humana, além de se promover a inclusão social, o desenvolvimento de políticas de geração de renda e ações coletivas para a melhoria do bem estar comunitário.

Na abordagem da temática das ações sociais desenvolvidas com os trabalhadores da usina, lançamos um olhar mais atento nas ações de solidariedade, responsabilidade social e benefícios desenvolvidos pela empresa, com vistas a promover o bem estar, a cidadania e a ética. Nesse contexto, verificamos que a solidariedade constitui-se um padrão de sociabilidade, isto é, de coesão social desde os primórdios da história da humanidade. Ainda que se identifique enquanto um conjunto de práticas de sociabilidade, contraditoriamente, estas não são universalizantes. Desde as suas formulações tradicionais às atuais, a solidariedade define-se como uma prática de ajuda, assistência e proteção àqueles que dela necessitam, mas nem todos a acessam, vez que se atrela à adoção de critérios seletivos ou discriminatórios que definem essa acessibilidade.

Por outro lado, constatamos que uma formação para a plena cidadania só acontecerá se for construída sobre uma sólida base ética. Apenas com este elemento, colocado no centro da formação do trabalhador, é que poderemos chegar à concretização da cidadania plena. Só assim, se estabelecerá uma relação harmônica entre a cidadania interior e a cidadania exterior. Nesse sentido, buscamos realizar uma

educação que prepare os cidadãos para a vida, para as relações humanas e para a contínua busca das suas realizações. Ademais, só através da educação, seja ela formal ou não, é que alcançaremos condições de nos tornarmos éticos e, conseqüentemente, cidadãos plenos. Por outro lado, são essenciais as ações de responsabilidade social empresarial para respaldar as ações em apoio aos empregados e à comunidade onde a empresa se encontra instalada.

No estudo da dádiva, realizamos uma breve discussão acerca dos processos de pobreza e exclusão que se desenvolvem no mundo contemporâneo. Existe um consenso sobre a urgência e a necessidade de ações voltadas para a diminuição das desigualdades e para a mudança dessa realidade de exclusão social. Nesse sentido, insere-se a noção da dádiva que, na realidade, é um questionamento antropológico sobre os problemas da pobreza e da exclusão, através de ações de dar, receber e retribuir, realizando o dom de minorar as necessidades dos mais carentes. “Talvez por isso se renove o interesse pelos estudos da dádiva, a obrigação de dar, receber e retribuir, como um fenômeno universal observável entre parentes, amigos e vizinhos, mas também entre desconhecidos” (CAILLÉ, 1998, p. 21, apud MOTA, 2003, p. 52).

Em seguida, buscamos contemplar o estudo das necessidades humanas básicas dos trabalhadores rurais, bem como procuramos analisar os principais elementos motivadores no ambiente de trabalho da Cia Usina São João, partindo da Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow. Para que as condições de vida humana sejam asseguradas na sociedade, existem os chamados “satisfadores” universais, que garantem o atendimento das necessidades básicas. Esses satisfadores significam bens, serviços, atividades, relações, medidas e políticas que, em maior ou menor intensidade, passam a ser utilizados no sentido de atender a tais necessidades.

Na Usina, existe a estruturação de uma rede de bens e serviços, com vistas a contemplar as necessidades básicas dos trabalhadores e oferecer os principais “satisfadores”, buscando suprir as necessidades de alimentação, segurança, saúde, educação, habitação, entre outros, bem como motivá-los a desempenharem um bom trabalho. Essa perspectiva de atendimento das necessidades humanas básicas contrasta com a realidade de exclusão social que impera em nosso país e que incide também sobre a população da comunidade ora estudada, contemplando também as ações voltadas para a inclusão social desse grupo.

Debruçamo-nos, também, sobre a realidade social, econômica e familiar da mulher trabalhadora rural, na perspectiva do gênero, em que pudemos perceber a luta da

mulher trabalhadora para que se constituam relações mais igualitárias. Nesse sentido, faz-se necessário mudanças significativas na estrutura política e social vigente, que permitam uma participação efetiva da mulher na sociedade e no mercado de trabalho. Para isso, uma educação transformadora se mostra um importante instrumento para poder melhor corresponder às exigências de uma sociedade em constante mutação social e tecnológica.

não há dúvidas de que as transformações nas estruturas produtivas e as mudanças tecnológicas colocam à educação novos problemas. Mas certamente algo se simplifica. Pela primeira vez existe clareza suficiente de que é sobre a base da formação geral e sobre patamares elevados de educação formal que a discussão a respeito da profissionalização começa. E para obter tais objetivos, o consenso político nunca pôde ser tão amplo, na medida em que unifica trabalhadores, empresários e outros setores sociais (PAIVA *apud* FRIGOTTO in GENTILI & SILVA, 1994, p. 39).

A fundamentação teórica para embasar o desenvolvimento de cada temática dessa teve aportes em: Mauss (2001), Caillé (2002), Durkheim (1984a, 1984b), Maslow (1970), Weber (1976a, 1994), Simmel (1939, 1987), Pereira (2002), Xiberras (1996), Scherer-Warren (2004), entre outros.

No capítulo 3 são analisadas a constituição e a forma de funcionamento do programa de alfabetização de jovens e adultos, desenvolvido com trabalhadores rurais da comunidade de São Gonçalo, cujo foco é também a qualificação profissional e a formação da cidadania. São relatadas diversas experiências demonstrando a vontade e disposição das pessoas em buscarem uma oportunidade profissional, a partir da educação voltada para o trabalho.

A introdução do curso de educação de jovens e adultos, implementado a partir de um projeto educacional desenvolvido pela usina, produziu mudanças significativas no cotidiano de seus trabalhadores. Tais mudanças puderam ser verificadas não somente no que se refere ao desenvolvimento educacional que eles obtiveram, mas também em relação aos resultados apresentados nas áreas de habilidades e de atitudes, passando a ver o trabalho, a empresa e as pessoas de forma diferenciada positivamente.

Assim, esse projeto de educação de jovens e adultos e qualificação para o trabalho, promovido entre os trabalhadores rurais tem demonstrado, através de resultados qualitativos e quantitativos que o trabalhador, devidamente orientado, treinado, acompanhado e avaliado, apresenta padrões de produtividade, disciplina e qualidade bem diferentes dos daqueles outros profissionais da região que não passam por um programa de integração e de crescimento profissional semelhante dentro da

usina. Este último grupo tem apresentado, sempre, mais problemas de indisciplina, excesso de faltas e de atestados, baixa produtividade, além de trabalharem sem qualidade e sem responsabilidade profissional, contrastando com o grupo já referenciado.

Vislumbramos a busca da ampliação das oportunidades para as pessoas em situação de risco, através de uma maior escolaridade e da qualificação para o trabalho, conforme retratado no trecho que se segue:

O panorama apresentado mostra a necessidade de uma formação contínua, num contexto de mudança tecnológica, com pelo menos duas grandes populações-alvo em situação crítica como usuárias: os adolescentes e jovens em idade escolar e os adultos e jovens, que abandonaram a escola e que precisam, ou adquirir habilidades básicas e competências de empregabilidade, ou atualizar sua capacitação específica, de acordo com as mudanças tecnológicas e da organização do trabalho e, em muitos casos, apresentando carências em ambos os campos (GALLART, 2002, p.180).

Somente aumentando o nível de escolaridade, letramento e de habilidades básicas é possível ao ser humano, hoje, se capacitar para enfrentar e permanecer no competitivo mundo do trabalho, haja vista que os processos são dinâmicos e modernos e o obsolescência profissional chega muito rapidamente até para quem está preparado ou vive se preparando.

No mundo atual, as chances de as pessoas manterem uma empregabilidade razoável só se apresentam mais favoráveis a quem possui, no mínimo, entre oito e onze anos de escolaridade, o que corresponde ao ensino médio completo. Destarte, questionamos como será a sobrevivência e o futuro de um terço da população do continente que se encontra em situação de exclusão e profunda desigualdade social, por falta de escolaridade e de letramento permanentes, contando com menos de quatro anos de estudos.

Por outro lado, faz-se necessário oferecer às empresas mão-de-obra qualificada de acordo com os interesses e necessidades de cada organização, com base em uma política de geração de empregos e renda realista, pois os empregos, embora mais escassos e com graus de exigência e qualificação maiores, ainda existem; o que têm faltado são trabalhadores com competências novas, atualizados e com experiência para ocupá-los.

Consoante Scocuglia,

[...]O que está no centro das atenções é a permanência de um trabalho educativo anti-elitista e anti-excludente. Um trabalho que ajude a construir cidadãos que busquem seus direitos básicos à sobrevivência digna, ao trabalho garantido, a

uma escola de qualidade com acesso e permanência de todos, à uma moradia razoável, à alimentação e à saúde plenas. Penso que todas formas de educação que busquem esses parâmetros - básicos para qualquer país que pretende reduzir ao máximo suas disparidades -, devam ser incluídas no rol da educação popular (SCOCUGLIA, 2001, p. 106).

O estudo aponta, portanto, para a urgência na atualização do significado da escolarização, em consonância com o contexto contemporâneo, partindo do reconhecimento da necessidade que têm os trabalhadores rurais de incorporar as conquistas do mundo moderno nas suas práticas cotidianas. A aceitação desse entendimento pressupõe a redefinição das políticas de educação e capacitação para o trabalho nos seus princípios básicos, para garantir ações que possibilitem o atendimento das demandas e necessidades reais das camadas populares brasileiras.

Os livros base para fundamentar o desenvolvimento teórico desse tema foram: Freire (1980, 1982, 2002), Brandão (1986, 2002), Gadotti (1992, 2000), Paiva (1987), Masagão (2002), Louro (1997), entre outros.

No presente estudo, buscamos mostrar a realidade da atividade rural em regime de assalariamento e as mudanças acontecidas na gestão e nos programas de educação e qualificação para o trabalho em si, provocadas pela onda de reestruturação produtiva global. Fomos motivados, também, pelo ressurgimento recente no Brasil da preocupação e interesse pela educação e capacitação das camadas populares rurais, provocando a necessidade de estudos acerca da educação escolar.

Buscamos, por fim, conhecer as razões que, historicamente, têm levado o Estado brasileiro a insistir na adoção de políticas de educação que não têm se mostrado capazes de universalizar o atendimento escolar obrigatório, garantir a eliminação do analfabetismo e elevar o nível de escolaridade e de capacitação para o trabalho da população menos favorecida e mais carente de ser atendida nessa necessidade essencial.

CAPÍTULO 1

O TRABALHO RURAL NAS USINAS DE AÇÚCAR E A REALIDADE DA CIA USINA SÃO JOÃO

1.1. REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E ORGANIZACIONAL: INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS E NOVAS MODALIDADES DE GESTÃO NO SETOR CANAVIEIRO NORDESTINO E PARAIBANO

O trabalho permanece como referência dominante não somente economicamente, como também psicologicamente, culturalmente e simbolicamente, fato que se comprova pelas reações daqueles que não o têm (CASTEL, 1998, p. 18).

O fato de o Estado ter deixado de regular mais diretamente a economia canavieira, modificando os mecanismos de ofertas de subsídios ao setor, não se traduziu numa diminuição no nível de crescimento da agroindústria canavieira no Nordeste, e principalmente na Paraíba. A partir dos anos 90, através da introdução de novas tecnologias e formas de gestão profissionalizadas, apesar das adversidades – como queda de preços do açúcar no mercado internacional, redução das safras por causa dos anos de seca, grande estoque de álcool em virtude da diminuição da frota movida a álcool no país, só agora em recuperação por conta dos veículos Flex e da transferência e falência de empresas – o empreendimento canavieiro no estado da Paraíba conseguiu elevar muito os seus índices de produtividade.

Nesse novo cenário de mundialização do capital, Carvalho analisa que, em função do avanço tecnológico, hoje, é possível e viável o crescimento econômico sem aumento de emprego (CARVALHO, 2002, p. 54). Isso significa mais desemprego, gestando um fenômeno típico da contemporaneidade, que atinge os trabalhadores nos diferentes países: o desemprego estrutural. É o “trabalho morto” substituindo o “trabalho vivo”¹.

No final dos anos 90 e início dos anos 2000, a produtividade das principais usinas do Estado já estava na faixa da média nacional, pois novas variedades de cana continuaram sendo experimentadas e o teor de sacarose aumentou, com a expansão das áreas de cultivo irrigada. Com um terço de seus canaviais renovados, nos anos 90, e

¹ Nesse ponto se resgatam duas categorias-chaves do pensamento marxiano: “trabalho morto” é o trabalho encarnado na maquinaria e “trabalho vivo” é o trabalho humano, dispêndio de força de trabalho humana. Entendemos que, sob a égide do paradigma micro eletrônico, a maquinaria – com destaque para a automação – vem substituindo o trabalho humano, gerando o fenômeno do “desemprego estrutural” (SILVA, 2004, p. 64).

quase metade deles servidos por sistemas de irrigação plena ou semi-irrigação, algumas dessas áreas, como as várzeas, têm superado problemas de natureza climática e alcançado índices próximos daqueles obtidos no Estado de São Paulo. A produtividade aumentou de 45 toneladas por hectare em tabuleiros, para 65 toneladas, e alcançando 100 toneladas, em áreas de várzeas, nos últimos dez anos.

Assim, grupos mais capitalizados e que reuniam condições mais adequadas, tais como localização, absorção tecnológica e capacidade inovadora de gestão, tenderam a alcançar desempenho compatível com as exigências de um mercado mais competitivo, conseguindo também reinserção no seletivo contexto globalizado. Das nove usinas e destilarias em atividade na Paraíba, quatro delas detêm algo em torno de 40% da produção. Desse total de usinas e destilarias autônomas e/ou anexas em atividade, sua quase totalidade pertence aos mesmos grupos empresariais das principais usinas brasileiras – famílias Cavalcanti de Moraes, Tavares de Melo, Lundgren e Una.

Na atual conjuntura, transparece uma divisão entre aquelas usinas que prosperaram, convertendo vantagens fiscais em investimentos na base técnica e as que estão em grandes dificuldades ou em “fogo morto”. Em Santa Rita, município canavieiro da Paraíba, foram fechadas duas usinas, e duas mais no brejo paraibano.

Verificamos que os maiores grupos de usinas do Estado da Paraíba, vendo a perspectiva de se esgotar a disponibilidade de áreas férteis para plantar e atender à capacidade produtiva das unidades industriais existentes, redirecionaram parte de seus investimentos para estados do Centro-Oeste, onde conseguem vantagens fiscais. Já aqueles que vinham encontrando dificuldades locais de reprodução, passaram a fechar suas unidades de produção, em busca de outras alternativas, até mesmo aguardando desapropriações, para recorrer à justiça e obter indenizações em valores superfaturados.

Mesmo os grandes grupos, que tendem a absorver as usinas em dificuldades, através de aquisições, fusões e/ou falências, vêm enfrentando dificuldades, em decorrência da variação dos preços internacionais, secas, tributos altos, falta de incentivos e de financiamentos.

A partir do ano 2000, de acordo com as exigências da nova dinâmica agroindustrial, os grupos locais que vinham se expandindo e ocupando lugares no mercado, antes preenchido por usinas e destilarias que fecharam, passaram a mesclar várias estratégias, que vão desde a busca de mais qualidade para seus produtos e serviços, através de novas marcas, preços, prazos e embalagens, até à diversificação de suas atividades em outros ramos e regiões.

A estratégia de diversificação produtiva dos negócios, praticada pelas usinas, é mais lucrativa e passa pela indústria têxtil, pela construção civil, geração de energia, gado nobre e cavalos de raça, beneficiamento do côco, rede de hotéis, engarrafamento de água mineral, revenda de veículos. Aquelas adotam também uma produção diferenciada, de acordo com o nível de tecnologia de cada unidade da empresa, em que uma só produz açúcar e álcool para exportação; outras duas fazem açúcar empacotado ou refinado só para as classes A e B de consumidores; e outra, ainda, produz apenas para as classes de baixa renda, além do açúcar triturado para o Norte e Nordeste.

A partir de 2002, a co-geração de energia passou a se tornar uma tendência e um fator gerador de renda no setor agroindustrial. Aquele sistema consiste em aproveitar a energia gerada pela queima do bagaço da cana nas caldeiras, que se transforma em vapor e, posteriormente, em energia elétrica nas turbinas, fazendo funcionar todo o processo produtivo e fornecendo energia para as vilas e a irrigação no campo. O referido método de co-geração de energia, além de reduzir custos operacionais, visto que durante as safras a usina não necessita adquirir energia comercial, ainda permite repassar excedentes para as concessionárias responsáveis pelo fornecimento de energia.

Os grandes grupos empresariais do Estado vêm assumindo, hoje, o papel que era exercido pelo Estado antigamente, à época do IAA, na geração, difusão ou obtenção de tecnologias e na promoção de mudanças organizacionais na gestão do trabalho, integrando cada vez mais agricultura, indústria e administração, fazendo uso de operações terceirizadas, contratação de consultores ou desenvolvendo e diversificando tecnologias próprias ou importadas.

Na parte agrícola, a modernização das atividades vem se dando nas quatro etapas do processo de produção agrícola: preparação do solo, plantio, tratos culturais e colheita. São cada vez mais utilizadas inovações tecnológicas na mecanização, tais como a quimificação, irrigação e novas variedades de sementes adotadas, que têm resultado num aumento da produtividade industrial. Hoje, são utilizados, nas áreas de campo paraibano, sistemas tradicionais de irrigação, como canhões aspersores e também tecnologia de ponta, a exemplo do gotejamento sub-superficial e dos pivôs central rebocável e linear e barras irrigadoras. A resposta da irrigação tem impedido quebras maiores de safras, pela ausência de chuvas.

Além da introdução de novas variedades de cana, de inovações no uso de herbicidas, de novas logísticas nos transportes – como o sistema de carregamento bate e volta, em que não falta cana para os caminhões transportarem ininterruptamente –,

modernas técnicas de tratamento e recuperação dos solos, transferência de plantações e de unidades industriais e novas modalidades de gestão, as usinas também desenvolvem estratégias de aprofundamento na especialização, para buscar mais qualidade na produção de açúcar e álcool, com práticas de controle de qualidade e garantia dos produtos, através dos programas de Boas Práticas de Fabricação, existentes em empresas de alimentação em todo o Brasil.

Além disso, desde meados da década de 2000, vem se intensificando nestas empresas a instalação de instrumentação eletrônica e digital, para automação microeletrônica nos controles dos processos industriais em destilarias e usinas. A automação, além de aumentar os níveis de produtividade e a eficiência do processo produtivo, permite acelerar o curso das informações, agilizando a tomada de decisões, diante de um mercado cada vez mais ágil e exigente. Tanto quanto a redução de custos diretos, torna-se importante melhorar a qualidade do produto e alimentar o tempo contínuo de produção, não deixando paralisar o processo, além de reduzir os custos de manutenção dos equipamentos.

Crescentemente, equipamentos de informática vêm sendo colocados em cada departamento das unidades industriais. Na parte operacional, todas as usinas utilizam hoje a informática no cálculo do teor da sacarose. Através de softwares específicos para o setor, são controlados o recebimento da cana, a moagem, as caldeiras, a geração de energia, a fabricação de açúcar, a fermentação e a destilação, formando uma malha com sensores que reúnem informações localizadas, verificando o desempenho de cada setor e compatibilizando globalmente o sistema, configurando-se uma otimização integrada.

Considerando-se que a reestruturação em curso envolve toda a esfera organizacional, a política de recursos humanos, cada vez mais, adquire um caráter profissional que tende a substituir o velho perfil de empresa familiar, então dominante nas usinas, por políticas e práticas de gestão, de controles de custos e de resultados analisados, avaliados, revistos e retro-alimentados no sistema, se for o caso.

As modificações foram tão intensas que se pode mesmo afirmar que “a classe-que-vive-do-trabalho” sofreu a mais aguda crise deste século, que atingiu não só a sua materialidade, mas teve profundas repercussões na sua subjetividade e, no íntimo inter-relacionamento destes níveis, afetou a sua forma de ser (ANTUNES, 1997, p. 15).

Simultaneamente ao processo de concentração interna no meio empresarial, verificou-se que a produção de cana-de-açúcar, álcool e açúcar foi aumentada com menos trabalhadores empregados e menos usinas em operação. Concomitantemente, a

nova dinâmica atua no espaço de forma muito mais heterogênea do que antes, provocando abruptas mudanças no uso e na posse da terra. Particularizando a análise dessa questão do desemprego, Paul Singer afirma que:

A atual crise de desemprego resulta da atuação de fatores há muito conhecidos numa conjuntura em que as soluções já adotadas não obtiveram êxito. A demanda por trabalhadores está se contraindo em setores beneficiados por inovações tecnológicas, destacando-se dentre estes, a indústria, mas inclui, indubitavelmente, boa parte do terciário. Neste rolo compressor de eliminação de empregos emergem figuras típicas dos tempos contemporâneos: robôs, computador e comunicação por satélite. Assim, vão sendo eliminados milhões de empregos no mundo inteiro pela força da revolução tecnológica. Estes ganhos de produtividade do trabalho beneficiam a todos e seria uma luta inglória tentar barrar o progresso técnico para manter seres humanos fazendo coisas que máquinas fazem mais barato ou melhor. Além disso, a globalização da economia está modificando a divisão internacional do trabalho. O perverso nisso é que os capitais estão se deslocando para as áreas em que o custo da força de trabalho é menor, onde não existem os benefícios sociais, já consagrados em convênios internacionais, o que agrava a perda de empregos nos países em que os direitos trabalhistas existem e são respeitados (SINGER, 2000, p. 118).

A realidade mais perversa dessa automatização em massa nas usinas é, entretanto, o alto desemprego provocado por essas mudanças, que conseguem aumentar a moagem em 50% e reduzir em 30% o número de empregados, através de equipes de trabalho crescentemente polivalentes e monitoradas por recursos da teleinformática. Essa realidade gera uma precarização do mercado de trabalho, fazendo com que qualquer trabalhador rural aceite ocupar as poucas vagas oferecidas, apenas com a garantia dos direitos sociais e a condição de trabalhador efetivo, tendo ainda um nível de cooperação e de desempenho diferenciado.

Este fenômeno da crise do trabalho abstrato resulta no aumento do desemprego estrutural, atingindo grandes contingentes de trabalhadores, excluídos do mercado de trabalho. Na verdade, no universo do mundo do trabalho, verificamos, nas duas últimas décadas, uma desproletarização do trabalho industrial, expressa concretamente, numa diminuição da classe operária industrial tradicional, em expansão sem precedentes na era moderna, do desemprego estrutural, que atinge o mundo em escala global. É a “crise do emprego” que vulnera a classe-que-vive-do-trabalho (ANTUNES, 1997, p. 43).

Assim, o avanço tecnológico tem representado uma ferramenta de valorização do capital com o fim de reduzir os gastos com salários e o número de trabalhadores, sempre que estes se apresentarem no processo de trabalho como óbices à acumulação, seja em virtude do desenvolvimento de modalidades de resistência à exploração, seja também devido à desorganização sindical e à incapacidade de luta política dos mesmos. A utilização do corte mecanizado, por exemplo, já se encontra, hoje, disseminado pelas várias regiões do Brasil, tendo chegado a duas usinas na Paraíba.

No campo, a elevada rotatividade de trabalhadores temporários, marca dos anos 80, que substituiu o padrão de dominação assentado em relações pessoais e na imobilização da força de trabalho via “morada”, vem sendo também agora deslocada por uma nova estratégia centrada numa estabilização da mão-de-obra e na introdução de procedimentos impessoais de controles durante o processo de trabalho, cujo conjunto inclui produtividade, polivalência, qualidade, disciplina, escolaridade, interesse em aprender, integração ao alojamento e frequência ao trabalho. Nesta direção, analisa Franco:

Como ideologia, a formação profissional não é uma construção falsa, mas uma construção de legitimação das consequências das novas tecnologias e das novas formas de organização do trabalho exigidas pela reprodução do capital. Ela alimenta o repasse da responsabilidade do emprego para o indivíduo, diante da incerteza do trabalho, da flexibilização das normas contratuais, do “part time”, do fim dos contratos por tempo indeterminado, da perda da proteção legal do trabalho, da inexorabilidade da mobilidade, do subemprego, do desemprego como um dado estrutural, permanente. São estas diversas formas e significados da visão que se tem hoje dos contornos das práticas educativas de preparação para o trabalho complexo decorrente das transformações em curso, que emergiram com os avanços da Terceira Revolução Industrial (CIAVATTA, 2000, p. 178).

No tocante à mão de obra rural, tem-se uma mudança com a migração do sistema de trabalho fixo e moradia dentro das propriedades das usinas, para o sistema de trabalho temporário, adotando-se a figura do trabalhador safrista – pequenos produtores ou arrendatários de outras regiões sertanejas –, e aproveitando-se as diversas modalidades de contratos de trabalho temporários existentes.

Contudo, a diferença fundamental é que, enquanto num passado recente, os trabalhadores eram fixados nas periferias de núcleos urbanos à disposição das usinas e contratados como “bóias-frias” pelos “gatos”², agora, uma vez afastados do interior das propriedades, em virtude da necessidade de mais terras para o plantio, esses trabalhadores reúnem muito poucas possibilidades de reabsorção pelo empreendimento canavieiro. Isto se deve ao atual padrão tecnológico poupador de mão-de-obra, assim como às novas estratégias de trabalho, que contemplam menos rotatividade de trabalhadores, existindo ainda um crescente grau de exigências nas contratações, tais

² “Gatos” ou “arregimentadores” são ex-cortadores de cana que, em decorrência da idade avançada, de uma mutilação física, ou ainda por conhecerem muitos trabalhadores, passaram a recrutar estes para cortar cana sem registro profissional e sem assumir os ônus rescisórios com os mesmos, apesar de receberem uma porcentagem de 10% sobre os ganhos do trabalhador. Atualmente, tanto o trabalhador como o arregimentador são empregados registrados e pagos na safra pela usina e este último só recebe bonificação se atingir as metas de produtividade e frequência.

como: conceito da usina em que trabalhou e durante quantas safras, verificação do ganho nos contracheques da safra anterior, entre outras.

Muitos dos trabalhadores das áreas em que as usinas se encontram desativadas e que viajavam para outras cidades e Estados à procura de trabalho, especialmente durante os períodos de colheita, estão deixando de migrar, porque não encontram mais ocupação, o que ajuda a explicar a reprodução de favelas em médios e pequenos núcleos urbanos que se expandiram ao redor de usinas atualmente paralisadas.

Ademais, com a crescente modernização tecnológica, tem ocorrido um processo seletivo de pessoal mais rigoroso nas usinas, até sob o ângulo do ensino formal. Na parte rural, a crescente mecanização requer uma escolaridade mínima, uma vez que a operação das máquinas exige leitura de manuais de instruções, bem como o preenchimento de planilhas e relatórios de atividades e desempenho. Na parte industrial – fabricação de açúcar e álcool –, as usinas ainda insistem na reciclagem de antigos operários, ao lado da crescente tendência de recrutar trabalhadores mais qualificados, com nível médio completo, alimentando um foco de disputas e conflitos no ambiente profissional e que marginalizam aqueles com menos conhecimentos.

As atividades desenvolvidas pelos trabalhadores são avaliadas e baseiam-se no mérito e num rol de procedimentos que os motivam a optar por procedimentos compatíveis com as expectativas das gerências das empresas. São concedidos prêmios materiais e simbólicos, diante do esforço e da assiduidade no trabalho. Entre os cortadores, por exemplo, são introduzidas diversas modalidades de premiações individuais e por equipes, tal como o “facão de ouro da semana”³.

Paralelamente, ainda, existe um rígido controle e disciplinamento do trabalho, com base em padrões e índices de desempenho de máquinas e homens no processo produtivo, por meio de planilhas informatizadas, onde são organizadas minuciosamente as informações sobre os trabalhadores, em seus respectivos setores. Não apenas os aspectos referidos são importantes, mas outros também o são, como:

entender a qualificação como um conjunto de competências profissionais, expressas através da escolaridade, conhecimentos teóricos, experiência, habilidades e comportamentos dos trabalhadores, ou ainda como uma construção social, incluindo a noção de qualificação como forma de classificação (GARAY, 1997, p. 11).

³Facão de Ouro da semana é um concurso que visa premiar os cortadores destaques da safra, em termos de produtividade e qualidade, distribuindo televisores, geladeiras e bicicletas, além de diplomas, facão estilizado e prêmios em dinheiro.

Por sua vez, os safristas são considerados como os mais aptos e produtivos para o corte da cana, sendo arregimentados apenas na época da moagem e mantidos nos alojamentos das propriedades, onde são treinados para o trabalho e para se adaptar a conviver em coletividade.

Hoje, o “bom cortador” de cana, monitorado por computadores através de avaliações de desempenho individual e de equipes, sob chuva, calor ou sol escaldante corta, em média, 7 a 8 toneladas de cana por dia, sendo geralmente do sexo masculino e jovem, com idade oscilando em torno dos vinte e cinco anos. No sudeste do país, essa média por cortador é de 12 toneladas de cana por dia.

Contudo, hoje, segmenta-se o perfil dos trabalhadores, entre aqueles que têm alguma empregabilidade, enquanto cresce irreversivelmente o contingente dos excluídos, por não atingirem os padrões de desempenho requeridos ou em decorrência da baixa escolaridade ou da sazonalidade.

Em um mercado que reduz drasticamente o espaço para os não qualificados, qualificação profissional passa a ser direito de todos, como o direito à vida. Tem-se a qualificação como um direito do trabalhador, inserida no âmbito dos direitos humanos, como o direito à alimentação, educação e outros (GUIA DO PLANFOR, 2001, p. 55).

Estima-se que as colheitadeiras de cana, nos próximos dez anos, substituirão cerca de 60% dos trabalhadores empregados nos canaviais paraibanos e, para isso, os espaçamentos nos plantios já têm dimensões para receber esse tipo de equipamento.

Outra ameaça aos empregados do meio rural consiste na eliminação progressiva das queimadas dos canaviais para corte. O Decreto Estadual nº 41.719⁴, de 16 de abril de 1997, que regulamentou a Lei nº 6.171/88 e trata da preservação ambiental e do controle das queimadas em canaviais, estabelece um percentual de redução de queimadas a cada ano, até se atingir a total proibição da queima da cana. Essa proibição fará com que as usinas ampliem a utilização de colheitadeiras de cana, que têm capacidade de cortar a cana crua. Por outro lado, ter-se-á consequências sociais e econômicas negativas e de grandes proporções na área rural do Nordeste, pelo elevado

⁴Art. 5º - As queimadas deverão ser evitadas e só serão toleradas quando autorizadas previamente pela Secretaria de Agricultura e Abastecimento, desde que:
(...)

§1º - A prática da despalha da cana-de-açúcar através de sua queima, como método auxiliar da colheita está proibida, admitida apenas excepcionalmente e em caráter transitório, na seguinte conformidade: 1. em áreas em que a colheita é mecanizável, a redução da prática da queima será efetuada ao ritmo de 25% da área com essa característica a cada 2 (dois) anos, exigindo-se um mínimo de 10% de eliminação no primeiro ano (...). (In: www.stf.gov.br)

índice de desemprego, exclusão social e perda de renda que irá provocar, já que a população não tem outras alternativas de emprego.

Há uma previsão de que até 2012 sejam implantadas 125 novas usinas no país, pois a produção precisa dobrar o mais rapidamente possível, em decorrência da necessidade mundial por mais açúcar e álcool. Atualmente, o Brasil é o maior produtor mundial de cana, açúcar e álcool, com respectivamente, 437 milhões de toneladas de canas colhidas, para produzir 27 milhões de toneladas de açúcar e 17 bilhões de litros de álcool, além do que já é destinado à cachaça, rapadura e açúcar mascavo.

Não obstante, para atender à necessidade de álcool na Comunidade Européia, na Ásia e na África desenvolvida, precisa-se do dobro da produção brasileira atual, daí a importância desses novos empreendimentos, que irão gerar milhares de novas contratações de trabalhadores para as atividades agrícolas. Contudo, verifica-se que, nas usinas do Nordeste, a aquisição de mais máquinas não é o objetivo no curto prazo, haja vista a disponibilidade de mão-de-obra farta, barata e com competências essenciais para atender ao momento atual, diferentemente das usinas do Sudeste do país, em que a mecanização agrícola já avança com mais intensidade, nem tanto pela necessidade premente de modernização, mas pela carência de cortadores de cana nessa região.

Por outro lado, em decorrência da necessidade de aumentar a produtividade da parte agrícola, em face da demanda industrial, verifica-se nas usinas um acelerado processo de integração vertical, com um aumento da cana oriunda de terras próprias ou arrendadas pelos antigos fornecedores, situação em que as usinas plantam, tratam, cortam e transportam a cana até a unidade produtora, diminuindo consideravelmente o número de fornecedores. Ademais, os poucos fornecedores que continuam produzindo necessitam que as usinas lhes forneçam ainda adubos, sementes, financiamentos, tecnologia, corte e transporte da cana, para poderem sobreviver e manter suas atividades.

Com efeito, esses fenômenos aliados prejudicam a produção, a exemplo dos dados do Sindicato Regional dos Produtores de Açúcar e Álcool da Paraíba, que demonstram que, da safra de 1995/96 até os dias de hoje, a participação da cana esmagada de fornecedores caiu de 60% para 30,68%.

Inovações introduzidas pelas gerências das usinas implicam não apenas na redução do controle dos trabalhadores sobre o processo produtivo, mas também em perdas salariais, já que aumentam o esforço empregado e o tempo necessário para a execução de uma dada tarefa. Tal situação espelha um aparente paradoxo, diante do

avanço da modernização na base técnica da produção. O corte em nove carreiras, esteirado e no sistema molhão⁵, adotado pelas usinas, quase dobrou a produtividade do homem de 4.0 para 7.0 toneladas homem/dia em média, mas o ganho proporcional não acompanhou essa evolução – caracterizando, assim, a “mais-valia”. A média salarial de um bom cortador de cana, hoje, na Paraíba, fica apenas entre um e meio e dois salários mínimos por mês.

Após esse breve panorama acerca do processo de reestruturação produtiva e organizacional no setor canavieiro nordestino e paraibano, passemos a adentrar mais no objeto do estudo, conhecendo a realidade da Cia Usina São João.

1.2. A CIA USINA SÃO JOÃO: RECORTE HISTÓRICO

Buscamos dar continuidade ao estudo dessa dissertação de Mestrado, analisando a relação entre educação e trabalho, tendo como eixo norteador e empírico a realidade social dos trabalhadores rurais de uma usina de açúcar do estado da Paraíba, qual seja, a Cia. Usina São João. Através das condições materiais e sociais oferecidas pelo trabalho, buscamos refletir acerca dos benefícios propiciados pelos programas de educação de jovens e adultos aplicados a uma parcela da mão-de-obra rural, ou seja, os impactos da educação na melhoria das condições de trabalho e de vida, na busca da cidadania, libertação e transformação.

A Cia. Usina São João, objeto de estudo desse trabalho, é uma usina de açúcar e álcool localizada entre as cidades de Santa Rita e Espírito Santo, na região norte da Paraíba, em uma várzea fértil às margens do Rio Paraíba, a 16 km da capital. Foi fundada em 1888 pela Companhia de Engenhos Centrais, com apoio de um grupo holandês, em consequência da necessidade do mercado externo de uma maior produção de açúcar que, na época, era um produto nobre. Dessa forma, com o incentivo do governo da República, a usina teve a sua construção facilitada através de financiamentos, para serem pagos de acordo com o produzido em açúcar e com prazos prolongados. Em 1944, a Usina foi adquirida pelo Sr. João Úrsulo Ribeiro Coutinho, que passou a deter o seu controle acionário, iniciando-se uma nova fase no capitalismo industrial do Estado.

⁵ O sistema de molhão consiste em o cortador de cana, ao invés de pegar dois a três palitos de cana para cortar, ser orientado a abraçar e prender com o braço esquerdo e o corpo um feixe de cana com 12 a 15 palitos. Dessa forma, ele triplica a sua produtividade, diminui o esforço físico de abaixar e levantar várias vezes, além de reduzir as caminhadas até os molhos e ver facilitado o trabalho de arrumação da cana.

A Usina São João foi a primeira empresa do segmento sucro-alcooleiro na região de Santa Rita e, pelas suas características e tamanho, foi denominada usina. Antes dela, toda atividade de fabricação de açúcar no Estado era realizada em unidades com nível tecnológico e dimensões reduzidas, conhecidas como engenhos. Posteriormente, evoluiu industrialmente, aproveitando o advento do Programa Pró-Álcool, na década de 70, bem como de outros financiamentos internos e externos para se desenvolver, crescer e se transformar numa fábrica de alimentos diversificados, com moagem diária de 4.000 toneladas de cana, fabricação de 9.000 sacos de açúcar e 180.000 litros de álcool por dia⁶, sendo 30% de tudo para exportação e o restante para o mercado interno, onde o açúcar São João tem tradição.

A Usina São João possui uma área de 16.000 hectares, dos quais 9.000 estão plantados com cana. A produção de cana por safra é de 600.000 toneladas, sendo 450.000 resultantes de cana própria e o restante de fornecedores. Desse montante de cana, 75% são plantadas nas várzeas, áreas de alta produtividade, e 25% são plantadas em tabuleiros, que compreendem as áreas de planaltos, onde a cana é mais pobre, rende menos e sofre mais as intempéries do tempo. No tocante à linha de produtos da empresa, esta é diversificada, apresentando uma produção de 70% voltada para açúcares – como o cristal, demerara⁷, turbinado⁸ e triturado – e de 30% voltado para álcoois – como o álcool neutro, anidro, especial e carburante. Hoje, na direção da Empresa, encontra-se a família Ribeiro Coutinho.

A partir de 2000, a empresa consolidou sua posição como exportadora de açúcar. As exportações se destinam para o mercado preferencial dos Estados Unidos e demais mercados da Europa, China, Marrocos, Egito, além de outros países que mantêm importantes relações comerciais com o Brasil. Neste período, teve início a produção de açúcar em pacotes de um e dois quilos, destinados à venda direta aos consumidores de sua marca São João, através das redes de varejos dos estados da Região Nordeste.

No tocante aos objetivos e metas da Usina São João, tem-se como principais: a busca da captação de recursos para ampliação do seu parque industrial; a articulação de

⁶ Dados extraídos do Planejamento Econômico, Financeiro, Comercial e de Produção da Cia. Usina São João, relativos aos resultados da Safra 2005/2006 e constantes do Anuário Estatístico e Econômico do Sindicato do Álcool da Paraíba – SINDALCOOL – PB.

⁷ Açúcar demerara é o açúcar bruto e sem aditivos químicos. Sua produção é toda destinada à exportação para a Europa e os Estados Unidos, que dão preferência a esse tipo de açúcar por ser natural. É conhecido no Nordeste como açúcar mascavo.

⁸ Açúcar turbinado é aquele que passa por máquinas automáticas (evitando o manuseio humano) preparadas para melhorar o branqueamento e fixar melhor os cristais (partículas) do açúcar. É um açúcar de qualidade superior.

políticas de investimentos para implantação do Programa de Qualidade Total e a qualificação e reciclagem permanente dos colaboradores, procurando assim melhorar o desempenho, o comprometimento e a satisfação dos trabalhadores.

Para atingir tais objetivos, a empresa faz uso de estratégias, tais como: aumento das áreas de plantio; manutenção de uma política de relacionamentos positivos com os fornecedores de cana e de equipamentos, além da conquista de novos fornecedores; atualização da tecnologia; redução de custos; controle dos desperdícios; aumento da produtividade com qualidade e racionalização dos processos; ampliação da capacidade de produção de açúcar e álcool, com a modernização da fábrica, além da capacitação dos trabalhadores, entre outras medidas, visto que a competitividade e rentabilidade das usinas no mercado estão diretamente vinculadas ao permanente processo de expansão e modernização de suas áreas e instalações.

A Usina tem como missão manter-se competitiva no mercado, atuando com processos modernos e produtos inovadores, a partir da cana-de-açúcar e seus derivados, buscando sempre produzir com qualidade, utilizando mão-de-obra qualificada e investindo no bem estar dos seus colaboradores, além de produzir bens, serviços e benefícios para atender a sua comunidade, fornecedores e clientes internos e externos.

Os novos valores almejados pela empresa são os mesmos propagados de forma globalizada na contemporaneidade e localmente definidos pela organização, quais sejam: o comprometimento com a ética, o respeito aos colaboradores e o foco direcionado para a qualidade no atendimento ao cliente, além da manutenção de um clima organizacional de convivência satisfatória para proporcionar motivação, comprometimento, inovação e criatividade para enfrentar a competitividade globalizada, além do compromisso com a responsabilidade social na comunidade onde atua.

A usina tem como visão tornar-se, a partir de 2010, a maior e mais moderna empresa sucro-alcooleira da Paraíba, com produtos globalizados e exportáveis para qualquer país, investindo principalmente no álcool carburante, cuja utilização em larga escala em veículos é considerada essencial para a diminuição da destruição da camada de ozônio na atmosfera.

Outros pontos perseguidos – e adotados pela empresa, e que são também propagados e utilizados por distintas outras empresas em nível globalizado – são o clima aberto e receptivo ao relacionamento, à comunicação e à troca de idéias com a participação de todos; o bom relacionamento da diretoria com os colaboradores, através

do diálogo permanente, condição que leva ao aumento da produtividade e da satisfação e a valorização da honestidade e da ética. Destaca-se, ainda, a localização da empresa numa várzea com solos de alta produtividade para a cana; a busca da modernização do parque fabril; a prudência nos investimentos, o dinamismo e a criatividade como fatores importantes para superar as crises financeiras que incidem sobre o setor canavieiro de maneira geral.

No atual momento de 2006, a empresa vive uma fase de oportunidades, com um incremento na demanda mundial pelo álcool brasileiro para ser misturado à gasolina, a fim de atender às metas de redução da poluição estabelecidas no Protocolo de Kioto e melhorar a qualidade do ar na atmosfera. A oferta para exportação, hoje, no Brasil, está limitada a apenas 20% do requerido pelo mercado externo, por falta de produção. Ademais, o custo de produção do açúcar e álcool brasileiros é o mais baixo do mundo, o que gera possibilidades de se colocar produtos mais competitivos no mercado. Ao contrário dos demais países do mundo, o Brasil ainda dispõe de 104.000.000 hectares agricultáveis, o que o capacita a plantar mais cana e outros produtos agrícolas, ultrapassando num futuro breve os Estados Unidos no conceito de celeiro do mundo, especialmente no tocante ao álcool carburante.

O setor sucro-alcooleiro no qual a usina está inserida tem se mostrado promissor, gerando mais de 30% dos empregos na Paraíba, segundo o Sindicato do Alcool da Paraíba – SINDALCOOL. A usina está em fase de modernização, com investimentos nas áreas de automação de equipamentos industriais, além de ter grande potencial de cogeração de energia elétrica através da queima do bagaço, gerando excedente para a comercialização junto às concessionárias de energia. Ademais, apresenta a vantagem competitiva de processar produtos de consumo essencial.

Não obstante esse quadro de crescimento econômico resultante do incentivo à produção de combustíveis não poluentes, como o álcool e seus derivados, a empresa também enfrenta algumas ameaças ao seu desenvolvimento. O baixo custo de produção do açúcar no Sul e Sudeste do país, em função de terras planas, férteis e produtivas, além de fábricas modernas e econômicas contrasta com a realidade do Nordeste, que apresenta solo pobre, seco e com altitude irregular, além da baixa produtividade da mão-de-obra, resultando na comercialização do açúcar produzido nessas regiões pelo mesmo preço do que é fabricado no Nordeste.

Outros fatores de ameaça à produção brasileira são os subsídios à produção agrícola concedidos pelos governos dos países europeus, que fazem com que o açúcar de beterraba fabricado por eles tenha custo de produção bastante próximo ao nacional; e o clima instável do Nordeste, com pequena incidência de chuvas regulares e predomínio da seca, ameaçando a perda das safras e gerando a necessidade de altos investimentos em irrigação.

A empresa tem como pontos positivos do ambiente organizacional o companheirismo e a união que existem entre os colaboradores. Na direção da empresa, a estrutura organizacional é enxuta, com pouca hierarquia, sendo previsto nos seus objetivos – e mesmo na sua prática cotidiana – a comunicação informal, o respeito à ética, o reconhecimento ao mérito e a dedicação das pessoas para com os objetivos planejados a cada safra.

Existe a liderança formal constituída por Diretores, Gerentes e Supervisores e a liderança informal ou natural, exercida por colaboradores residentes na comunidade. As ideologias dominantes na organização – o que as lideranças pregam – é que se as pessoas buscarem o caminho da educação, dedicação, comprometimento e bom desempenho profissional, elas sempre terão lugar na empresa, sendo assim recompensadas através da conquista da estabilidade.

As principais crenças divulgadas pelas novas culturas organizacionais e praticadas dentro da empresa, mas que se constituem herança de uma tradição anterior é a de que o filho de bom colaborador será também um ótimo colaborador e deve ser aproveitado, capacitado e desenvolvido para substituir o pai no futuro. Contudo, apesar de toda essa pregação inovadora e das promessas de incentivos – e até mesmo ameaças de sanção pelo seu não-cumprimento –, observa-se a resistência às mudanças por parte de alguns colaboradores mais antigos, em decorrência, talvez, de muitos deles serem analfabetos ou possuírem um baixo nível de escolaridade, aliado ao fator estabilidade.

Ainda, podem ser citados como cultura e tradição existentes na empresa, a preocupação com a questão ambiental, sendo a usina da Paraíba e do Nordeste que vem conseguindo manter a mais extensa área de Mata Atlântica preservada. A Usina apóia também a cultura, através de patrocínio às festividades tradicionais e eventos realizados na comunidade.

O setor de recursos humanos da empresa vem trabalhando no sentido de melhorar o relacionamento, a capacitação e o comprometimento das pessoas,

considerando-as como os principais valores e bens de toda a organização. Com a finalidade de crescimento profissional, foram desenvolvidos durante o ano de 2005, cursos de capacitação e aperfeiçoamento para os colaboradores das áreas de mecânica, agrícola e elétrica, assim como treinamentos para os supervisores. Foi implantada uma política adequada de cargos e salários, com base no mercado e no mérito das pessoas, além de uma política de benefícios e incentivos, através de prêmios por produtividade na indústria. Na área agrícola, a fim de motivar os cortadores de cana, são distribuídas cestas básicas e prêmios em eletrodomésticos aos mais eficazes, ou seja, aqueles que apresentam uma produtividade média acima de 5.5 toneladas de cana e que não têm faltas ou atestados na quinzena apurada.

No que se refere aos fins sociais, a Companhia Usina São João está entre os dez maiores empregadores do setor privado da Paraíba, gerando durante o seu período de moagem dois mil e duzentos empregos nas áreas administrativa, industrial e agrícola, permanecendo na entressafra com setecentos e vinte empregados, sendo 2% desse efetivo composto de mulheres.

Cumpra agora inserir a Cia Usina São João, objeto de nosso estudo, no contexto econômico e social dos municípios de Santa Rita e Espírito Santo, onde a mesma se encontra localizada.

1.3. A CIA USINA SÃO JOÃO NO CONTEXTO ECONÔMICO E SOCIAL DOS MUNICÍPIOS DE SANTA RITA E ESPÍRITO SANTO.

O Brasil vem utilizando a cana-de-açúcar como matéria-prima básica para a industrialização do açúcar e do álcool, quer pela experiência que se tem no cultivo do produto, quer pelo fato de que a mesma pode ser renovada constantemente e plantada em qualquer clima e época do ano, dando margem a que o cultivo do produto possa se expandir por grande parte do território brasileiro.

É perceptível também a importância da produção de cana-de-açúcar no Estado da Paraíba, terceiro maior produtor do Nordeste. Este segmento está presente, com números consideráveis, tanto na agricultura como na indústria, demonstrando a capacidade de crescimento do setor e sua contribuição para a economia do país e, conseqüentemente, para o crescimento sócio-econômico do Estado da Paraíba.

Cultivada nas planícies, planaltos, várzeas e até nos serrados, a cana-de-açúcar tem seu lugar de destaque na produção agrícola do Estado, quer pela sua importância

desde a época do Brasil Colônia, quer pela sua utilização nas usinas de açúcar e de álcool. No total, existem nove unidades produtoras no Estado da Paraíba, sendo duas usinas de açúcar, cinco destilarias autônomas e duas usinas com destilaria anexa. A moagem total do produto na safra 2005/2006 foi de 5.456.263 toneladas; a produção total de açúcar foi de 3.318.913 sacas de 50 kg e a produção total de álcool foi de 338.580.901 litros. Ademais, estima-se que cada unidade produtora ofereça, em média, 2.000 empregos. Isso significa que as nove unidades produtoras de cana-de-açúcar, em conjunto, geram cerca de 18.000 empregos diretos no Estado⁹.

A indústria sucro-alcooleira retira da cana-de-açúcar, além do açúcar e álcool como produto final, também o bagaço, mel, vinhoto e outros resíduos, que são aproveitados como alimento para o gado em confinamento, como fertilizantes no campo e ainda como co-gerador de energia para o processo industrial e a venda do excedente às concessionárias de energia elétrica. No Estado da Paraíba, a produção de cana está localizada mais precisamente nas zonas do Litoral, Mata e Agreste. Os municípios onde estão localizadas as principais unidades produtoras são: Caaporã, Mamanguape, Pedras de Fogo, Rio Tinto, Sapé e Santa Rita.

Dentre essas usinas, destaca-se a Companhia Usina São João, localizada entre os municípios de Santa Rita e Cruz do Espírito Santo, distante 16 km de João Pessoa e a 6 km do centro de cada uma dessas cidades. Tais municípios estão localizados na faixa litorânea do Estado, onde ocorre uma maior precipitação pluviométrica e as terras são mais férteis, por estarem localizadas nas margens do Rio Paraíba, como também por se encontrarem encravadas numa várzea, que vai de uma cidade à outra, com várias nascentes de água e com um solo diferenciado e rico em relação às demais regiões do Estado, resultando numa maior produtividade e vocação agrícola da região.

De acordo com o Anuário Demográfico e Econômico do IBGE (2004), a área do município de Santa Rita é de 72.657 km² e tem uma população de 115.844 pessoas, das quais 65.720 são eleitores e 18.544 pessoas são analfabetos funcionais. A renda média anual das pessoas é de R\$ 4.208,00 reais, o que consiste em uma renda mensal aproximada de R\$ 350,66. Realiza, considerando-se o ensino médio e fundamental, 33.636 matrículas nas suas 49 escolas públicas e particulares, com um efetivo de 1.371

⁹ Dados extraídos do Anuário Estatístico e Econômico do Sindicato do Álcool da Paraíba – SINDALCOOL – PB, referentes à Safra 2005/2006, de todas as usinas do Estado da Paraíba.

docentes registrados. Em volta da cidade de Santa Rita, se localizam as Usinas São João, Agroval e Japungú e em Espírito Santo, as destilarias de álcool Miriri e Una.

A cidade possui um distrito industrial representativo, com base em empresas têxteis, de confecções, engarrafamento de água mineral e um comércio bem desenvolvido, sendo a quinta maior cidade do Estado. Contudo, pode-se constatar que a sua vocação é a agricultura familiar, cujos produtos mais destacados são o abacaxi, a mandioca, o inhame, a batata doce e a banana, com área plantada de 2.897 hectares e gerando uma renda total de R\$ 900.000,00 reais por safra, oriunda desses produtos primários.

Quanto à Cruz do Espírito Santo, uma das menores cidades do Estado, sua população é de 14.081 habitantes e inclui 4.622 estudantes e 2.620 analfabetos funcionais. Possui 3.670 domicílios, não tem indústria nem comércio representativos e a renda básica das pessoas da cidade é gerada pela agricultura familiar e pelos empregos criados pela economia da cana, açúcar e álcool.

As maiores geradoras de riqueza dos municípios são as usinas de açúcar e álcool, responsáveis por 10.000 empregos diretos e mais de 12.000 indiretos, oriundos de fornecedores de cana e de insumos, engenhos de cachaça, fretistas de transportes, entre outros. Ademais, considerando-se que de cada empregado dependem economicamente, no mínimo, quatro pessoas, tem-se que 40.000 pessoas são beneficiadas com a renda proveniente do trabalho nas usinas, ou quase 35% da população dessas cidades é dependente da economia canavieira. Esses números se tornam ainda maiores quando se sabe que as usinas plantam, em conjunto, hoje, 45.000 hectares e produzem 3.500.000 toneladas de cana, com resultado direto de R\$ 548.000.000,00 reais, somente da produção de cana, sem incluir as vendas de açúcar e álcool (Anuário Demográfico e Econômico do IBGE, 2004).

Nos períodos de safra, 30% da população economicamente ativa da cidade está empregada no campo, no corte de cana ou na indústria e na fabricação de açúcar e álcool, resultando na revigoração do pequeno comércio da cidade. Por outro lado, nos períodos de entressafra, a renda da população cai vertiginosamente, porque os empregos são temporários, sem registro profissional e inconstantes, sendo prestados entre dois ou três dias por semana, podendo demorar até quinze dias para voltar a acontecer.

Além disso, a figura do fornecedor de cana¹⁰ está desaparecendo, tanto em virtude da redução da sua produção, ocasionada pela falta de chuvas, como pela falta de recursos próprios, de financiamentos e de tecnologia. Assim, muitos fornecedores de cana estão vendendo ou arrendando suas terras para as usinas, que passam a plantar, tratar, cortar e transportar a cana até a unidade produtora, situação que contribuiu para reduzir ainda mais os empregos estáveis oferecidos pelos fornecedores de cana.

Como consequência, surgiu um paradoxo: mesmo a demanda de consumo de cana tendo aumentado a partir do ano 2000 e as usinas precisando aumentar sua produção em 20% ao ano, para atender aos mercados externos, em virtude do compromisso dos países industrializados em elevar o potencial de álcool a ser misturado com a gasolina, o número de pequenos e médios fornecedores restou reduzido em 50%, em decorrência dos fatores anteriormente elencados.

Pelo exposto, vemos a necessidade urgente de uma política governamental para o Nordeste, para acabar com a sazonalidade na agricultura, principalmente nas usinas, que geram empregos intensivamente e que poderiam, com incentivos fiscais, redução de impostos ou financiamentos mais baratos, adquirir mais conjuntos de irrigação e plantar soja, milho, feijão e outras culturas associadas, de ciclo curto, nos períodos de entressafra gerando, assim, empregos, renda e inclusão social para inúmeras famílias.

1.4. CONTEXTUALIZAÇÃO DO TRABALHO RURAL NO INÍCIO DO SÉCULO XXI E ORIGEM DOS TRABALHADORES DA CIA USINA SÃO JOÃO

Passemos agora a analisar o trabalho rural, sob o aspecto da origem dos trabalhadores, no contexto do início do século XXI. Na década de 60, a Cia Usina São João possuía 4.500 trabalhadores. Nessa época, havia poucas estradas e cidades próximas à usina e a mecanização da lavoura não tinha ainda se iniciado. Em virtude da existência de mão-de-obra barata e em quantidade, praticamente todas as tarefas eram realizadas manualmente, com grande utilização de mão-de-obra. A usina oferecia moradia, saúde e educação para garantir a permanência do trabalhador e família no interior. Assim, chegou-se a ter, nesse período, três mil casas, distribuídas em doze fazendas. Ademais, havia a necessidade de os trabalhadores residirem em seus locais de atividades, pois não havia como locomovê-los, como se faz hoje, por falta de

¹⁰ Fornecedor de cana é o pequeno e médio proprietário rural tradicional da região, que planta culturas de subsistência e cana como cultura permanente.

transportes e estradas adequadas. A cana era cortada no campo, embarcada e enviada de locomotiva para a Usina.

Atualmente, a Cia Usina São João, assim como as demais usinas do segmento, reduziu o seu efetivo, sendo contratados, a cada safra, cerca de 2.200 trabalhadores para a indústria e o campo. Anualmente, para complementar o seu quadro de pessoal rural para o corte da cana-de-açúcar, a usina necessita recrutar em outras cidades mais distantes, um efetivo entre 800 e 1.000 homens, os quais ficam abrigados em alojamentos para até 200 pessoas, divididos por frentes estratégicas de corte, por até 6 (seis) meses de safra, com folgas quinzenais para visitar a família e levar o dinheiro das despesas domésticas.

Parte desses trabalhadores rurais nunca cortou cana, nem tem noção do que seja trabalhar por produção para alcançar mais produtividade e qualidade e para melhorar sua renda e a qualidade de vida de sua família. Igualmente nunca residiu em alojamentos coletivos e desconhece regras mínimas de higiene, limpeza, organização e disciplina. Poucos freqüentaram a escola ou têm conhecimento dos seus direitos trabalhistas. Igualmente não possuem conhecimentos de segurança do trabalho e do uso do E.P.I.¹¹(equipamento de proteção individual), bem como da importância da preservação do meio ambiente para o desenvolvimento sustentável.

As Usinas dão preferência a essa mão-de-obra vinda do interior – ainda que a metade dela não possua qualquer qualificação ou educação formal – pelo fato de esses trabalhadores serem mais disciplinados, não possuírem vícios profissionais, faltarem menos ao trabalho, em virtude de estarem distantes de casa, representarem um menor custo com transportes para a empresa, pelo fato de cortarem cana na própria fazenda onde ficam alojados, entre outros fatores. Por outro lado, ao decidirem investir na mão-de-obra alojada, as usinas enfrentam uma série de problemas que são comuns a todas elas, quais sejam: problemas econômicos, sociais, de saúde, familiares, educacionais, psicológicos e de falta de objetividade para com a vida profissional, apresentados pela maioria das pessoas recrutadas e vindas do interior, que são a razão do trabalho social, educacional e profissional desenvolvido nas usinas.

¹¹ O Equipamento de Proteção Individual consiste na indumentária para proteger o trabalhador rural de acidentes e cortes graves em pés e mãos, sendo composto de botas de segurança, perneiras, avental, blusão de mangas compridas, máscaras, luvas, óculos e chapéu árabe. É também distribuído pela empresa com o trabalhador do corte de cana, do plantio, dos tratos culturais e com o aplicador de defensivos agrícolas e os trabalhadores da indústria.

Passemos a enumerar a problemática comum a esse tipo de mão-de-obra, em todas as usinas:

- a) Dificuldade de se conseguir mão de obra qualificada para o trabalho, em virtude de se tratar de uma atividade pesada e estressante, o que tem ocasionado migrações dos trabalhadores para outras atividades, apesar do desemprego;
- b) Baixa escolaridade dos trabalhadores, sendo a maioria deles analfabetos funcionais ou completamente, com dificuldades extremas de realizar atividades que impliquem em ler e escrever, e que apresentam resistência em freqüentar a escola noturna;
- c) Falta de comprometimento com a freqüência diária e com o trabalho e resistência em se adaptar à realidade do treinamento e do corte de cana, o que contribui para uma rotatividade elevada de trabalhadores;
- d) Inadaptação ao ambiente da residência coletiva e aos hábitos de saúde, higiene pessoal, limpeza, segurança e organização dos alojamentos. Boa parte deles nunca usou um sanitário com descarga, nunca dormiu em cama beliche com colchão e nem cozinhou em fogão a gás, o que ocasiona dificuldades na convivência coletiva;
- e) Desconhecimento das normas de segurança relativas à diminuição dos riscos de acidentes e resistência ao uso continuado do E.P.I;
- f) Ausência de documentos pessoais, visto que a grande maioria deles nunca teve oportunidade de trabalhar devidamente registrado e com direitos trabalhistas assegurados;
- g) Desconhecimento do processo produtivo de corte de cana, visto que a metade dos trabalhadores, apesar de serem agricultores, nunca cortou cana;
- h) Inobservância dos padrões de qualidade, produtividade, freqüência, horário e disciplina e das perspectivas de ganhos maiores no pagamento por produção;
- i) Dificuldade de alguns trabalhadores em aprender a cortar cana, mesmo com cursos e orientação de monitores; em se adaptar ao novo ritmo de vida; em se integrar aos grupos e em receber salário por quinzena. Estes trabalhadores alegam saudades da família e voltam para casa ao término da primeira quinzena;
- j) Alta rotatividade de trabalhadores, visto que muitos dos que se adaptam à realidade do trabalho na usina – fato que contribuiria para a integração dos demais – acabam partindo para aventuras no sul do país, não querendo mais cortar cana, ou não desejam mais sair dos seus locais de origem;
- k) Ocorrência de problemas de saúde decorrentes de um padrão nutricional baixo, focos dentários, baixo peso ou biótipo inadequado ao corte de cana, fato que

provoca doenças e dores, quando submetidos ao esforço físico normal do trabalho. Muitos são portadores de doenças como hérnia, problemas na coluna e outros membros e buscam o emprego na esperança de se operarem com a ajuda da usina, haja vista que boa parte deles não têm contribuições suficientes para usufruírem dos benefícios da previdência social;

- l) Pouca compreensão de uma minoria de trabalhadores quanto à importância de buscarem melhorias de vida e de renda e fazer uma reserva financeira para a entressafra. Cerca de 20% deles querem realizar apenas a produção mínima de um dia e parar de trabalhar e vêm o trabalho na usina como algo temporário, até a chegada do inverno, quando voltam para casa e vão plantar em suas roças. Algumas turmas de cortadores de cana com ótimo desempenho e boa disciplina são convidadas a ficar o ano todo, mas alguns preferem deixar um emprego de carteira assinada, para trabalharem por conta própria ou de forma precarizada ou instável.

A necessidade de trabalhar, por um lado, e a ação da usina na busca de trabalhadores diferenciados, por outro, atraiu para a região da usina, migrantes de diferentes procedências, tanto do Estado da Paraíba, quanto de outros Estados.

Do total dos trabalhadores que não nasceram nos municípios alcançados pela usina, verificamos que muitos migraram para a região em busca de trabalho, a partir da década de 70, quando as usinas começaram a registrar os trabalhadores. Isso demonstra que, diante do desemprego, da pobreza na região e da falta de oportunidades, a usina se configura como um pólo de atração de trabalhadores, em um momento em que outros investimentos agrícolas, acossados pela seca, liberam mão-de-obra. Segundo Durhan, “a migração consiste em abandonar um grupo de relações pessoais permanentes, que passam a ser esporádicas e interar-se num outro conjunto de relações, que eram esporádicas e passam a ser permanentes” (DURHAN, 1978, p. 137, apud MEDEIROS, 2004, p. 75).

A mudança de local de residência está associada à faixa de idade dos trabalhadores, que são predominantemente jovens e têm mais facilidade para transitarem em busca de melhores oportunidades de trabalho, pelo fato de não terem ainda família para sustentar. Ademais, o trabalho na usina lhes garante moradia em alojamento, emprego por até seis meses, oportunidades de estudar e aprender uma atividade, além da possibilidade de se tornar efetivo e, posteriormente, receber uma residência fixa, conforme anteriormente explicitado.

O que chama a atenção nos trabalhadores são as marcas que os identificam, especialmente a procedência. Esta rapidamente ganhou poder distintivo entre os trabalhadores, permitindo que sejam classificados em dois grupos: os de “dentro”, originários das imediações da usina e dos municípios circunvizinhos; e os de “fora”, como são chamados os demais trabalhadores. Vale ressaltar que esta divisão, feita pelos organizadores dos processos produtivos, é relativa apenas ao grupo dos trabalhadores rurais. Contudo, em virtude da tecnologia crescente, a demanda por mão-de-obra técnica e especializada tem se acentuado muito a cada nova safra ou processo moderno implantado, levando essa caracterização a ser também estendida aos trabalhadores especializados.

Além de se diferenciarem na relação com o trabalho, os migrantes também se diferenciam na sua inserção na vida local. Isso ocorre porque, ao chegarem à usina, são acomodados em alojamentos, o que dificulta as interações sociais e de assimilação da cultura local. Só mais tarde, quando conseguem moradia na usina ou se estabelecem em povoados vizinhos ou nas fazendas – prioritariamente situados nas proximidades dos locais de trabalho e onde já residem outros conterrâneos – é que conseguem se ambientar e vivenciar os costumes e formas de vida local. “Em diversos sentidos, a própria pessoa é mutável; sua “identidade” enquanto medida de auto-reconhecimento, altera-se, inclusive, conforme as várias etapas da vida, os papéis sociais que cumpre, etc.” (PENNA, 1992, p. 161).

Os supervisores e líderes de turma que organizam os processos produtivos atribuem uma conotação positiva aos trabalhadores de “fora”, considerando-os mais pontuais e produtivos. É provável que a pontualidade – uma marca desses trabalhadores – seja decorrente da dedicação integral à agricultura nos seus contextos de origem, onde outras atividades são mais limitadas pela indisponibilidade dos recursos naturais.

Outra explicação para as diferenças é que o safrista (de fora), por conhecer a realidade de pobreza e exclusão que o espera no retorno a sua cidade, tem mais dedicação ao trabalho, para ganhar mais e fazer uma poupança, em virtude do compromisso de retornar para casa com o necessário à manutenção da família. Diferentemente, o efetivo (de dentro) tem roçado para cuidar e outros interesses, que o levam a querer cumprir apenas a diária e ir para casa.

Outro elemento principal de diferenciação é o nível de informação e escolaridade, que faz com que um questione, muito mais do que o outro, os seus direitos e as ordens do dia-a-dia. Os trabalhadores provenientes da agricultura familiar se

sujeitam mais às condições que lhes são impostas, talvez por estarem habituados a trabalhar de acordo com os processamentos de culturas das quais dependia a manutenção da família.

Mas esse sistema classificatório não se limita, apenas, aos elementos de ordem objetiva. Na esfera subjetiva, existe a concepção de que a “ordem moral”, constituída pelos agricultores, é alicerçada em valores como a verdade, honra, palavra, consideração, fidelidade, lealdade e responsabilidade. Talvez, por isso, eles tenham um comportamento pessoal e profissional destacado, na maioria das oportunidades.

Dando seguimento à caracterização dos trabalhadores da Cia Usina São João, passemos a analisar o perfil dos trabalhadores do corte de cana desta empresa, bem como a forma como se realiza o processo de recrutamento e seleção dos mesmos.

1.5. O PERFIL DOS TRABALHADORES DO CORTE DE CANA E O PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

O perfil que caracteriza os trabalhadores da agricultura moderna – e em especial o do cortador de cana – é o de ser homem, jovem, competente e pontual. Verificamos que o perfil do trabalhador tem influência direta nas estratégias individuais e coletivas de inserção nos novos espaços produtivos.

Para serem caracterizados com mais precisão, os trabalhadores são enquadrados em dois perfis básicos: um de referência e outro reinventado, construído (NEVES, 1997, p. 174, apud MOTA, 2003, p. 119). O primeiro perfil – de referência – refere-se às origens do trabalhador como membro de uma família, que pertence a uma tradição em determinado contexto (o povoado ou a sede municipal), cuja unidade menor de pertencimento é a família. Com relação a esse perfil, os trabalhadores se apresentam com atributos e conhecimentos da atividade rural que eles não podem transformar, visto que já nasceram pertencendo a um sistema social pré-existente.

O segundo perfil que adotam é o da trajetória que percorreram, das carreiras e percursos que gostariam de seguir e dos que efetivamente seguiram. É caracterizado pelos (des)encontros entre o querer e o ser. Apesar de terem as suas particularidades, as duas referências não se negam; pelo contrário, se afirmam pelas influências recíprocas. Não querer ou querer ser agricultor ou trabalhador da agricultura gestou-se nas próprias experiências acumuladas, vividas nos lugares de residência (MOTA, 2003, p. 120).

É possível caracterizar, também, um perfil dos trabalhadores quanto a sua origem, com base em pesquisas¹² realizadas anualmente, no início de cada safra, pelo setor de assistência social da Cia Usina São João. Com base nesses dados das pesquisas, temos que a maioria dos trabalhadores é natural de regiões circunvizinhas à usina ou são pessoas vindas do sertão, além de uma minoria ser residente nas vilas da usina. Os municípios em que residem – Santa Rita, Espírito Santo e Sapé – têm em comum o fato de serem todos situados próximos à usina, com exceção das cidades sertanejas, e se caracterizam pela mescla de atividades econômicas (agricultura e pecuária) para a garantia da sobrevivência dos moradores, além de apresentarem uma matriz comum quanto às principais atividades sociais, religiosas e de lazer.

A Usina São João realiza seu processo de recrutamento e seleção, considerando esse perfil padrão do cortador de cana, buscando um trabalhador preferencialmente casado, com bom porte físico, disciplinado, pontual e produtivo. A preferência na usina é também por uma força de trabalho jovem, pois esta apresenta maior vigor físico para enfrentar a dureza e as dificuldades da atividade, em que a força e a capacidade físicas são pré-requisitos indispensáveis. Além da condição física, outro critério de seleção é a contratação prioritária de trabalhadores com carteira assinada anteriormente pela usina, ou por outras usinas de porte na região, com um mínimo de escolaridade e com tradição familiar na agricultura.

No entanto, a usina também mantém um pequeno contingente de trabalhadores mais velhos, pelo efeito da disciplina, liderança e conhecimentos que apresentam, elementos culturais pertencentes à ordem social da agricultura familiar. O efeito disciplinar, pelos padrões de socialização, em que os mais velhos são exemplos de comportamento e guardiões de conhecimentos armazenados nas experiências pessoais e coletivas. O efeito cognitivo, pelo acúmulo de conhecimentos na agricultura e a liderança, pelos conselhos, orientações e responsabilidade por diversos jovens que são trazidos por eles de suas cidades, assim como pelos exemplos no trabalho e na escola.

Preferencialmente, as condições de acesso ao trabalho na Usina são influenciadas por uma dinâmica rede de interconhecimento – que consiste na indicação de novos trabalhadores por parentes e amigos que já estão trabalhando na usina, ou que trabalharam nas safras anteriores e não trouxeram problemas para a empresa, voltando

¹² As referidas pesquisas são realizadas nos alojamentos dos trabalhadores e buscam quantificar o percentual dos mesmos que retornaram à empresa na nova safra e identificar suas cidades de origem, níveis de parentesco e outros dados qualificativos essenciais.

nos anos seguintes. Além disso, a seleção do trabalhador considera, também, a experiência anterior, a produtividade, a frequência e a disciplina do mesmo.

Consoante Castel (1998):

Existe, de fato, como se verificará em longo prazo, uma forte correlação entre o lugar ocupado na divisão social do trabalho e a participação nas redes de sociabilidade e nos sistemas de proteção que cobrem um indivíduo diante dos acasos existenciais (CASTEL, 1998, p. 24 apud MOTA, 2003, p. 62).

Os trabalhadores que indicam pessoas para trabalhar na usina se preocupam em acompanhar o desempenho da pessoa indicada, para saber se ela está desenvolvendo bem o seu trabalho. Segundo os trabalhadores, tal acompanhamento se justifica pelo fato de que, indicar uma pessoa que corresponde às expectativas da empresa é bom para ser reconhecido como alguém que tem responsabilidades e que pode ser chamado, posteriormente, para indicar outros trabalhadores que sejam necessários. Por outro lado, indicar alguém que não corresponde às expectativas pode prejudicar a imagem de quem indicou e diminuir o seu poder de conseguir novas ocupações.

Ademais, aos olhos das comunidades a que pertencem, os trabalhadores que indicam outros ganham distinção. Erguem-se subsistemas de poder e essas pessoas passam a gozar de prestígio e reconhecimento social, ou seja, passam a ser credoras de favores e obrigações dos demais membros da comunidade, que poderão ser pagos em um futuro próximo e em outras esferas que transcendam àquela do trabalho. Mas podem buscar ajudar, também, pelo simples fato de serem solidários e de quererem oferecer algo que vai fazer bem ao outro, sem esperar reciprocidade.

Aos olhos dos empregadores, essa pessoa é vista como alguém que conhece o contexto em que vive, alguém em quem se pode confiar e, acima de tudo, alguém que pode monopolizar a função de arregimentador de trabalhadores, necessária em qualquer usina que tem serviços temporários. Assim, conseguir ocupação para alguém tem o sentido de reforçar a própria permanência de quem fez a indicação, na empresa.

A constatação de que esse sistema de indicações funciona é que, nos alojamentos e cidades circunvizinhas, um total de 56,8% dos safristas obteve as suas ocupações por intermédio de um amigo ou parente, e 21,3% as conseguiu através de um arregimentador ou líder de turma. Este último representa outro sistema de poder e de controle. Os líderes conhecem diferentes trabalhadores nas atividades temporárias. Conhecer significa saber do desempenho e do local de residência, pois quanto mais perto da usina o trabalhador morar, melhor será, pois evita a necessidade de transporte

para o deslocamento, visto que na entressafra não se têm roteiros de ônibus estabelecidos para todos os locais, como na safra.

Observando-se esses números, constatamos que, na prática, os vínculos familiares e de amizade são muito importantes nas indicações. Exemplo concreto é a quantidade de pessoas pertencentes a uma mesma família trabalhando juntas na usina, principalmente grupos de cortadores vindos do sertão. Tem-se que 30% dos trabalhadores são parentes entre si e destes, 53% são irmãos e os demais são filhos, pais, cunhados e sogros, condição que facilita a integração e o aprendizado e diminui o risco de retornarem para o interior, em virtude de saudade, inadaptação ou solidão.

É unânime que as redes de interconhecimento são as principais vias de acesso a uma ocupação, num contexto em que as estratégias de recrutamento de pessoal reforçam o controle social da força de trabalho. Ninguém gostaria de indicar alguém para trabalhar que pusesse em risco a sua reputação na empresa e na comunidade. Nas comunidades em que vivem os trabalhadores recrutáveis e no mundo rural, de maneira geral, as redes de interconhecimento funcionam como eficientes canais de informação de acontecimentos na vida das pessoas e na comunidade, seja nos universos público ou privado.

Contratar trabalhadores segundo redes de interconhecimento torna-se uma iniciativa mais econômica, mas também moral. Ao mesmo tempo em que dispensa investimentos na seleção de trabalhadores, garante a convocação de pessoas que foram preparadas para não decepcionar aqueles que as indicaram. Estas pessoas também correspondem mais facilmente aos anseios pelo saber-fazer e pelo saber-ser. “[...] Segundo essa tradição, no trabalho, a interação de atores individuais ocorre em circunstâncias tais que é plausível tratar um processo de interação como um sistema” (PARSONS, 1976, p. 49 e 56).

Contudo, se a rede de informação que alimenta a de interconhecimento funciona na esfera local, entre os trabalhadores, ela também existe na esfera dos empregadores, mas de forma coercitiva e dominadora. Existem trabalhadores que são reconhecidos pela ótima qualidade dos serviços, mas também há outros que ficam marcados pelos questionamentos dos seus direitos, que envolvem: preço de cana, condições de trabalho e dos transportes, queixas do tratamento agressivo recebido, reclamações sobre a falta de E.P.I., entre outros.

Nesses casos, a estratégia é não mais contratá-los. A circulação dessas informações se dá principalmente por meio dos líderes de turmas e dos departamentos

de pessoal, não apenas no sentido de enquadrar os demais trabalhadores pelo exemplo criado, mas também de excluí-los. Os insatisfeitos e os que reclamam são discriminados, caracterizando uma situação latente de dominação e poder absoluto das usinas que, na maioria das vezes, vai terminar na Justiça do Trabalho e essa pessoa não consegue mais serviço na região.

Os trabalhadores são conscientes de que a sua permanência ou retorno à usina, na safra seguinte, está vinculado a saberem e aprenderem a fazer o trabalho, serem polivalentes em relação às demais atividades, além de serem obedientes, pontuais e assíduos. A impontualidade e a baixa assiduidade são dois dos maiores problemas enfrentados pela empresa com as turmas que residem nas cidades e periferias da usina, especialmente no trabalho aos domingos – que se mostra necessário porque a cana é perecível e, depois de cortada, não pode esperar para ser moída apenas na segunda. Trabalhar aos domingos no regime de 5 x 1¹³ ou turnos de 12 horas, para reduzir pessoal, são condições impostas pelas usinas que não são aceitas pelos sindicatos e trabalhadores. Contudo, eles acabam concordando pela necessidade de trabalhar e, posteriormente, se acostumam a esse tipo de jornada.

Cumpramos agora discorrer acerca do processo de acolhimento, adaptação, educação, qualificação e acompanhamento desenvolvido com os trabalhadores da Cia. Usina São João.

1.6. O PROCESSO DE ACOLHIMENTO, ADAPTAÇÃO, EDUCAÇÃO, QUALIFICAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DOS TRABALHADORES DA CIA. USINA SÃO JOÃO

A Cia Usina São João desenvolve um Programa de Acolhimento, Adaptação, Educação, Qualificação e Acompanhamento para o Trabalho com os cortadores que são recrutados para trabalhar na empresa, fazendo-se mister tecer breves comentários acerca deste programa. A chegada à Usina de cerca de 1.000 trabalhadores para a safra gera apreensão nas áreas agrícola e de recursos humanos, porque parte desses trabalhadores não teve seu perfil comportamental analisado previamente, podendo gerar problemas variados para a empresa. Foram selecionados com base nas informações profissionais e pessoais das redes de interconhecimentos já explicitadas anteriormente.

¹³ O regime de trabalho de 5x1 se caracteriza pelo trabalho em cinco dias seguidos, sendo o sexto dia de descanso semanal remunerado, que pode ocorrer alternadamente em qualquer dia da semana.

A chegada das turmas de trabalhadores à usina é programada em dias diferentes, sendo recebidas cerca de duzentas pessoas por dia, para que o trabalho inicial de integração, adaptação e capacitação possa ser realizado de forma satisfatória. Inicialmente, os trabalhadores são levados para os alojamentos, onde se encontra a equipe multifuncional composta por médicos, enfermeiros e dentistas, que faz a triagem dos novos funcionários e confirma os aptos, os inaptos e os aprovados com restrições para o trabalho. Os trabalhadores inaptos são os que apresentam problemas de peso e estatura abaixo da média, e outras situações de saúde que impossibilitem o trabalho pesado no corte de cana. Estes constituem um percentual de 5%, de um total de 1.000 trabalhadores¹⁴.

Em seguida, a equipe da seção de pessoal faz a triagem na documentação dos trabalhadores, registrando os que apresentam a documentação completa e excluindo os menores de idade – que têm entre dezesseis e dezessete anos e tentam, pelo porte físico, se apresentar como maiores de idade – e aqueles que não possuem documentos. São tiradas fotografias de todos os que são admitidos ao trabalho, para o dossiê funcional e o crachá de ponto e pagamento.

Em seguida, os técnicos agrícolas de treinamento fazem uma triagem de quem já tem prática em cada serviço. Como a usina tem os registros do desempenho de cada trabalhador na safra anterior, os técnicos agrícolas, na seleção, já definem quem será treinado ou reciclado apenas em alguns conteúdos e quem fará o treinamento completo.

No entanto, trabalhadores antigos e novatos continuam sendo acompanhados e têm seu desempenho registrado diariamente nas frentes de trabalho no campo, para fins comparativos do seu progresso, frequência, disciplina e atitudes no alojamento e nas relações com os demais companheiros. Os critérios de acompanhamento e avaliação são estabelecidos com base na produtividade, qualidade, frequência e comportamento. Estes registros de acompanhamento definem quem continua trabalhando na safra e quem deve ser dispensado, ao se completar o primeiro período de 30 dias de experiência, por não atender aos critérios referidos.

Os técnicos agrícolas de treinamento também discorrem para os trabalhadores acerca de produtividade e qualidade, bem como orientam sobre os horários, intervalos para refeições, disciplina no trabalho, frequência diária e como obter ganhos maiores no sistema de produção.

¹⁴ Dados extraídos do Relatório Estatístico de Atendimento Médico-Ambulatorial da Cia. Usina São João, referente à Safra de 2005/2006.

O treinamento¹⁵ para o corte de cana é realizado pelos instrutores e monitores, que acompanham e orientam a execução das tarefas dessa atividade, principalmente aos que nunca cortaram cana ou apresentam deficiência de produtividade no dia-a-dia. O mencionado treinamento se dá com um curso teórico de 48 horas em sala de aula, utilizando recursos audiovisuais, e uma parte prática, com duração de 40 horas, com o acompanhamento diário da atividade no campo, para se avaliar os resultados. A teoria é composta de 04 horas de legislação trabalhista e previdenciária; 08 horas de relações interpessoais e comunicação; 08 horas de segurança do trabalho e uso do E.P.I.; 08 horas de noções de saúde, limpeza, higiene pessoal e adaptação ao alojamento; 12 horas de informações teóricas sobre o corte de cana; além de 08 horas de noções de ética, cidadania e economia solidária ou comunitária.

No tocante à prevenção de acidentes, há a atuação de um técnico de segurança do trabalho e equipe, que distribuem as ferramentas e o equipamento de proteção de cada um, de acordo com a atividade a ser exercida, orientando-os como usá-los e explicando a importância de serem seguidas essas orientações para evitar acidentes. Com essa prática, a usina busca a realização do trabalho de forma mais produtiva e com menos riscos.

O supervisor de pessoal orienta sobre direitos trabalhistas e previdenciários pertinentes ao contrato de safra, bem como acerca dos direitos e deveres do trabalhador, da importância da convivência e da união dos grupos nos alojamentos, das vantagens salariais, férias, 13º salário, repouso e rescisão. Os trabalhadores possuem a carteira de trabalho assinada e têm os seus direitos trabalhistas assegurados, sendo tratados como profissionais dignos, pelo que representam para o processo produtivo das usinas. O salário da categoria na Paraíba é 5% acima do mínimo e é por produção, resultando num salário médio de R\$ 450,00 reais. No entanto, metade desses trabalhadores ganha entre R\$ 500,00 e R\$ 700,00 e todos são sindicalizados.

Os trabalhadores são acomodados em alojamentos pela assistente social ou pela psicóloga, que distribui as camas, explica como usar os chuveiros, sanitários, jogos e a televisão da área de lazer. Os alojamentos são ambientes limpos e saneados, equipados com televisão, central de gás e geladeira comercial para conservação de alimentos. Os trabalhadores recebem visita médica e odontológica duas vezes por semana, além das

¹⁵ Os resultados relativos à eficácia dos programas de treinamento em produtividade e qualidade encontram-se representados graficamente no item 1.10 deste Trabalho.

visitas diárias da psicóloga ou da assistente social, que orienta as situações acontecidas no dia-a-dia.

Nos alojamentos são realizadas palestras na área de saúde, meio ambiente e geração de renda em comunidades. As palestras abordam temas diversos, tais como: ginástica laboral nas frentes de trabalho, higiene pessoal e coletiva, saneamento básico, combate ao desperdício de água, energia e alimentos, educação e orientação dos filhos contra drogas e alcoolismo, entre outros. São disponibilizados, também, técnicos agrícolas para ensinar práticas de plantio, tratos culturais e colheitas das culturas que eles conhecem, como fator gerador de renda na comunidade de cada um, possibilitando programas de economia solidária.

Concomitantemente a esta tarefa, um grupo de professores começa a entrevistar as pessoas, com vistas a selecionar as turmas para as escolas noturnas que existem em cada fazenda, identificando a sua escolaridade, se já estudaram anteriormente e se têm interesse em voltar a estudar. O programa educacional realizado com os trabalhadores será mais bem explicitado adiante, em item específico deste trabalho.

A empresa vê essas pessoas dentro de um processo educativo múltiplo, em que elas têm mais chances de se integrar e se adaptar aos requisitos requeridos do que os profissionais do corte de cana das cidades circunvizinhas à usina. Estes últimos não aceitam morar alojados e nem receber instruções, pois já se consideram hábeis nessa função e a maioria têm um comportamento preocupante, em termos de disciplina, pontualidade e assiduidade.

Como esse tipo de trabalho de acompanhamento quase não existia anteriormente a 1990 – período em que se iniciou a globalização no país e a preocupação com a redução de custos –, e pouco era avaliado para se saber os seus resultados, as usinas conviveram por muito tempo com custos altos, resultantes da rotatividade, absentismo, improdutividade do trabalhador, além de um quadro de pessoal exagerado. A partir de então, as usinas que não desenvolveram essa estrutura de coordenação de mão-de-obra, com análise diária do desempenho do pessoal e com uma equipe multifuncional de educação e treinamento trabalhando diariamente na safra, para reverter resultados divergentes do planejado, tendeu a fracassar, porque este setor ainda é um segmento dependente de uma grande intensividade de mão-de-obra.

As usinas também têm valorizado, sobremaneira, a sua mão-de-obra rural, haja vista serem altamente dependentes dela para o corte da cana, nos períodos de safra, já

que as máquinas colheitadeiras, além de serem muito caras para a realidade econômica do Nordeste, não se ajustaram à topografia e ao padrão de cana desta região – canas fracas, de pequeno porte e baixa qualidade. Dessa forma, no corte de cana, a atuação do homem permaneceu como um diferencial, em função do custo mais baixo e da abundância de mão-de-obra, de forma que esta atividade vai continuar ainda, por muito tempo, sendo feita de forma manual.

Até 1967, poucos trabalhadores no campo tinham registro trabalhista. No entanto, por ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho e dos Sindicatos, as usinas foram obrigadas a conciliar o tempo de trabalho anterior e conceder direitos trabalhistas a partir daquela data. Não obstante, o cortador de cana profissional atualmente está em fase de extinção. Tem havido uma migração muito forte para outras atividades, mesmo com o atual desemprego, em virtude de ser um trabalho que demanda um esforço físico extenuante e constante, e ser permeado por riscos de acidentes graves. Há, ainda, a migração do cortador para outras regiões do país, principalmente para o Sul e Sudeste, em busca de melhores condições de vida. Ademais, como o filho menor do cortador de cana não pode ir ao campo aprender este ofício e não existem escolas de formação de cortadores, nem há interesse do governo em gerar empregos nessa área no interior, estima-se que em trinta anos essa função não terá mais mão-de-obra capacitada para substituir os que deixam de trabalhar.

1.7. AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E O SABER-FAZER DAS ATIVIDADES DIÁRIAS NO CORTE DA CANA

[...] o trabalho aparece como fio condutor da biografia de cada sujeito, fazendo-se presente em sua vida antes mesmo do seu nascimento. Muitas histórias de vida começam assim: “Quando eu nasci, meu pai já trabalhava no corte de cana...”. E segue o trabalho permeando a vida do camponês desde a infância, ocupando quase todo o seu tempo, numa luta incessante e dolorosa na busca de prover sua existência biológica. [...] Mesmo assim, o camponês pobre vê, de geração em geração, que o trabalho se mostra insuficiente para garantir-lhe condições positivas de vida a si e à sua família. Assim, suas experiências parecem confirmar e conformar em sua mente a representação de trabalho como uma predestinação (SÁ, 2002, p. 54).

Nas usinas de açúcar, as atividades das diferentes ocupações são acompanhadas pelos técnicos agrícolas e líderes de turma. Cada atividade está associada a padrões e exigências de qualidade. No corte da cana, a quantidade de trabalho, medida por

unidade de tempo ou de braças linear¹⁶, o cuidado no manuseio do facão, as exigências do toco baixo¹⁷ e palhas afastadas dos montes, a manutenção dos equipamentos de trabalho, o relacionamento do trabalhador com os colegas e com os chefes imediatos, o cumprimento do horário e a assiduidade são requisitos de avaliações objetivas e subjetivas nos novos tempos da agricultura, e que podem assegurar a permanência, retorno ou exclusão do trabalhador da empresa.

De maneira geral, existe uma compreensão entre trabalhadores e responsáveis pelos processos de produção de que a pessoa originária de famílias que lidam com a agricultura está mais capacitada para realizar esse trabalho, porque sabe manejar diferentes ferramentas, observar os fenômenos naturais e discernir espécies vegetais. Também, porque é capaz de oferecer sugestões ao manejo de diferentes culturas e à solução de problemas. Em outras palavras, é um sujeito que acumula um conhecimento adquirido no dia-a-dia.

O trabalho no corte de cana é exaustivo, por exigir do homem um esforço de permanecer em pé e deslocar-se permanentemente, bem como se abaixar, levantar, virar, mover braços e pernas, jogar a cana e arrumar os montes ou esteiras de cana, de forma contínua, durante oito horas por dia. O trabalho pesado imprime suas marcas em mãos, pés, pele e corpo no seu todo. O conjunto formado pela resistência física ao esforço e a habilidade para executar rapidamente essas operações serão fatores determinantes para o bom desempenho do trabalho. A adaptação do homem que sempre trabalhou de enxada, para passar a usar o facão de cortar cana, é lenta, embora seja progressiva.

Além de disposição para o trabalho pesado, outras características particulares são exigidas dos trabalhadores originários da agricultura, e se concentram na questão da adaptação dos corpos ao trabalho a céu aberto. O trabalho é realizado “quer chova ou faça sol”. Roupas e corpos molhados e suor escorrendo pelo rosto e corpo são manifestações físicas do contato com a natureza diariamente. Ademais, o contato com o solo, com as plantas daninhas, com pequenos insetos (mosquitos, moscas) que pousam

¹⁶ É a medida padrão para calcular as braças de cana cortadas por cada trabalhador e corresponde a uma área de 2.20 metros. É medida com uma vara de madeira ou alumínio com estas dimensões.

¹⁷ Consiste em realizar o corte da cana-de-açúcar rente ao solo, a fim de evitar a perda da sacarose (açúcar) que se encontra concentrada na parte inferior da cana, predominantemente nos 10 centímetros iniciais, a partir do pé da cana. Se o trabalhador não for treinado para realizar o corte rente ao solo – toco baixo –, o açúcar vai ficar no toco da cana não cortada no campo e o toco alto ainda prejudicará a rebrotação – nascimento das canas novas.

insistentemente nos corpos, além dos riscos inerentes à saúde física pelo manuseio de ferramentas perigosas e aplicação de defensivos agrícolas é uma realidade permanente.

Os líderes de turmas acreditam que os trabalhadores originários da agricultura não se comportam e nem se adaptam de forma igual frente ao trabalho na agricultura irrigada, porque os procedimentos são muito diferentes dos da agricultura de sequeiro¹⁸. Ser trabalhador proveniente da agricultura familiar ou mesmo assalariado significa a possibilidade de fazer com maior competência esta ou aquela tarefa. Tudo isso influencia os tipos de relações que se tecem entre os trabalhadores e os líderes dos processos produtivos que, apesar de pertencerem a uma mesma classe, têm atribuições e sentidos de pertencimentos diferentes. “[...] a sociabilidade entre membros de classes sociais muito diferentes é amíúde, inconsistente e dolorosa” (SIMMEL, 1983, p. 172).

Experiências negativas já acumuladas pela contratação de trabalhadores de origem urbana para trabalhos tradicionalmente agrícolas – plantio, colheita, irrigação, por exemplo – demonstram que tais trabalhadores não apresentam bons resultados pela falta de uma habilidade específica, mesmo que os trabalhadores, sujeitos a esta associação, sejam provenientes de diferentes experiências.

Contrapõem-se a estas interpretações, no entanto, os interesses pessoais, que refutam todos estes conceitos acerca das diferentes capacidades. Assim, ser da zona urbana pode ser apenas um distintivo, mas que não impede de se aprender a fazer um bom trabalho, principalmente em um contexto em que a velocidade das mudanças tecnológicas exige continuamente novas habilidades e conhecimentos. Mesmo assim, para adquirir novas habilidades é necessário tempo, e entre um trabalhador que já acumula saberes na atividade agrícola e um que não sabe realizar essa atividade, o primeiro é o preferido, em decorrência do saber-fazer. Ademais, se ele aliar conhecimentos e experiências, com uma boa escolaridade, melhor ainda, pois estará aumentando a sua empregabilidade e se preparando melhor para o futuro.

Para realizar o acompanhamento dos trabalhos, a usina tem que colocar não apenas alguém que tenha autoridade e que esteja designado para aquela atividade, mas que tenha também conhecimento técnico para se fazer respeitar pelos trabalhadores que já têm vivências na agricultura. Portanto, a supervisão dos trabalhadores originários da agricultura se dá pelos líderes de turma que, além de terem conhecimento e autoridade,

¹⁸ São culturas de subsistência e de ciclo rápido como o feijão, o milho, a mandioca, geralmente plantadas em áreas secas, nos períodos invernosos.

são também filhos de agricultores e, por já terem sido trabalhadores rurais anteriormente, conhecem perfeitamente como orientar a execução dessas atribuições.

Passemos agora a discorrer acerca de uma característica apresentada apenas por alguns trabalhadores: a polivalência funcional.

1.8. A POLIVALÊNCIA FUNCIONAL DOS TRABALHADORES

Existe uma tendência de que algumas turmas de trabalhadores, que correspondem mais às expectativas durante a safra, permaneçam por mais tempo na usina, apenas mudando de tarefas – habilidade conhecida como polivalência funcional. São trabalhadores capazes de realizar diferentes atividades, podendo também alterná-las em uma mesma jornada de trabalho.

A organização do trabalho posta em prática apela para a habilidade e a competência da mão-de-obra e para a sua aptidão em dominar diversas atividades de um mesmo processo, facilitando as remoções de equipes e/ou de trabalhadores para atividades emergenciais ou mesmo previsíveis, mas altamente dinâmicas e fluidas entre si. Esse processo permite que os trabalhadores tenham uma visão geral do processo produtivo e sejam capazes de aprender e executar diferentes tarefas.

Teoricamente, a flexibilidade funcional pode ser uma estratégia de inserção ou de exclusão da força de trabalho no processo produtivo, segundo uma demanda precisa, exercitada tanto pela usina, quanto por trabalhadores, para potencializar uma condição de ganho pela realidade da sazonalidade e da perecibilidade da cana, bem como pela necessidade de mais produtividade. Ademais, mesmo que se reconheçam as particularidades da produção na agricultura, é inquestionável que:

O trabalho passa a assumir um conteúdo crescentemente intelectual, em contraposição ao conceito de trabalho físico, manual. Aumenta a importância da informação e do trabalho imaterial, em contraposição ao conceito convencional de trabalho, centrado na idéia de transformação da natureza (LIEDKE, 2000, p. 273, apud MOTA, 2003, p. 52).

No entanto, a grande maioria da força de trabalho depende das demandas da Usina, tendo que se sujeitar a diferentes tipos de inserções: legalizadas – trabalho fixo com polivalência¹⁹ ou temporárias – e precárias²⁰, ambas caracterizadas pelas

¹⁹ Polivalência é a denominação para trabalhadores capazes de executar diferentes atividades, aprendidas nos períodos de safra e entressafra.

²⁰ A precarização é entendida como sinônimo de desregulamentação, que repercute para o trabalhador na obtenção de trabalho descontínuo, sem benefícios sociais, com baixo poder de negociação de salários e/ou outros direitos, em face de negociações crescentemente individualizadas.

negociações individuais, em um contexto em que a relação entre agricultura e precarização é resultante da busca de ampliação das vantagens comparativas, que levam a níveis maiores de competitividade, produtividade e qualidade.

Consoante Castells (1999),

O trabalho rural, em geral precário, é flexibilizado segundo estratégias de adequação precisa da força de trabalho às necessidades de uma produção *just in time*, evitando-se a manutenção de contingentes fixos de trabalhadores. Uma massa de trabalhadores multifuncionais convive com profissionais altamente especializados em processos produtivos que substituem crescentemente o trabalho manual pelo mecanizado e informacional (CASTELLS, 1999, apud MOTA, 2003, p. 60).

Por outro lado, o conteúdo das qualificações dos trabalhadores oscila entre a polivalência e a qualificação, se aplicando no que é previsto, mas também sendo capaz de executar atividades eventuais, programadas apenas esporadicamente. Assim, passar de uma atividade para outra não é um problema para os diferentes trabalhadores, sendo uma prática de interesse das usinas – que incentivam esse rodízio de cargos para ter sempre pessoas treinadas em várias especialidades – e também dos trabalhadores – que melhoram a sua empregabilidade e podem aprender novas qualificações.

Enfim, a polivalência funcional representa uma tendência importante no processo produtivo atual, permitindo aos trabalhadores desenvolverem e executarem tarefas diversas, sem prejuízo da produtividade e da qualidade do trabalho prestado.

1.9. OS PROCESSOS DE SOCIABILIDADE ENTRE TRABALHADORES RURAIS EM USINAS DE AÇÚCAR

Após discorrermos acerca da polivalência funcional como um novo mecanismo de organização do trabalho, passemos a analisar os processos de sociabilidade entre os trabalhadores rurais. A sociabilidade é uma categoria social de interação que possibilita estabelecer relações entre esferas da vida cotidiana e do trabalho, considerando que a sua compreensão abrange, simultaneamente, tanto as suas formas (redes de indicação, equipes de convivência no trabalho e na rua, por exemplo) quanto o conteúdo (interesses, finalidades e desejos dos indivíduos). Mas para Simmel (1983), a sociabilidade é abordada pela ótica do prazer que a socialização proporciona entre membros de uma mesma classe social.

No geral, o conceito de sociabilidade está construído como um conjunto de relações tecidas pelos indivíduos e as formas como estas relações são estabelecidas:

O termo sociabilidade tomou tal vulto que foi preciso distinguir as relações estabelecidas entre dois indivíduos – ditas primárias ou informais – das relações coletivas, designadas como secundárias ou formais. Se estas sociabilidades diferem na forma, seu traço comum é sempre a relação face a face, a interação com o outro ou os outros (PEIXOTO, 2000, p. 46 apud MOTA, 2003, p. 59).

Para esse autor, podem-se focalizar dois tipos de sociabilidades: as primárias e as secundárias. As sociabilidades primárias são “sistemas de regras que ligam diretamente os membros de um grupo a partir de seu pertencimento familiar, da vizinhança, do trabalho, e que tecem redes de interdependência sem a mediação de instituições específicas” (CASTEL, 1998, p. 48 apud MOTA, 2003, p. 60). Seria datada e própria das sociedades denominadas de camponesas. A sociabilidade secundária, no entanto, vem preencher as lacunas abertas pela complexidade da sociedade na sociabilidade primária. É uma intervenção orquestrada como função protetora, integradora e preventiva. É uma intervenção da sociedade sobre si mesma, diferentemente das instituições que existem em nome da tradição e do costume (CASTEL, 1998, p. 57 apud MOTA, 2003, p. 60).

A forma de ocupação do espaço e as dinâmicas cotidianas de interação são referências importantes para a construção da sociabilidade local e permitem estabelecer relações simples e amistosas entre os lugares de residências e tipos e pontos de encontros, variáveis segundo os diferentes interesses dos moradores, tendo como lugares privilegiados para essa interação, as ruas, praças, calçadas e casas onde se atualizam as relações de parentesco, vizinhança e amizade que dão sustentação a uma sociedade local, constituída predominantemente a partir do interconhecimento e que tem ajudado os trabalhadores a conviverem com as incertezas do seu dia-a-dia.

Já o trabalho constitui elemento central da sociologia desde os seus primórdios, como atestam os estudos clássicos de Durkheim (1984a, 1984b) e Weber (1976, 1994). Muito embora se reconheça a importância desses teóricos para o estudo do tema, as suas análises já não são suficientes para explicar as transformações do mundo do trabalho no contexto global em que a sociedade industrial, base das suas reflexões, entra em crise. Mas, importa reter que, apesar dos limites empíricos de suas teorias, as questões discutidas por estes teóricos continuam a iluminar e influenciar as discussões atuais (MOTA, 2003, p. 38).

O trabalho como elemento central de integração do indivíduo à sociedade foi objeto de análise de Durkheim, para quem a antinomia entre individualismo e solidariedade na sociedade moderna se equacionaria através da divisão social do trabalho. “Sob essa perspectiva, o trabalho é um meio de manutenção da ordem social

pela intercomplementaridade entre os que pensam, os que fazem e entre os produtores de diferentes mercadorias” (DURKHEIM, 1984a, p. 49). Mas também o trabalho – ou a sua falta – é capaz de provocar o conflito e a sua transformação social.

A divisão social do trabalho seria um fenômeno de solidariedade, sistematicamente organizado e coordenado para garantia da ordem social. Mas não foi alheia a Durkheim a premissa de que a divisão do trabalho nas sociedades industriais diminuiria a coesão social, em vez de aumentá-la, pelo excesso de especialização e pelo fato de as pessoas não escolherem livremente as suas ocupações (DURKHEIM, 1984b, p. 64).

Em outra abordagem da sociologia clássica, o trabalho “é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano, com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza” (MARX, 1984a, p. 202). Já Durkheim (1984a, 1984b) considera que o processo de acumulação do capital provoca o surgimento da solidariedade orgânica na qual a divisão do trabalho é fonte de solidariedade social.

Com base nas considerações teóricas acima expostas, passemos a aplicar o conceito de sociabilidades nas práticas de trabalho e nos processos da vida cotidiana dos trabalhadores, através do caso concreto dos cortadores de cana, considerando que as evidências empíricas na moderna agricultura apontam para o entrelaçamento dessas categorias nas estratégias individuais e coletivas dos trabalhadores. Analisemos, também, o trabalho e a sociabilidade sob os ângulos dos tempos, lugares e pertencimentos.

As colheitas de cada fundo agrícola²¹ numa comunidade são realizadas sob a forma de mutirões, que reúnem pessoas do mesmo círculo de pertencimento, com o intuito de realizar uma grande tarefa em limitado tempo e espaço. Dessa maneira, realizam-se colheitas de milho, feijão e outras culturas, que se caracterizam pela solidariedade. Esses eventos, tempos atrás, quando as usinas ainda eram engenhos, criavam situações que favoreciam o encontro de pessoas que habitavam em diferentes áreas, constituindo instâncias de comunicação, permitindo e favorecendo a troca de informações e o reforço de laços de reciprocidade dos moradores, uns em relação aos outros. A oferta de bebidas, comidas e música nessas ocasiões era estímulo instituído para agradecer a colaboração e os serviços prestados, criando-se em todos, no entanto, a

²¹ Plantio numa área de meio hectare em volta da casa de cada morador

obrigatoriedade de ir ajudar o seu vizinho ou colega de trabalho, quando este estivesse necessitando.

As motivações individuais são consideradas por Simmel como a alavanca da sociabilidade, já que o prazer de interagir é a mola propulsora da sociabilidade, muito embora o conteúdo social da motivação só tenha se sobressaído a partir das abordagens mais empíricas dos trabalhos da Escola de Chicago sobre as relações de vizinhança, familiares, dentre outras (BIDART, 1988, p. 621).

Contam os moradores mais antigos que, quando a usina ainda era engenho e dividida em propriedades, membros da família dos senhores também participavam de festas de casamento, batizados e festejos religiosos. Nessas ocasiões comemorativas, a vida girava em torno dos povoados e das propriedades e as festas de encerramento das colheitas tinham sempre a organização e o patrocínio de alguns familiares dos proprietários.

Outro costume da época, que reunia cotidianamente pessoas de diferentes origens sociais nas diversas áreas ou nas fazendas, eram as brincadeiras dos filhos de moradores e de proprietários nas margens do rio Paraíba, nos períodos das férias ou em qualquer dia da semana, que envolviam os pequenos, pois as famílias, na sua maioria, residiam na fazenda. O mesmo lugar de residência e de brincadeiras partilhadas permitia a igualdade no lazer e o reconhecimento do outro como par, capaz do mesmo fazer, pela existência do contato sem segregação.

Esses contatos intensos na infância rareavam entre os adolescentes e inexistiam para os adultos, que geralmente iniciavam a vida profissional nos centros urbanos, pois eram enviados para estudar fora (ricos), ou para começar a trabalhar e ganhar a vida cedo (pobres). A quebra da socialização entre pessoas de origem e classe social diferentes e a inserção em grupos sociais distintos, com práticas sociais particulares e distanciadas do mundo rural, exacerbavam as diferenças escamoteadas pelo prazer da infância.

No tocante ao comportamento dos trabalhadores, verifica-se o alto grau de sociabilidade e laços de pertencimento entre eles, que se reflete num ambiente em que predominam as conversas informais, piadas, gracejos, comentários e brincadeiras. A usina não costuma questionar sobre as consequências desse comportamento no ambiente de trabalho, pois mesmo no corte de cana a conversa não atrapalha a produção, visto que as equipes são compostas por pessoas jovens e bem treinadas e a

interação, o companheirismo e as brincadeiras são benéficos para o bom relacionamento social e para o desenvolvimento do trabalho em geral.

Numa atividade em que o agrupamento é intenso – uma frente de corte de cana tem cerca de trezentos trabalhadores – e o trabalho é exaustivo, torna-se positivo que as pessoas tenham motivação para conversar e se divertir no seu ambiente de trabalho. Essas conversas praticamente fazem parte do cotidiano das pessoas e se estendem até com mais expansividade nos intervalos de refeições, nos deslocamentos para o trabalho e nos alojamentos.

Essas diversidades de formas de interação observadas no desenrolar dos processos de trabalho também são exercitadas nas ruas, áreas de lazer e residências com mais intensidade entre aqueles que ali vivem, que fazem das comunidades a extensão do seu trabalho, em decorrência dos laços de sangue e pertencimento existentes em cada vila da empresa. Como expressam Berger e Luckmann,

a identidade é então consideravelmente delineada, no sentido de representar plenamente a realidade objetiva na qual está localizada. Dizendo em palavras simples, cada pessoa é mais ou menos aquilo que se supõe que seja. Em tal sociedade as identidades são facilmente reconhecíveis, objetiva e subjetivamente. Todo mundo sabe quem é todo mundo e quem a própria pessoa é (BERGER e LUCKMANN, 2000, p. 258, apud MEDEIROS, 2004, p. 79).

São essas redes de interações que preservam elementos essenciais do sistema social vivenciado anteriormente à generalização do assalariamento, como o interconhecimento, a lógica da reciprocidade e o respeito à hierarquia. Se estes elementos reforçam a inserção, dificultam a mobilização política para a defesa dos interesses trabalhistas já que, diante da interconexão entre as relações pessoais, profissionais e sindicais, os trabalhadores têm se mantido mais fiéis às primeiras.

No tocante à luta dos trabalhadores por seus direitos, pode-se vislumbrar que as correlações de força que se estabelecem entre trabalhadores e as usinas têm sido fragilizadas pela forte pressão por empregos, mas também pela dificuldade de diálogo entre os sindicatos locais e os seus filiados para a construção de uma pauta de atuação comum. Esta dificuldade tem raízes históricas em um contexto em que os assalariados eram e ainda são ausentes do movimento sindical, tanto pela falta de mobilidade espacial a que estiveram sujeitos, quanto pelo medo de que as represálias patronais pesassem sobre cada um, herança de experiências em que as relações pessoais atavam senhores e trabalhadores.

1.10. O PROGRAMA DE EDUCAÇÃO, QUALIFICAÇÃO, ACOMPANHAMENTO E MOTIVAÇÃO PARA A PRODUTIVIDADE E A QUALIDADE NO CORTE DA CANA NA CIA. USINA SÃO JOÃO E AS MUDANÇAS NO DESEMPENHO DOS CORTADORES APÓS A SUA IMPLANTAÇÃO

Ainda no contexto do trabalho e das relações sociais dele decorrentes, e com vistas a analisar a evolução no desempenho dos trabalhadores rurais da Cia. Usina São João, passemos a discorrer acerca de um programa desenvolvido na área de educação, qualificação, acompanhamento e motivação, buscando uma melhor produtividade e qualidade nas atividades realizadas.

Podemos afirmar que um dos principais problemas que as usinas de açúcar enfrentam durante as safras são as dificuldades com a mão-de-obra não qualificada. As usinas necessitam que os trabalhadores sejam capazes de realizar o corte da cana com qualidade, que envolve: toco baixo e rente ao solo, para não perder sacarose; montes de cana uniformes e arrumados (150kg) para facilitar o ajuntamento de cana pela carregadeira e evitar o pisoteio pela máquina e palhas afastadas dos montes por, no mínimo, um metro de cada lado, para evitar o carregamento de impurezas minerais (terra) ou vegetais (mato, folhas) para o processo produtivo.

Contudo, a baixa escolaridade e a falta de profissionalização desses trabalhadores prejudicam a realização desse trabalho, o que se reflete na produtividade e qualidade do corte da cana.

A reaprendizagem desses trabalhadores “semi-alfabetizados”, aliadas à precarização do estado paraibano, da economia regional e da crise do trabalho, parece não ampliar as suas chances de empregabilidade nos atuais padrões de mercado. O desemprego “de inserção ou de exclusão” continua sendo realidade neste estado, apesar das tentativas de qualificação para o trabalho (PRESTES, 1999, p. 158).

O corte de cana emprega uma grande intensividade de mão-de-obra, sendo a função rural mais importante para o processo produtivo, pois é preciso garantir diariamente uma produtividade média de 5,5 toneladas de cana por homem ao dia, para uma moagem de 4.000 toneladas por dia. Portanto, mostra-se importante o acompanhamento dessa mão-de-obra. Para isso, a usina realiza um trabalho de educação, qualificação, acompanhamento e motivação para a produtividade e qualidade no corte da cana com os trabalhadores, para que alcancem o mais rapidamente possível os níveis de competências, integração e adaptação ao alojamento e ao trabalho, atendendo, assim, aos requisitos de produtividade e qualidade requeridos pela mesma.

Os resultados que a usina vem obtendo com esse trabalho de acompanhamento, orientação e motivação têm se mostrado promissores, seja em termos de baixa rotatividade (3%) e absentismo (2%), como também no que se refere à produtividade – média de corte de 5,5 toneladas por homem ao dia – qualidade dos serviços – com redução de impurezas minerais e vegetais para (3%) – e problemas disciplinares, bem diferente dos resultados anteriores, em relação ao pessoal rural.

Para garantir a motivação entre os cortadores de cana, os que mais se destacam nessa atividade recebem homenagens e reconhecimentos à sua produtividade, tais como: cestas básicas quinzenais no valor de vinte e cinco reais, para quem mantiver a média de corte, na quinzena, de 5,5 toneladas ao dia; almoço festivo ou passeio a praias, para as duas turmas mais produtivas do mês; visita à Usina, para conhecer o processo de fabricação de açúcar e álcool e saber a importância da boa qualidade da matéria-prima para o processo produtivo; faixas de reconhecimento nos alojamentos e ônibus de cada cidade; premiações em forma de bicicletas, televisões, fogões e roupas aos campeões de produtividade no mês; certificados de honra ao mérito e divulgação nos alojamentos da relação dos cortadores de destaque na quinzena, com o valor do ganho de cada um.

Tal programa de motivação visa conceder o devido reconhecimento aos trabalhadores pelo seu esforço, dedicação e habilidade, bem como estimular os demais cortadores no sentido de fortalecerem o espírito de equipe e se integrarem entre as turmas vencedoras de diversas comunidades e cidades interioranas. O universo de trabalhadores que chegam a receber algum tipo de premiação corresponde a 60% do total de cortadores contratados.

Nos últimos cinco anos, esse programa de educação, qualificação, acompanhamento e motivação para a produtividade e qualidade no corte da cana tem resultado na diminuição nos índices de absentismo e rotatividade, elevação na qualidade do corte da cana, melhoria no comportamento e na interação das pessoas em sua convivência coletiva e redução de custos.

Como todo processo produtivo, o programa de moagem da usina é definido pelo total de corte de cana por homem/dia. Se o corte não corresponde às expectativas, por deficiência dos cortadores, a usina precisa realizar a urgente reposição de pessoal, para evitar a paralisação do processo de fabricação de açúcar e álcool, por falta de matéria-prima. Assim, mostram-se necessários a capacitação e o acompanhamento do cortador

de cana para garantir uma boa produtividade e manter a qualidade do trabalho e as metas diárias.

Na safra de 2001/2002 na Cia Usina São João, antes de ser iniciado o referido programa, eram cortadas 4.000 toneladas de cana por dia, com o trabalho de 1.200 homens, resultando numa média de 3,3 toneladas/homem/dia. Por outro lado, verificava-se um absentismo de 15% e havia uma contaminação de 10% de impurezas mineral e vegetal, comprometendo assim a qualidade do processo produtivo, com perda acentuada de quilos de açúcar por tonelada de cana moída.

Com a implantação desse programa voltado para a produtividade e qualidade, na safra de 2002/2003, os trabalhadores passaram a ser capacitados desde a chegada à usina e acompanhados quanto às metas no corte de cana. Em decorrência, foram cortadas as mesmas 4.000 toneladas de cana, com o trabalho de 1.000 homens, elevando a produtividade no corte para 4.0 toneladas/homem/dia. Igualmente, houve uma redução no absentismo para 8%, e das impurezas para 6%, como resultado da ação dos monitores no acompanhamento das turmas menos produtivas e da implantação dos relatórios de produtividade/dia.

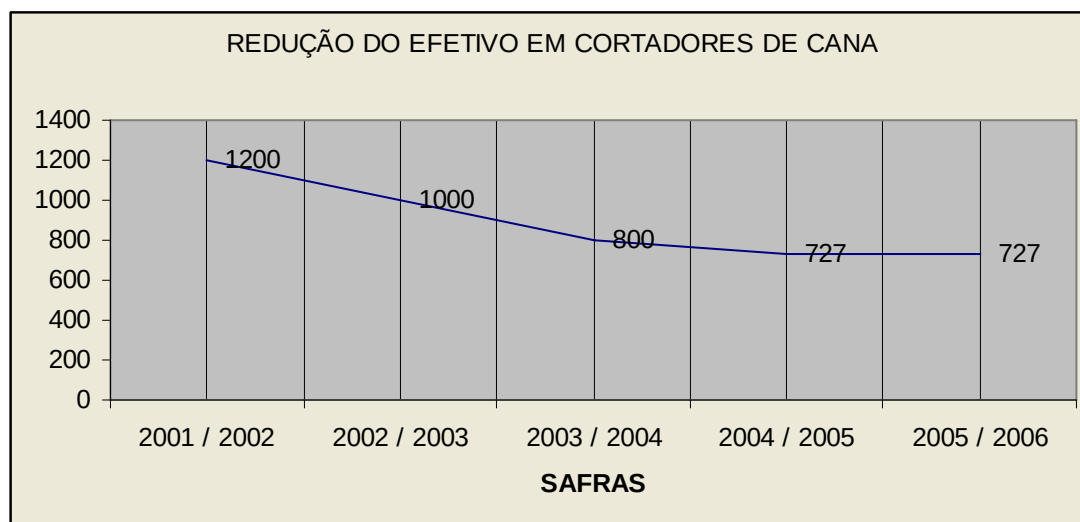
Na safra de 2003/2004, com o projeto já implantado e consolidado, puderam-se avaliar os resultados anteriores e aperfeiçoar algumas etapas, de forma que houve um implemento promissor na produtividade. A seleção foi aperfeiçoada, de maneira que só foram admitidos a trabalhar na nova safra os trabalhadores que produziram acima de 4.000 toneladas/dia na safra anterior e não apresentaram problemas graves com faltas, atestados ou indisciplina. Assim, foram cortadas as mesmas 4.000 toneladas/dia, com o trabalho de apenas 800 homens, com um índice de faltas de 3% e de impurezas de 4%, além de uma produtividade homem/dia de 5.0 toneladas. Na safra 2004/2005, por ter sido um ano seco e com canas de baixa qualidade, quando é exigido do homem um maior esforço físico e sempre a empresa trabalha com expectativa de prejuízos, os números relativos ao absentismo e impureza se mantiveram estáveis; no entanto, a produtividade aumentou para 5.3 toneladas/dia.

Na atual safra de 2005/2006 recém concluída, o desempenho geral dos cortadores continua evoluindo, visto que o programa, que já se encontra implantado há cinco anos, vem sendo melhorado a cada avaliação, realizada ao final de cada safra. Tomando-se como base as mesmas 4.000 toneladas de cana a serem cortadas diariamente, tem-se que o índice de faltas e atestados é de 2%; a média de toneladas

homem/dia é de 5,5; o índice de impurezas mineral e vegetal é de 3% e o efetivo empregado no corte de cana é de apenas 727 cortadores. Atualmente, com os mesmos 1.200 homens empregados anteriormente apenas no corte da cana é possível, utilizando a economia de pessoal gerada pelos programas de treinamento, realizar o plantio, limpeza da cana, aplicação de defensivos, tratamento dos animais e do meio ambiente, sem aumentar o quadro de pessoal.

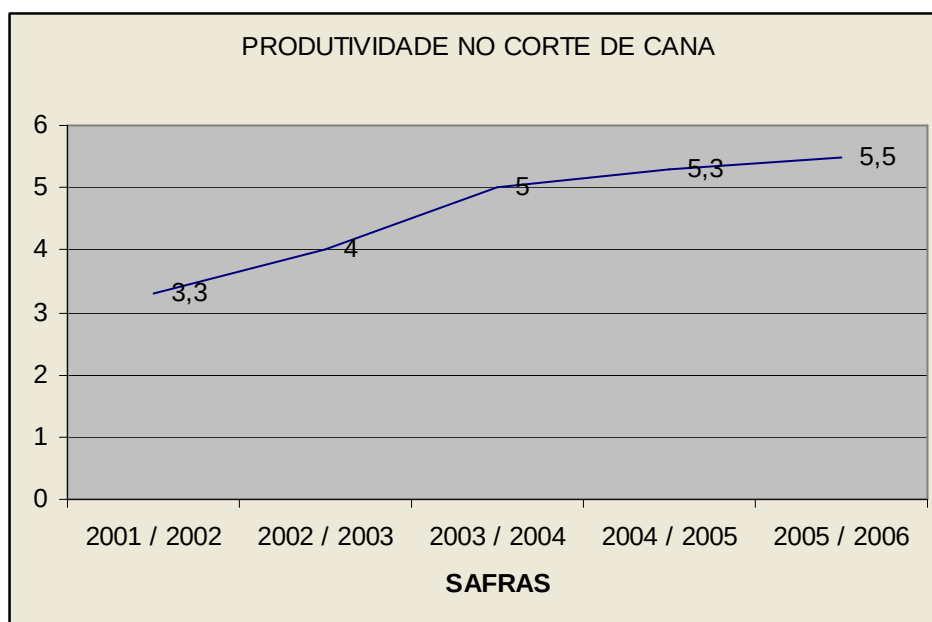
Assim, selecionando melhor a sua mão-de-obra para a nova safra, a Usina reduziu custos e melhorou sua produtividade e qualidade. Ademais, provou que o homem do interior é tão capaz e eficiente quanto o trabalhador urbano, desde que lhe seja dada a oportunidade de aprender o trabalho. Passemos a apresentar graficamente a evolução desse programa na área de produtividade, qualidade e motivação na Cia Usina São João:

1. Redução do efetivo de cortadores de cana, após a implantação do programa de educação, qualificação, acompanhamento e motivação para a produtividade e qualidade no corte da cana, na Cia. Usina São João:



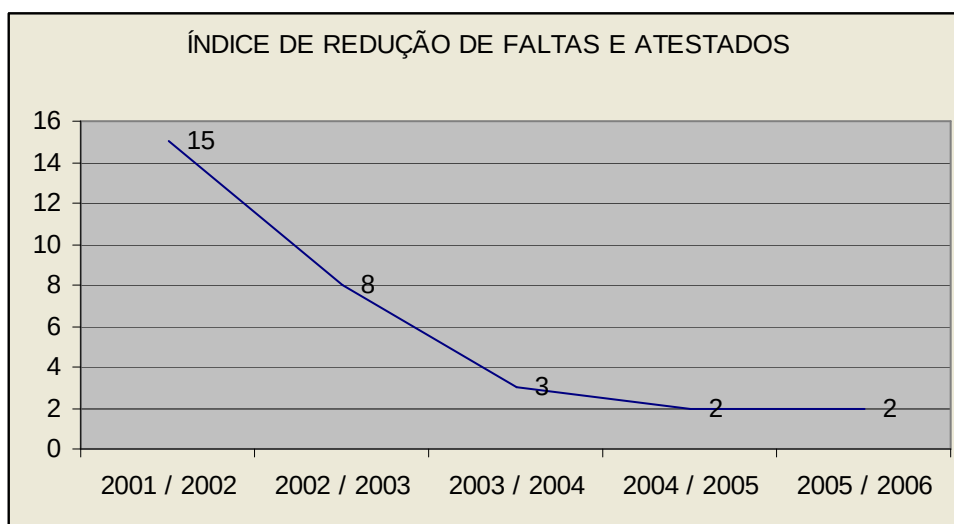
Observação: em 2001/2002, antes do início do projeto, eram recrutados 1.200 homens só para o corte de cana, acrescido de mais 300 homens para os outros serviços diversos. Com o ganho de produtividade no corte, economizou-se com salários, encargos e a administração dessas 300 pessoas excedentes.

2. Aumento da produtividade dos cortadores de cana, após a implantação do programa de educação, qualificação, acompanhamento e motivação para a produtividade e qualidade no corte da cana na Cia. Usina São João:



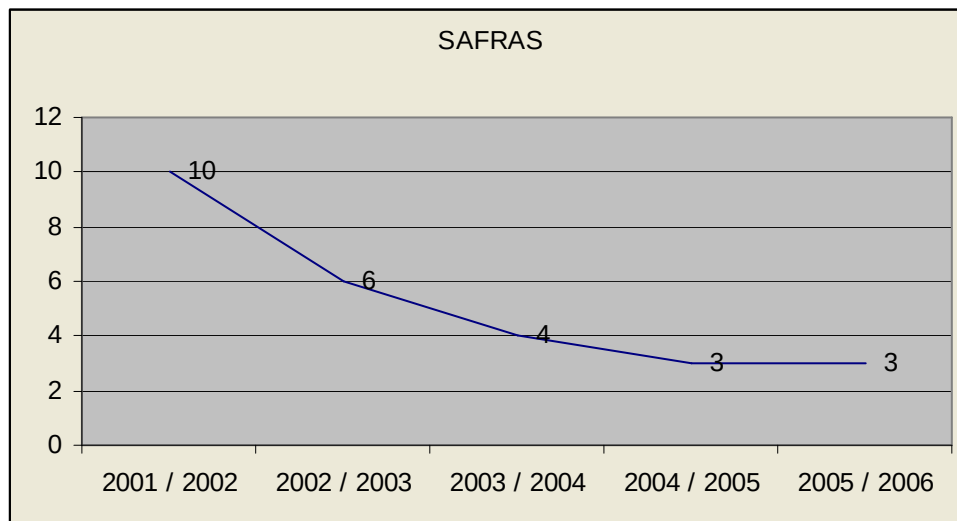
Observação: em virtude das mudanças nos processos seletivos e a política de premiação com cestas básicas aos melhores cortadores, a produtividade cresceu de 4.00 toneladas para 5.00 toneladas de uma safra para outra, em função de cortadores de outras usinas terem vindo para a Usina São João, atraídos pelas políticas de premiações que as outras usinas não oferecem.

3. Redução das faltas e atestados, após a implantação do programa de educação, qualificação, acompanhamento e motivação para a produtividade e qualidade no corte da cana na Cia Usina São João:



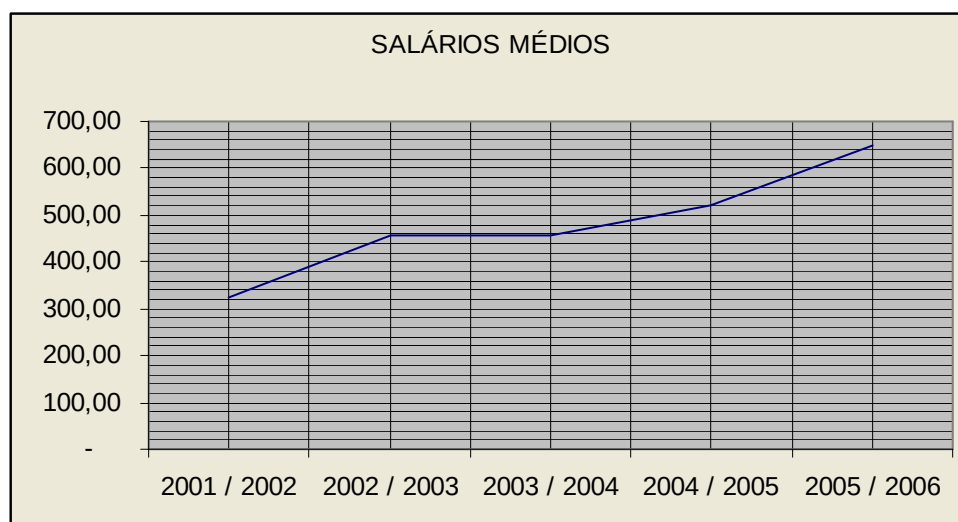
Observação: foi representativa a economia de pessoal, com a redução de faltas e atestados. Os manuais de administração orientam a manutenção de 20% a mais do efetivo, para cobrir faltas e férias. Em 2001/2002, para um efetivo de 1.200 homens, essa porcentagem representava 240 pessoas a mais no quadro da empresa. Hoje, em 2006, esse número representa um ônus de apenas 20 pessoas.

4. Melhoria da qualidade no corte de cana, com a implantação do programa de educação, qualificação, acompanhamento e motivação para a produtividade e qualidade no corte da cana na usina São João:



Observação: a redução dos níveis de impureza vegetal e mineral na cana é tão importante para ganhos de produtividade e rentabilidade que cada ponto percentual reduzido representa 10 quilos a mais de açúcar por tonelada de cana. A orientação para que as palhas fossem afastadas um metro de cada lado dos molhes de cana e arrumadas de forma a facilitar o trabalho das carregadeiras resultou nessa mudança de comportamento e de organização do trabalho.

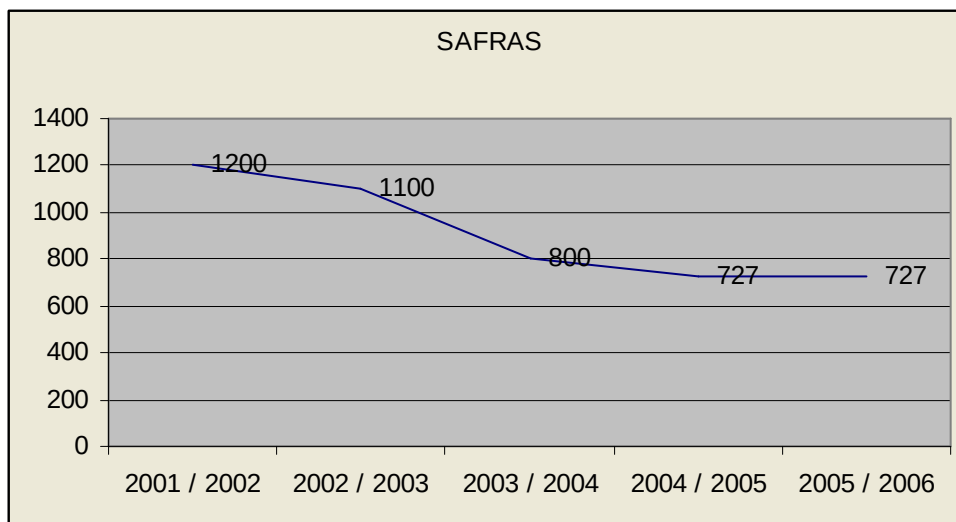
5. Aumento da produtividade e do salário médio do cortador de cana, com a conseqüente melhoria da qualidade de vida e renda dele e da família.



Observações:

- a) Algumas pequenas cidades do interior da Paraíba dependem muito e têm sua economia quinzenalmente movimentada pelos salários pagos pela Usina aos seus 1.200 empregados da área rural, durante as safras.
- b) Salários atualizados pelos valores de 2004, para não se perder a referência.

6. Redução das despesas diretas com salários pagos a menor, em virtude da redução de pessoal, após a implantação do programa de educação, qualificação, acompanhamento e motivação para a produtividade e qualidade no corte da cana:



Observações:

- a) Só em salários diretos, a redução de despesas entre a safra 2001/2002 e a 2005/2006 é da ordem de 60%. Tomou-se como referência não os salários médios, mas sim o mínimo para todas as faixas.
- b) Não estão sendo considerados os seguintes custos: encargos sociais diretos de 34% ao mês; aluguel de mais 05 ônibus; contratação de mais 05 fiscais rurais; despesas com E.P.I., com a admissão/ demissão, com medicamentos e com ferramentas para mais 300 homens, que foi o efetivo reduzido nos últimos anos.

Se estes resultados apresentados forem olhados como um todo, podemos perceber que ambas as partes envolvidas são beneficiadas com o referido programa. Por um lado, a empresa obtém uma produtividade e qualidade mais adequadas e pessoas mais capacitadas e disciplinadas. Por outro lado, o trabalhador participa de um projeto que lhe permite uma melhoria de vida e maior inclusão social, na medida em que eleva sua renda, em função da maior produtividade que alcança.

1.11. HISTÓRIAS DA FAZENDA SÃO GONÇALO, COMUNIDADE DA CIA USINA SÃO JOÃO

A fim de retratar um pouco da realidade das comunidades rurais da Cia Usina São João, passemos a relatar algumas histórias de uma de suas comunidades, a Fazenda

São Gonçalo. A Fazenda São Gonçalo é uma das maiores e mais férteis fazendas da Usina São João, por se localizar na várzea do Rio Paraíba. Produz 60 mil toneladas de cana de boa qualidade a cada safra e possui uma área total de 4.300 hectares. Nela trabalham 107 pessoas, entre trabalhadores efetivos e temporários. A maior parte das terras são planas, mas um terço de toda a área é de tabuleiro e planalto, de onde se tem uma das melhores vistas de João Pessoa e do pôr-do-sol.

É uma fazenda muito bem localizada, distando oito quilômetros da Usina São João e dos municípios de Santa Rita e Espírito Santo, cidades onde a maioria dos moradores estuda, tem outra residência, faz feira ou tem parentes. Na comunidade, vivem em torno de 250 pessoas, abrigadas em 54 casas. Há, ainda, prédios comunitários no local, quais sejam: duas igrejas, uma escola, um alojamento coletivo, instalações esportivas, uma pequena mercearia, um local para atendimento médico e odontológico, além dos prédios da administração e galpões para guardar os equipamentos e materiais de trabalho.

Os holandeses foram os primeiros donos da Fazenda São Gonçalo. Foram eles, inclusive, que construíram a igreja e o casarão. Estima-se que a igreja tenha sido construída em 1800 e sua arquitetura abobadada, no modelo europeu, revela a influência do estilo barroco, corrente artística e arquitetônica muito influente na Europa a esta época. Os holandeses viviam aqui no Nordeste comprando e vendendo açúcar para exportar para a Europa e fiscalizando a produção em engenhos como o São João, que recebia financiamentos holandeses para expandir a fabricação de açúcar para a Europa.

Algum tempo depois da partida dos holandeses, em 1920, um homem chamado Gonçalo tornou-se o proprietário da fazenda. Era um homem severo, que foi capaz de enterrar a própria filha viva junto ao namorado, por não admitir o seu namoro com um rapaz simples e empregado da própria fazenda. Gonçalo tinha um filho chamado Gonçalinho, rapaz farrista e jogador de cartado e que contraiu uma grande dívida para com a família Ribeiro Coutinho. Gonçalo desconhecia tal dívida e quando a descobriu, a mesma estava tão grande que não havia mais condições de pagá-la. Portanto, em janeiro de 1944, perdeu a fazenda para os Ribeiro Coutinho, que se tornaram os novos proprietários da terra. Esses empregaram como administrador um homem de nome Araújo, considerado muito violento, pois gostava de bater nos trabalhadores e colocá-los no “mané-velho”²².

²² Mané-velho era um quarto escuro onde os trabalhadores que cometiam qualquer indisciplina eram colocados de castigo sem água e alimentação por um dia inteiro.

Nesta época, em 1944, a fazenda São Gonçalo era muito grande, com muitas moradias, onde as pessoas podiam criar gado, cabras, plantar e fazer tudo mais que quisessem. Tinha, também, muitas vertentes de água e muitas fruteiras. Havia, na fazenda, duas olarias de tijolos e a energia era a motor, que funcionava de seis da manhã às dez da noite. Não havia meios de transporte, a não ser animais, e as pessoas iam até Santa Rita a pé, ou a cavalo. Atualmente, a Fazenda São Gonçalo faz parte das várias fazendas pertencentes à Companhia Usina São João. Seus moradores, em grande parte, trabalham na própria Usina. Muitos nasceram nesta fazenda e outros chegaram ali ainda muito cedo, na infância com seus pais, sendo grande parte deles do interior da Paraíba e que vieram para a fazenda visando emprego e melhores condições de vida.

As casas da Fazenda São Gonçalo ficam próximas umas das outras, fazendo com que todos se conheçam na comunidade. Esse é, inclusive, um dos motivos que, segundo os próprios moradores, faz da fazenda um lugar tranquilo e seguro para se viver. Porém, ali a vivência não é marcada apenas pela proximidade física, mas, principalmente, pelo parentesco e pelas semelhanças. Muitos moradores possuem a mesma profissão e estudam juntos e isso, aliado ao fato de dividirem o mesmo espaço, colabora para que todos tenham estilos de vida muito parecidos e laços fortes de solidariedade. A noção de comunidade, no sentido mais estrito da palavra, pode aqui ser bem empregada, pois se percebe na fala dos moradores o sentimento de pertença a algo comum.

Esse sentimento de comunidade é percebido, também, de forma prática. Um exemplo disso é a prestação de serviços que é realizada quando alguém necessita, já que todos estão dispostos a colaborar com os demais moradores. As pessoas sem emprego, por exemplo, além de serem ajudadas por seus familiares a desenvolverem algum tipo de atividade lucrativa, são ajudadas por seus amigos da comunidade.

Existe, ainda, na comunidade uma organização religiosa, em que as pessoas que participam procuram compartilhar suas necessidades materiais. Essas se organizam de forma que possam saber quem são os mais necessitados, identificando-os através de visitas constantes aos lares da comunidade, para poderem ajudá-los.

Outra forma de organização que existe é o grupo de jovens, também ligado à igreja. Neste grupo, os jovens aprendem com as professoras e moradoras mais antigas, além da sociabilidade natural que se desenvolve com a convivência em grupo, assuntos práticos e atuais que precisam para enfrentar o cotidiano, através de palestras sobre educação sexual, orientações sobre como conviver em comunidades, como ser solidário,

como conseguir o primeiro emprego, a necessidade de se evitar a bebida, o fumo e as drogas e sobre o valor de elevarem a sua escolaridade.

A escola da comunidade é freqüentada pelas crianças durante o dia. À noite, funciona o programa de educação para jovens e adultos, que atende aos trabalhadores e seus familiares. Muitos destes abandonaram os estudos há muito tempo, na maioria das vezes nem aprenderam a ler; porém, admitem ser o estudo importante para suas vidas e tentam recomeçar. Outros, embora considerando importante o estudo, não freqüentam a escola, pois alegam falta de tempo e, principalmente, exaustão, em função do trabalho.

Enfim, podemos inferir que a comunidade São Gonçalo é marcada por relações de proximidade entre seus membros, visto que todos se conhecem e convivem entre si, comemorando juntos as principais festividades do ano e compartilhando os mesmos costumes e usos.

1.12. ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA QUANTITATIVA E QUALITATIVA SOBRE EDUCAÇÃO, AÇÕES SOCIAIS E TRABALHO COM OS TRABALHADORES NUMA COMUNIDADE RURAL DA CIA USINA SÃO JOÃO.

Com o objetivo de melhor conhecer a realidade social, econômica e cultural dos trabalhadores da comunidade rural anteriormente retratada, sob o enfoque da educação, das ações sociais e do trabalho, foi realizada uma pesquisa de campo com trabalhadores rurais efetivos e safristas e seus familiares, moradores da comunidade da Fazenda São Gonçalo.

A comunidade pesquisada foi escolhida para a realização da mencionada pesquisa, em virtude de nela serem desenvolvidos programas de Educação de Jovens e Adultos e capacitação para o trabalho, inclusão social e desenvolvimento sustentável pela Cia Usina São João, com os moradores dessa comunidade, formada por trabalhadores dessa usina. Assim, faz-se mister perquirir e implementar questionamentos sobre como é conviver, estudar e trabalhar na mesma comunidade, e acerca das políticas implementadas pela Cia Usina São João em benefício desses moradores, buscando-se uma abordagem quantitativa e qualitativa desse objeto de estudo.

Caracterização da amostra de trabalhadores integrantes do estudo sob o aspecto quantitativo

Cumpra realizar a apresentação e análise dos resultados da Pesquisa. Sob o aspecto quantitativo, temos que, do conjunto dos trabalhadores entrevistados, 78,57% são do sexo masculino e 21,43% são do sexo feminino. Todos os entrevistados são adultos, apresentando o grupo uma média de idade de 39,85 anos. No tocante ao estado civil dos entrevistados, 85,71% são casados; 7,14% são solteiros e 7,14% vivem juntos. Verificamos, portanto, que o maior número deles é casado, representando 85,71% da população entrevistada.

No tocante ao grau de escolaridade dos entrevistados(as), verificamos que 35,71% destes apresentam o Ensino Fundamental I; 16,39% têm o Ensino Fundamental II incompleto; 18,22% concluíram o Ensino Médio e 29,68% deles nunca estudou. Podemos perceber que grande parte dos trabalhadores não completou o ensino fundamental. Durante a entrevista, 37,34% dos entrevistados afirmaram que continuam a estudar; 21,60% pararam de estudar há mais de 10 anos e 28,71% pararam há menos de 3 anos. Os demais entrevistados são realmente analfabetos funcionais ou completamente. Dentre os motivos apontados para o abandono do estudo estão, principalmente, a falta de tempo, o desinteresse pela escola e o cansaço, pois declaram ser o trabalho no campo muito exaustivo.

Dos trabalhadores entrevistados, 35,71% tem algum curso de qualificação (pedagógico, operação de máquinas, aplicação de defensivos agrícolas, computação); enquanto 64,28% não possuem nenhum curso de qualificação. Podemos concluir que a presente pesquisa, realizada apenas com trabalhadores fixos e moradores da comunidade, retrata a realidade do trabalhador estável, de meia idade e que não valoriza ou não tem mais interesse em voltar para a escola ou investir no aprendizado de uma profissão.

No que se refere ao grau de escolaridade de seus companheiros(as), temos que: 42,85% dos companheiros(as) possuem o Ensino Fundamental I; 7,14% deles apresentam Ensino Fundamental II Incompleto; 14,28% concluíram o Ensino Médio e 28,57% deles nunca estudou. Podemos inferir que grande parte desses não concluiu o ensino fundamental completo, mesmo considerando que as mulheres têm mais escolaridade do que os homens e são a maior parcela nesse universo de respostas relativas ao companheiro(a).

Ademais, na entrevista, 24,38% dos trabalhadores afirmaram que seus companheiros(as) trabalham e contribuem no orçamento familiar; enquanto 75,62%

disseram que seus companheiros(as) não trabalham e, conseqüentemente, não contribuem.

Constatamos, ainda, que a média de filhos é de 3,35 por trabalhador. São dependentes destes trabalhadores, em média, 3,21 pessoas. A maioria dessas famílias mantém sob sua dependência econômica pais, sogros, filhos casados, separados ou netos, em função da realidade do desemprego temporário²³ ou falta de emprego regular.

Quanto à faixa etária dos filhos, verificamos que 30,19% deles são crianças de 0 a 5 anos de idade; 13,11% têm entre 10 e 15 anos; 18,94% têm entre 15 a 20 anos e 37,76% são jovens de mais de 20 anos de idade. Pelo exposto, vê-se que a maior parte dos filhos tem mais de 20 anos de idade e destes, 75% trabalham e colaboram com o orçamento familiar. Destes 75% que trabalham, metade deles sente o desejo de mudar de profissão e gostaria de estudar para exercer uma ocupação que consideram melhor; a outra metade prefere continuar na mesma profissão e considera-se satisfeito com o trabalho que desempenha. Dos filhos com idade maior de 10 anos, 25% deles estudam, demonstrando a pouca valorização e falta de orientação por parte dos pais em relação ao estudo.

Passando a analisar as condições de habitação dos entrevistados, a pesquisa aponta que 100% dos trabalhadores questionados moram em casas concedidas pela Usina São João. Todas as casas são de telha, tijolo, piso de cimento e possuem água, energia elétrica e saneamento. Essas casas têm, em média, cinco cômodos e nenhuma delas possui alpendre. Em volta das casas há um espaço de meio hectare de terra que os moradores utilizam para fazer pequenas plantações e criar animais. Quanto à fonte de água utilizada pelos entrevistados, 78,58% utilizam água encanada, enquanto 21,42% fazem uso de cacimbas. A pesquisa revelou ainda que, embora a maioria das casas tenha água encanada, apenas 21% dessas possuem esgotamento sanitário e de águas servidas.

No tocante à situação econômica dos trabalhadores rurais da Fazenda São Gonçalo, a pesquisa verificou que 25,82% dos entrevistados possuem um tempo de trabalho no campo de 1 a 10 anos; 42,85% dos entrevistados já estão trabalhando na Usina São João de 20 a 30 anos no campo e 31,33% possuem de 30 a 50 anos de trabalho no campo. Sobre esses dados, faz-se mister ressaltar que a maioria das pessoas entrevistadas nasceu em famílias que tradicionalmente já tinham origem profissional no campo e vieram trabalhar na usina em busca de um ofício registrado. No questionário,

²³ O desemprego temporário se verifica no período de entressafra da usina, que se estende de fevereiro a julho.

percebe-se que grande parte desses trabalhadores nasceu na própria Fazenda São Gonçalo.

Dos trabalhadores entrevistados, 85,71% têm um salário mensal que gira em torno de 350,00 a 450,00 reais e 14,29% têm um salário entre 500,00 e 700,00 reais, em virtude das horas extras e do salário por produção. No tocante às despesas em geral, 71,42% dos entrevistados dizem economizar mais durante o período da safra, enquanto 28,57% afirmam economizar igualmente durante todo o ano.

A pesquisa aponta que 71,42% têm roçado ou criação, enquanto os outros 28,57% não possuem. Dos que possuem, 70% afirmaram que os produtos são para consumo próprio e os outros 30% alegaram se destinarem à comercialização. No que se refere ao transporte, pode-se constatar que a maioria dos trabalhadores não possui transporte próprio, sendo estes 85,71%. Apenas 14,28% o possuem e em sua maioria são bicicletas e algumas poucas motocicletas.

Caracterização da amostra de trabalhadores integrantes do estudo sob o aspecto qualitativo

Dando continuidade à pesquisa, procedemos à análise dos aspectos qualitativos da mesma, com vistas a conhecer a visão dos trabalhadores rurais do setor da cana-de-açúcar em relação aos direitos sociais e benefícios; aos treinamentos e medidas de segurança adotadas pela empresa; à convivência em comunidade; às ações de solidariedade, desenvolvimento sustentável e políticas de geração de renda; à inclusão social, bem como as suas expectativas em relação ao trabalho.

O questionamento inicial centrou-se na importância dos direitos trabalhistas para o futuro profissional dos trabalhadores. No tocante a este tema, três dos entrevistados responderam que a carteira profissional assinada é uma garantia para a aposentadoria; seis deles afirmaram representar uma maior segurança para o trabalhador; dois disseram que os direitos são uma forma de proteção e apenas um considerava ser a única forma de reconhecimento do trabalhador. O resultado mostra a importância dada pelos trabalhadores aos direitos trabalhistas e ao trabalho legalizado, bem como o valor de se manter empregado, objetivando assegurar sua aposentadoria num futuro breve.

Quando perguntados a respeito do uso dos equipamentos de proteção individual e dos treinamentos oferecidos pela usina, onze responderam ser importantes. Ademais, quando interrogados acerca do porquê dessa importância, lembraram que o trabalho

executado por eles oferece riscos de acidentes – tais como: picadas de cobras, cortes de foice e facão, quedas pelos desníveis dos solos – e a aplicação de herbicidas exige uma proteção para evitar o contato com o veneno, de forma que o uso dos equipamentos de proteção mostra-se de suma importância. Três deles não responderam ao questionamento. Verificamos que o trabalhador valoriza e sabe da necessidade do uso do equipamento de proteção para sua segurança e saúde, além dos treinamentos e orientações recebidas. Contudo, ele resiste ao uso e quebra as regras de segurança por não suportar o calor e o peso do equipamento, e não por razões de indisciplina ou desconhecimento da importância dos mesmos, conforme a empresa imaginava.

No tocante ao conceito de comunidade, seis trabalhadores a entendem como um lugar de união; outros seis dizem ser um lugar onde todos se ajudam; um observou que é para servir e fazer o bem e um último compreendeu como lugar de solidariedade. Quando se expressam, lembram que na comunidade todos “dividem os mesmos espaços” e, portanto, devem pensar no bem-estar dos vizinhos. Para a maioria dos entrevistados, a comunidade é uma vivência comum a todos. É perceptível nas respostas o sentimento de pertencimento e de interação social, que aprofunda os laços de solidariedade e de ajuda mútua entre as diversas famílias da comunidade.

Sobre a importância de viver na Comunidade São Gonçalo, local onde residem os entrevistados e espaço de pertencimento, oito responderam serem as amizades e a união existentes naquele espaço o que existe de mais importante. Três responderam que é a moradia, o trabalho e a tranquilidade proporcionados pela comunidade. A maioria – nove dos entrevistados – considera a comunidade em que residem como uma grande família e prezam pela segurança de viver entre pessoas que estão dispostas a ajudar-se sempre que necessitam. Um dos entrevistados disse: “aqui todos são iguais, então, quando um precisa, todos ajudam”. Percebemos que essa idéia de igualdade, de estar entre pessoas que vivem na mesma situação, traz segurança e faz com que considerem a comunidade importante.

Para essas pessoas, residir, trabalhar e conviver numa comunidade, onde os laços de sangue são marcas registradas entre os moradores, traz satisfação, segurança, orgulho e laços sociais indissolúveis pelas relações e proximidades pré-existentes.

Quando perguntados quais as pessoas da comunidade a que os entrevistados recorrem quando necessitam de um conselho ou orientação, seis disseram que procuram os membros da família, tais como, sogra, mãe, irmão. Quatro deles afirmaram não

procurar ninguém; e quatro recorrem à professora, ao líder do grupo de jovens ou à líder comunitária. Percebemos nessas respostas a importância dos laços de sangue existentes na comunidade para liderar o aconselhamento. Talvez pelo temor de ver seus segredos no conhecimento de terceiros, eles preferem a orientação de parentes mais próximos, mais idosos e experientes, apesar de também se espelharem nos exemplos e conselhos da única professora residente e da líder comunitária principal.

Na opinião de onze dos entrevistados, não existem na comunidade pessoas que se dediquem a ensinar e multiplicar o aprendizado das práticas de economia solidária para geração de renda e desenvolvimento sustentável das famílias. Apenas para três deles, tais multiplicadores existem²⁴.

Indagados sobre o que é ser uma pessoa solidária, onze responderam que é alguém que ajuda os outros, sendo que essa ajuda, na maioria das vezes, não é apenas de ordem material, mas também atende às necessidades de ordem subjetiva de ouvir e respeitar os outros. Na compreensão de dois deles, é ser alguém bondoso, enquanto apenas um falou que é alguém que pensa na comunidade. O sentimento de solidariedade é bastante considerado e se encontra inserido na cultura local da comunidade de São Gonçalo.

Há uma preocupação muito grande da comunidade em geral com os desempregados temporários, para que eles não passem privações, existindo mutirões de plantio e colheitas domésticas que mostram e fortificam esses sentimentos, impulsionados também pelos laços de sangue. As lideranças da comunidade procuram prestar assistência aos doentes, buscar melhorias coletivas para a comunidade, aconselhar e orientar os jovens e trabalhadores iniciantes, enriquecendo a solidariedade local. A cada final de safra, mais da metade das famílias têm algum membro excluído temporariamente do trabalho e é a união e a ajuda da comunidade que mantêm o sustento dessas pessoas por seis meses. Muitos deles bem jovens e já com esposa e filhos, dentro das casas dos pais ou sogros, necessitam ser orientados e ajudados, e todos só têm a comunidade e os parentes e amigos para lhes socorrer.

Quando perguntados se consideram que a casa, a escola e outros benefícios a que têm acesso são importantes para eles, treze deles responderam que sim. Apenas um dos

²⁴ Podemos inferir que, possivelmente, essa resposta restou prejudicada pelo uso do termo “economia”. Talvez, se perguntado sobre os resultados dos cursos de práticas agrícolas, costura, crochê e pintura desenvolvidos pelo SENAR e pela empresa para as pessoas da comunidade, as respostas teriam sido diferentes.

respondentes não considerou importante estes benefícios, por entendê-los insuficientes para atender as suas necessidades.

Quando interrogados por quê, lembram que a escola é um meio de proporcionar um futuro melhor para eles e seus filhos. Esta opinião ocorreu, possivelmente, depois da implantação da escola noturna e de uma série de cursos e palestras educativas realizadas pelo Serviço Social nas fazendas, além de existirem pessoas residentes na comunidade que conseguiram promoções na empresa, em virtude do seu retorno à escola. O valor e a importância de voltar a estudar passaram a ser vistos como uma necessidade quase unânime na visão de todos os entrevistados para conquistar algo melhor na vida.

Quanto à importância da casa que têm como moradia, que todos consideram como um abrigo importante para a família, a visão deles guarda um paradoxo. Eles fazem uso da casa por toda uma vida de trabalho, plantam e colhem em volta dela para tirar sua subsistência, mas quando se aposentam ou são demitidos, se recusam a deixar a mesma para ser ocupada por outro trabalhador ou pleiteiam uma indenização, a que não fazem jus. Nesse caso, o direito de outro trabalhador ser beneficiado com a referida casa fica prejudicado.

A casa é oferecida em comodato, garantida como benefício pelo contrato de trabalho, sendo devolvida à empresa quando cessado o referido contrato. Contudo, em virtude da cultura predominante na comunidade, as pessoas que lá nasceram, cresceram e viveram resistem em deixar as casas concedidas pela usina para sua moradia, apesar de receberem indenizações trabalhistas em valor suficiente para comprar outra casa com o mesmo padrão na cidade.

A percepção sobre a questão acerca dos benefícios concedidos pela usina é de que existem benefícios mútuos: tanto a usina beneficia o trabalhador, como este beneficia a usina. A maioria dos trabalhadores lembra que existe uma necessidade de ambas as partes, expressa na frase “da mesma forma que a gente precisa da usina, ela precisa da gente”; e usa, ainda, com frequência o termo contribuição, como se vê na seguinte fala: “porque um está contribuindo com o outro”, demonstrando que vêem a relação deles com a usina como uma parceria. Duas pessoas afirmam que é em virtude da usina: estes benefícios existem porque os patrões querem manter a dominação sobre seus empregados. Um justifica afirmando ter a usina obrigação; e um por ser a usina rica e ter condições de ajudar seus trabalhadores.

Estes posicionamentos podem representar uma maturidade na relação empregado/empregador, movida pela necessidade de contribuição e colaboração mútua. Ao oferecer benefícios in natura em torno de 40% dos salários, a empresa procura oferecer uma melhor qualidade de vida e nível de renda aos seus empregados, além de contribuir para sua integração e adaptação aos costumes e valores locais. Por outro lado, os trabalhadores sabem da importância do seu trabalho para o bom funcionamento da usina e procuram realizá-lo com esforço e dedicação.

Sobre a compreensão acerca do que significa desenvolvimento social sustentável, onze dos entrevistados responderam entender ser algo ligado à geração de renda ou a forma como a comunidade se reúne para desenvolver trabalhos para o benefício de todos. Outros três entendem como sendo uma reunião ou organização da comunidade para que haja novas formas de geração de renda através da natureza, porém preocupando-se em preservá-la.

Ainda pensando assim, todos os entrevistados afirmaram não existir essa forma de organização na comunidade São Gonçalo; porém, consideram que seria uma boa idéia sua implantação. Uma das respostas revela como uma organização da comunidade seria bem-vinda, afirmando que “a comunidade se junta para gerar recursos e para que as pessoas tenham mais independência”. O termo independência é citado por vários dos entrevistados, principalmente, porque sentem que os trabalhadores temporários que só trabalham nos períodos de safra seriam beneficiados por esse tipo de organização.

No tocante à geração de renda e desenvolvimento sustentável, os trabalhadores mencionam que as famílias que têm áreas de plantio recebem orientação da usina quanto às práticas agrícolas de preparo e manejo de solo e quanto à utilização de adubos orgânicos – ao invés do uso de pesticidas, para evitar a contaminação das águas –, entre outras ações orientativas nesse sentido.

Quando perguntado como os entrevistados podem contribuir para o desenvolvimento sustentável da sua comunidade, três responderam que poderiam colaborar informando e ajudando na educação da comunidade; um ajudaria tentando organizar um projeto agrícola de economia solidária; enquanto dez não sabem como podem contribuir e/ou não acham possível contribuir.

É interessante comparar estas respostas às referentes à geração de renda e desenvolvimento sustentável, na qual a maioria dos entrevistados expressa uma certa aceitação da idéia e até mesmo a necessidade de implantação desse programa na comunidade, mas que considera quase impossível colaborar para tal programa. Numa

das falas, “aqui é muito difícil manter algo assim”, percebemos não ser puro comodismo, e sim algo que vai além das condições desses trabalhadores. Uma das hipóteses levantadas é a falta de instrução dos trabalhadores, que dificulta o acesso a meios e instrumentos de organização e mobilização da comunidade.

Acreditamos que a informação e os caminhos capazes de contribuir com as mudanças de comportamento desses grupos estão na escola. Mas como muitas dessas pessoas, principalmente as mais velhas, ainda são resistentes a voltarem a estudar, deixam de conhecer e participar dos projetos voltados para o desenvolvimento. As crianças, os estudantes e as mães, que mais têm tido participação ativa nos programas de coleta e venda de lixo seletivo, plantio de mudas, limpeza dos rios, não uso de madeira para lenha e outros programas de educação e preservação ambiental vêm, aos poucos, envolvendo mais pessoas e famílias nesses projetos e aumentando a conscientização preservacionista da comunidade e a renda dos participantes mais ativos.

A compreensão sobre inclusão social significou, para dez pessoas, o acesso aos direitos e a oportunidade de crescer e melhorar de vida. Essas pessoas frisam a importância de ter os seus direitos respeitados, como um deles comenta: “todos devem ter os seus direitos respeitados, enquanto cidadãos”. Essa noção demonstra que estes trabalhadores, em sua maioria, mesmo não sabendo expressar com palavras formais o conteúdo de um conceito, compreendem os elementos formadores da cidadania. Um comentou que cidadania é o cumprimento das leis, enquanto dois outros disseram ser a oportunidade de participar da sociedade, tendo acesso à educação, lazer e trabalho. Um dos entrevistados não soube responder.

Podemos inferir, diante dessas respostas, que a preocupação que a empresa tem em proporcionar condições adequadas de educação, lazer, saúde, moradia, segurança no trabalho, transporte, tratamento digno e respeitoso e salário correto pode contribuir para que a percepção das pessoas em relação aos seus direitos e deveres como cidadãos se torne mais clara, gerando um clima de parceria na solução dos questionamentos que interessam a ambas as partes.

Quando perguntados como a falta de inclusão social na comunidade de São Gonçalo pode trazer prejuízos a sua vida pessoal, onze acentuam as dificuldades em ter acesso às necessidades básicas do dia-a-dia; para esses, “a vida diária sem emprego e sem salário seria difícil e ruim”. Ser excluído é estar desamparado. Apenas um respondeu que dificultaria o convívio com a comunidade, e dois não responderam.

A realidade da exclusão social nas comunidades rurais da usina é algo percebido de imediato, em virtude do desemprego temporário nos períodos de entressafra. Apesar da solidariedade de parentes e amigos, o trabalhador se sente excluído por ficar mais tempo parado do que trabalhando, não ter direito a casa e a áreas para plantar. Essa situação às vezes dura anos, até ele se tornar efetivo na usina e com acesso a todos os direitos e benefícios sociais dos demais. Daí, o alto índice de respostas quanto à percepção do que seja “vida diária difícil e ruim” pelo sentimento de desamparo.

Quando perguntado o que entendem por políticas de geração de renda para sua comunidade, oito disseram ser a organização e associação das pessoas da comunidade para melhorar a renda das pessoas. Para um, é o investimento da comunidade em algo, enquanto um outro alegou existir disposição de aprendizado por parte da comunidade e alguém que ensine. Quatro não responderam.

Podemos concluir da análise da pesquisa, a partir do conjunto de respostas das pessoas, que o trabalhador rural continua necessitando de uma educação diferenciada e mais constante, mas ele parece já perceber e valorizar a importância da educação para poder mudar de vida e progredir profissionalmente. Ficou claro também o interesse de todos por uma melhor oportunidade profissional e de melhoria de renda, conquistas só possíveis atualmente através dos cursos e de uma melhoria da escolaridade.

Podemos constatar também que a solidariedade se faz presente permanentemente no meio social em que as pessoas convivem, bem como que os laços de sangue e de pertencimento são fundamentais para a integração e participação social na comunidade de São Gonçalo. Os conceitos de inclusão e exclusão social e de cidadania expressos pelo entendimento da maioria retratam a realidade de vida das pessoas e de seus familiares em São Gonçalo a cada safra.

O entendimento dos conceitos e das práticas de desenvolvimento sustentável não ficou claro para o trabalhador. Na prática, ele executa ações de preservação ambiental, como plantar mudas de árvores para evitar o assoreamento dos rios, recolher materiais estranhos jogados nos canaviais, mas ninguém lhe informa sobre a importância daquele trabalho. Ele tem conhecimento de que é proibido tirar lenha e madeira da Mata Atlântica, mas não sabe, talvez, o porquê. As campanhas educativas informam a esposas e filhos que freqüentam as escolas, mas o trabalhador parece não valorizar essas ações e não participar desses atos.

As questões levantadas neste trabalho se referem aos benefícios concebidos pela empresa serem vistos pelo trabalhador como ostentação de riqueza, poderio ou

dominação, considerando que ao receber estes benefícios, o trabalhador teria que se submeter aos caprichos da empresa e aceitar sem reclamar qualquer tratamento, para não perder o que não iria mais encontrar em outros locais.

A maioria ter respondido que entende estas ações como “necessidades mútuas das partes de se ajudarem” demonstra que as informações provenientes dos meios de comunicação – inclusive no enfoque da orientação fornecida pelo trabalho do setor de recursos humanos –, ajuda a mudar a percepção dos trabalhadores para o fato de que direitos, deveres e obrigações são importantes numa relação de trabalho e precisam ser valorizados e reconhecidos mutuamente como igualitários.

O trabalhador entende que esse laço de relações mútuas não pode ser rompido, mas pode ser mudado e melhorado para um sentido diferente nessas relações de trabalho, onde se deve entender e aceitar a intencionalidade das partes: a do empregador, de valorizar e melhorar a vida e as condições de trabalho dos seus empregados e a dos empregados, em dar um sentido diferenciado ao que estão recebendo, buscando aproveitar melhor as oportunidades surgidas.

Cumprir verificar também a opinião favorável das pessoas em relação aos programas de segurança e capacitação, considerando-os como importantes. Tal constatação se mostrou surpreendente, até porque prevenção de acidentes em usinas sempre foi uma luta inglória. O homem trabalha com ferramentas mutiladoras e a falta de informação não permitia a ele entender os riscos e aceitar o equipamento de segurança. Nessa batalha, muitos, ainda hoje, sofrem fisicamente.

Se a educação, hoje, está sendo vista como uma prioridade para essas pessoas, mostra-se importante, agora, tentar alcançar uma mudança de visão entre os trabalhadores mais antigos e estáveis que, apesar dos empregos e dos benefícios recebidos, ainda cultivam o pensamento: “desconfiem de tudo que vem de graça da usina, pois depois vem a cobrança”. Apesar dessa desconfiança em relação aos benefícios oferecidos, como cursos para os filhos ou esposa, assistência médico-odontológica ou moradia, a usina continua mantendo sua política de benefícios e assistência social aos trabalhadores, com vistas a melhorar as condições de vida dos mesmos.

Após essas considerações acerca do trabalho e das relações econômicas e sociais dele advindas, no contexto da reestruturação produtiva e organizacional no setor canavieiro nordestino e paraibano, passemos a discorrer sobre as principais ações sociais desenvolvidas com os trabalhadores da Cia Usina São João.

CAPÍTULO 2

AS AÇÕES SOCIAIS DESENVOLVIDAS COM TRABALHADORES DA CIA USINA SÃO JOÃO

2.1. UM OLHAR SOBRE AS AÇÕES DE CIDADANIA, ÉTICA E RESPONSABILIDADES SOCIAIS DESENVOLVIDAS PELA CIA USINA SÃO JOÃO

A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, promulgada pela Revolução Francesa em 1789, é considerada um marco para o conceito da cidadania moderna. Apesar de hoje parecer normal, frases como a do artigo 1º da Declaração – “Os homens nascem e permanecem livres e iguais nos seus direitos” – eram novidade naquela época. Pela primeira vez na história, as pessoas tinham garantias (promessas) de que o governante deveria estar a serviço de todos – e não apenas de uma classe privilegiada – e com seus atos limitados pela lei – o que protegia os cidadãos das arbitrariedades do poder (MARTINEZ, 1996 apud RIBEIRO, 2001, p. 54). Contudo, haveria ainda muito pelo que se lutar, pois:

A Declaração proclamou a igualdade e a universalidade dos direitos humanos, mas manteve a dicotomia entre o “homem”, elemento natural, e o “cidadão”, elemento destacado da sociedade, sustentando a legalidade da escravidão, por exemplo, já que a França continuou escravista por mais alguns anos (MARTINEZ, 1996, p. 60).

Ao longo da história, desde a Declaração dos Direitos do Homem até hoje, houve alguns avanços, embora limitados, na busca e na conquista da cidadania. Segundo Ferreira, formar para a cidadania significa “formar para viver em sociedade de classes, seguindo padrões de uma cultura política necessária à existência de um mínimo consenso social (FERREIRA, 1993, p. 23). No pensamento de Gramsci, cidadania era a condição de cidadão, que se expressa num conjunto de direitos e deveres perante o Estado. Para ele, na ordem democrática, todos os indivíduos nascidos em um país são, pelo menos formalmente, cidadãos, portadores de direitos políticos e, nas democracias mais avançadas, de direitos sociais”. A cidadania deve assegurar a cada cidadão, pelo menos abstratamente, as condições gerais de se tornar governante (GRAMSCI apud MOCHCOVITCH, 1988, p. 66).

Assim, falar de plena cidadania num contexto de sociedade de classes e da procura por meios para que sejam criadas bases de sustentação para uma ação social-solidária constante por parte de cada cidadão para criar, assim, uma sociedade mais

igualitária, é enveredar pelos caminhos da democracia (RIBEIRO, 2001, p. 56). Segundo Martins, existem pressupostos para a condição de exercício da plena cidadania. Em primeiro lugar, faz-se necessário garantir mecanismos de participação para que os homens possam expressar-se e, assim, “projetar mecanismos e relações coerentes com seu modo de ser histórico no mundo, dando a cada um dos indivíduos a igual possibilidade de participação na definição dos rumos de seu próprio destino” (MARTINS, 2000, p. 43).

Em segundo lugar, “os direitos fundamentais do homem e do cidadão (tem que ser) extensivos a todos os indivíduos da coletividade, não somente a uma de suas partes ou classes” (MARTINS, 2000, p. 44), pois, só assim, poderemos encontrar soluções para a vida em comunidade, resultantes da participação idealizada de todos. Um terceiro pressuposto da cidadania seria o acesso à informação, para possibilitar a participação igualitária. É neste pressuposto que se encontra a educação, que possibilitará acesso irrestrito à informação, à ciência, à cultura e a outros benefícios proporcionados pela escolarização (RIBEIRO, 2001, p. 57).

Partindo desses pressupostos,

Cidadania é a participação dos indivíduos de uma determinada comunidade em busca de igualdade em todos os campos que compõem a realidade humana, mediante a luta pela conquista e ampliação dos bens materiais, simbólicos e sociais, contrapondo-se à hegemonia dominante na sociedade de classes, o que determina novos rumos para a vida da comunidade e para a própria participação (MARTINS, 2000, p. 58).

Portanto, a conquista e ampliação da cidadania passam pela construção de um espaço público de legalidade que, de um lado, promova a identidade do Estado perante os interesses privados e, por outro lado, possibilite a integração igualitária de toda a população da sociedade. Isso só será possível se todos os elementos, organismos e sujeitos da sociedade estiverem em defesa do bem comum, da democracia e da busca por uma sociedade melhor. Porém, faz-se necessário formar os indivíduos para o exercício da plena cidadania.

Contudo, a formação para a plena cidadania só acontecerá se houver um elemento base que sirva como referência às ações coletivas e individuais, para o pleno exercício da cidadania. Tal elemento é a ética, que será identificada como eixo central desta formação, por possuir na sua aplicação em vida, a possibilidade de mudança das práticas profissionais, com respeito à vida, ao meio ambiente e às pessoas. Só com este elemento é que se pode alcançar a concretização da cidadania plena.

Leonardo Boff define ética, cujo conceito vem do grego *ethos*, como:

o conjunto das inspirações, dos valores e dos princípios que orientarão as relações humanas para com a natureza, para com a sociedade, para com as alteridades, para consigo mesmo e para com o sentido transcendente da existência: Deus (BOFF, 2000, p. 20).

Segundo Guedes, “a ética estabelece um dever, uma obrigação, um compromisso” (GUEDES, 2004, p. 08). O campo ético é constituído pelos valores e pelas obrigações que formam o conteúdo das condutas morais, isto é, as virtudes. Estas são realizadas pelo sujeito moral, principal constituinte da existência ética.

O sujeito ético ou moral, isto é, a pessoa, só pode existir se preencher as seguintes condições:

Ser consciente de si e dos outros, isto é, ser capaz de refletir e de reconhecer a existência dos outros como sujeitos éticos iguais a ele; ser dotado de vontade, isto é, de capacidade para controlar e orientar desejos, impulsos, tendências, sentidos e de capacidade para deliberar e decidir entre várias alternativas possíveis; ser responsável, isto é, reconhecer-se como autor da ação, avaliar os efeitos e conseqüências dos seus atos sobre si e sobre os outros, assumi-los bem como as suas conseqüências, respondendo por eles; ser livre, isto é, ser capaz de oferecer-se como causa interna de seus sentimentos, atitudes e ações, por não estar submetido a poderes externos que o forcem e o constrem a sentir, a querer e a fazer alguma coisa. A liberdade não é tanto para escolher entre vários possíveis, mas o poder para autodeterminar-se, dando a si mesmo, as regras de conduta. (CHAUÍ, 1999, p. 337-338).

O campo ético é, portanto, constituído por dois pólos intrinsecamente relacionados: o agente ou sujeito moral e os valores morais ou virtudes éticas. O agente ou sujeito moral está relacionado àquele que pratica (ser ativo) ou recebe (ser passivo) uma ação. Em relação aos valores morais, a ética apresenta a maneira como a cultura e a sociedade definem para si mesmas o que julgam ser a violência e o crime, o mal e o vício e, como contrapartida, o que consideram ser o bem e a virtude (CHAUÍ, 1999, p. 338).

Portanto, fica claro qual a importância da ética como elemento fundamental para formação de uma cidadania plena. Seu conteúdo possibilita a solidez dos relacionamentos, individuais ou sociais, baseados no respeito às pessoas. O campo ético, descrito anteriormente, é indispensável para a prática e o envolvimento por parte de todos os indivíduos, na formação de uma sociedade igualitária e justa, concedendo-se a todos o direito de exercer plenamente a sua cidadania.

A participação numa sociedade igualitária, entretanto, não tem sido uma realidade em nossas sociedades. No modelo econômico atual, o Estado reduziu sua participação em atividades sociais e mantém características reguladoras, transferindo ao livre mercado parte da sua responsabilidade com a providência social. Através de uma análise retrospectiva, podemos verificar a emergência da situação vigente.

No final do século XIX, surgiu o Estado-providência, em que políticas públicas e sociais são centrais, pois o Estado é o responsável por apoiar e assistir os mais necessitados, através de ações na saúde, na educação, na segurança e na economia, entre outras. Para Rosanvallon (1981), o Estado-providência caracteriza-se por ações positivas – de redistribuição de renda; de regulamentação das relações sociais e de responsabilização por certos serviços coletivos. Este modelo perdurou até a década de setenta do século XX, quando entrou em crise, em decorrência de as despesas com a saúde pública e com o setor social crescerem muito mais depressa que as receitas (ROSANVALLON, 1981, p. 26-28).

Como resposta imediata, mas paliativa, observou-se a elevação nos descontos dos contribuintes obrigatórios. A solução adotada para resolver/atenuar os efeitos desta crise foi uma redefinição das atividades desempenhadas pelo Estado, adotando-se um modelo liberal e reduzindo as atividades e investimentos em áreas sociais. Neste cenário, a lógica predominante é que o livre mercado seja capaz de prover e suportar as necessidades da sociedade empobrecida de tal forma que a educação, saúde, segurança e outros serviços básicos tornem-se responsabilidades e atividades da iniciativa privada, cabendo ao Estado a função de regulador e garantidor dos direitos de uma classe sobre a outra, conforme Bobbio (1992).

Decorridos alguns anos desde a formulação desse pensamento, constata-se na prática que o livre mercado e as ações da iniciativa privada não são suficientes para o atendimento das necessidades da população, além do tipo de política econômica adotada – neoliberal – que funciona como um agravante das desigualdades sociais, criando assim uma legião de excluídos e miseráveis.

Em decorrência desta breve análise acerca do Estado-providência e do Estado Liberal, podemos fazer algumas considerações sobre o surgimento e o crescimento das ações sociais desempenhadas por algumas empresas, em favor das populações mais desamparadas.

Verificamos uma real sensibilização e reconhecimento dos dirigentes de algumas organizações, acerca dos direitos básicos dos excluídos e miseráveis. Sob uma perspectiva ética, há o entendimento de que os desfavorecidos têm igual direito a uma vida mais digna. Ademais, a iniciativa privada teria uma dívida com a sociedade e a comunidade em que está inserida, visto que os insumos e a força de trabalho para a

elaboração de seus produtos são delas extraídos. Essas práticas de ações sociais em apoio aos desassistidos são denominadas de responsabilidade social empresarial.

Não obstante atuarem sob o regime neoliberal, as empresas de hoje são agentes transformadores que exercem uma influência muito grande sobre os recursos humanos, a sociedade e o meio ambiente, possuindo também recursos financeiros, tecnológicos e econômicos. Diante disto, algumas delas procuram colaborar de alguma forma para o fortalecimento destas áreas, com posturas éticas, transparência e justiça social. Os empresários, neste novo papel, têm se tornado cada vez mais aptos a compreenderem e participarem das mudanças estruturais necessárias nas áreas ambiental, econômica e social (KRAEMER in: www.gestiopolis.com).

Tornou-se evidente em 1919, de acordo com Toldo (2002), a questão da responsabilidade corporativa com o julgamento na justiça americana do caso de Henry Ford, presidente acionista majoritário da Ford Motor Company e seu grupo de acionistas liderados por John e Horace Dodge. Estes últimos contestavam as idéias de Ford que, em 1916, sob o pretexto da realização de objetivos sociais, decidiu não distribuir parte dos dividendos aos acionistas e investir tudo na capacidade de produção, no aumento de salários e em um fundo de reservas em virtude da diminuição esperada de receitas, devido à redução dos preços dos carros no mercado americano e da concorrência que começava a aparecer. Ford perdeu a demanda judicial, pois nesse período ainda vigorava a idéia de que as corporações existem para o benefício de seus acionistas e que os diretores precisam garantir o lucro, não podendo usá-lo para outros fins.

Segundo Toldo (2002), nos anos 60, autores europeus se destacavam, discutindo os problemas sociais e suas possíveis soluções. Enquanto isso, nos Estados Unidos, as empresas já se preocupavam com as questões ambientais e em divulgar suas atividades no campo social. Já na década de 70, começava a preocupação em como e quando as empresas deveriam responder por suas obrigações sociais. Nessa época, a demonstração para a sociedade das ações empresariais em realização tornou-se extremamente importante.

No Brasil, em 1998 foi criado o Instituto Ethos de Responsabilidade Social. Esse instituto serve de ponte entre os empresários e as causas sociais. Seu objetivo é disseminar a prática da responsabilidade social empresarial, ajudando as empresas a:

- Compreender e incorporar de forma progressiva o conceito do comportamento empresarial socialmente responsável;

- Assumir suas responsabilidades com todos aqueles que são impactados por suas atividades e com a comunidade onde a empresa está instalada que deve, primeiro, se beneficiar dessas ações sociais, em decorrência da troca permanente de recursos e insumos entre as partes;
- Identificar formas inovadoras e eficazes de atuar em parcerias com as comunidades, na construção do bem-estar comum;
- Prosperar, contribuindo para um desenvolvimento social, econômico e ambientalmente sustentável (In: www.ethos.org.br).

Para o Instituto Ethos, responsabilidade social é:

uma forma de conduzir os negócios da empresa de tal maneira que a torna parceira e co-responsável pelo desenvolvimento social. A empresa socialmente responsável é aquela que possui a capacidade de ouvir os interesses das diferentes partes (acionistas, funcionários, prestadores de serviço, fornecedores, consumidores, governo e meio ambiente) e conseguir incorporá-los no planejamento de suas atividades, buscando atender às demandas de todos e não apenas dos acionistas ou proprietários (Retirado do site: www.ethos.org.br).

Para que uma empresa seja considerada socialmente responsável, faz-se necessário a ética como valor central, incorporado nas crenças e valores da organização. A ética é base da responsabilidade social e se expressa através dos princípios e valores adotados pela organização. A responsabilidade social é um modelo de gestão organizacional em que valores éticos e morais se fazem presentes e são os norteadores das ações dos membros das organizações com quem se relacionam direta ou indiretamente: acionistas, fornecedores, consumidores, sociedade, governo, empregados e dependentes, concorrentes e meio ambiente. Conforme Fernandes,

Educação, saúde, habitação, nível de empregabilidade, segurança, entre outras são áreas críticas em nosso país que se contrapõem ao processo de desenvolvimento sustentado, atualmente percebido como fator inerente à sobrevivência das diversas organizações da sociedade (FERNANDES, 2005, in: www.portal-rp.com.br).

O trabalho de buscar uma definição para Responsabilidade Social perspassa por reflexões acerca do conceito de ética e do desenvolvimento do processo de cidadania. Solano Fleta (1995) define responsabilidade social como:

O conjunto de obrigações inerentes à evolução de um estado ou condição com força ainda não reconhecidas pelo ordenamento jurídico positivo, desconhecidas parcialmente, mas cuja força que se vincula e sua prévia tipificação procedem da íntima convicção social de que não segui-la constitui uma transgressão da cultura. (FLETA, 1995, p. 62).

Numa análise mais aprofundada deste conceito, infere-se que a íntima convicção social que determina uma norma ou conjunto de obrigações, ainda que não reconhecidas

pelo ordenamento jurídico positivo, pertence ao campo da ética, ou seja, os valores morais e os princípios ideais de conduta humana. Assim sendo, responsabilidade social é processo resultante do desenvolvimento de posturas éticas inerentes aos estágios de evolução de determinados grupos ou organismos sociais e que se encontra estreitamente vinculado ao conceito de cidadania. Pelo exposto, responsabilidade social consiste no somatório de atitudes assumidas pelos agentes sociais – cidadãos, organizações públicas, privadas com ou sem fins lucrativos – estreitamente vinculadas à ciência do dever humano (ética) e voltadas para o desenvolvimento sustentado da sociedade. (FERNANDES, 2005, in: www.portal-rp.com.br).

A responsabilidade social é uma realidade também no Brasil – como bem detalha a Edição Especial da Revista Exame do mês de agosto de 2006, retratando as práticas de responsabilidade social das 150 melhores empresas para se trabalhar – em que as empresas buscam, de um lado, o comprometimento dos seus colaboradores e, de outro, tentam minorar as necessidades das classes sociais menos assistidas. Nas usinas, essa realidade se caracteriza também pela necessidade de se criar uma infra-estrutura social para integrar, adaptar e manter famílias e trabalhadores residindo em cidades do interior, onde as condições de vida são mais precárias.

Após essas breves considerações acerca dos conceitos e evolução histórica da cidadania, ética e responsabilidade social, bem como sobre os atuais papéis e o desempenho das empresas nesse campo, cumpre analisar a aplicabilidade prática dos referidos conceitos na realidade da comunidade da Cia Usina São João ora estudada, sob o ângulo da assistência social e dos benefícios oferecidos pela empresa como forma de exercitar a responsabilidade social e possibilitar aos trabalhadores serem considerados verdadeiros cidadãos, detentores não apenas de deveres, mas também de direitos.

Analisando a realidade da vida no meio rural, podemos perceber a predominância de um baixo nível de escolaridade e a falta de profissionalização das pessoas, o que têm dificultado sobremaneira a obtenção de uma oportunidade de trabalho mais duradoura. Como consequência, a mão-de-obra rural da periferia das usinas tem enfrentado sérios problemas de sobrevivência, haja vista que só consegue emprego formal por seis meses durante as safras, não possuindo outras alternativas de renda para os períodos de entressafra. Essas pessoas, em geral, também não dispõem de terras para plantar no inverno e lhes faltam condições financeiras para migrar para outras regiões mais prósperas do país, de forma que passam a vivenciar uma situação de dificuldades econômicas.

Diante dessa realidade de seca e desemprego que aflige todos os anos o nordeste, a Cia Usina São João tem buscado criar alternativas para garantir a sobrevivência e melhorar as condições de vida da mão-de-obra que trabalha na safra. Nesse sentido, oferece à maioria dessas pessoas uma oportunidade de trabalho registrado, além de benefícios como residência, escola e assistência médica. Ademais, disponibiliza aos trabalhadores, para realizarem o plantio, áreas originalmente destinadas à renovação de cana ou à rotação de culturas, além de oferecer apoio técnico, o que possibilita, através do sistema de parcerias no inverno, a geração de renda e aprendizado para as comunidades carentes que só possuem a alternativa da usina para garantirem seu futuro vivendo no campo.

Mesmo quando ainda não se falava em responsabilidade social no Brasil, entre 1967 e 1990, as usinas, de maneira geral, foram orientadas pelo antigo IAA a aplicarem 1% de cada saco de açúcar e 2% de cada litro de álcool vendidos em programas de assistência social e benefícios, contemplando as áreas: médica, odontológica, farmacêutica, educacional, habitacional, esportiva e de lazer, de segurança do trabalho, de saneamento básico, entre outras, para beneficiar seus colaboradores e dependentes.

Na Usina São João, tal política de benefícios se justifica em função de a empresa ser um segmento de grande intensividade de mão-de-obra, que chega a contratar, nas safras, 1.200 trabalhadores, surgindo a necessidade de se implantar uma grande infraestrutura de apoio à permanência, integração e adaptação dos colaboradores e dependentes que estejam dispostos a viver em locais isolados na zona rural. A usina é comparada, em termos de tamanho, estrutura e número de moradores, a uma cidade de porte médio da região nordeste, pois mantém em suas vilas e sedes de fazendas uma população formada por cerca de 2.200 colaboradores diretos, entre trabalhadores fixos e recrutados para as safras, multiplicado pelo número de dependentes legais por família, que gira em torno de quatro, em média.

Assim, os setores de recursos humanos, benefícios e assistência social da empresa funcionam como uma espécie de prefeitura, para atender e buscar soluções para os problemas das comunidades, em termos de saúde, educação, relacionamento entre famílias, organização de festividades, administração e funcionamento dos alojamentos.

Na Cia Usina São João, a infra-estrutura de assistência social e benefícios para os trabalhadores é coordenada por uma equipe multifuncional, composta por médicos,

odontólogos, psicólogos, pedagogos, assistentes sociais, enfermeiros e equipes de manutenção predial e residencial. Tal equipe se responsabiliza pelo funcionamento diário de um posto médico com plantão ambulatorial, para realizar consultas normais e especializadas; um posto de ambulância 24 horas, para atender a partos, acidentes, urgências e emergências; um consultório odontológico, para oferecer atendimento aos colaboradores e dependentes e uma farmácia com medicamentos subsidiados.

A empresa tem também 780 casas, sendo 200 delas nas sedes e 580 casas divididas por sete vilas residenciais em suas fazendas, espalhadas pelos municípios de Santa Rita, Espírito Santo e Sapé, onde residem os trabalhadores fixos da indústria e do campo, os quais recebem gratuitamente: água, energia, manutenção, pintura e recuperação permanentes para torná-las habitáveis. Existem, ainda, os alojamentos rurais com capacidade para 1.000 cortadores de cana safristas, dotados de cama beliche com colchões, salão de jogos e de lazer, fogão a gás, banheiro com chuveiro e quadra esportiva.

Na área educacional, a empresa dispõe de uma escola com capacidade para 800 alunos, oferecendo ensino desde a educação infantil até a 7ª série do ensino fundamental. Ademais, como cerca de 75% dos funcionários são analfabetos funcionais, principalmente os rurais, é oferecido o curso de alfabetização de adultos e educação continuada, com vistas a proporcionar o acesso à educação para os trabalhadores, que será mais bem detalhado em item específico deste trabalho. A empresa mantém uma escola grande e principal na sede e uma escola de menor porte em cada fazenda, onde ficam as vilas e os alojamentos.

A Usina mantém também um clube social com quadra esportiva polivalente e campo de futebol, para incentivo à prática esportiva e à integração entre as suas diversas áreas, bem como mantém nas fazendas estrutura esportiva semelhante para facilitar a integração entre trabalhadores da indústria, do campo e das cidades da região, onde residem a maioria dos funcionários. Nessas localidades, são promovidos torneios e campeonatos, com vistas a promover o intercâmbio entre as diversas comunidades. Foi implantada, ainda, em todos os departamentos da empresa e no meio rural, a ginástica laboral. Esta consiste numa série de exercícios de aquecimento corporal, envolvendo os diversos conjuntos de músculos e articulações do corpo humano, desenvolvida com os trabalhadores rurais ao ar livre, no início e no término da jornada de trabalho. Tais exercícios objetivam evitar contusões, melhorar a saúde do trabalhador e promover a integração e a participação entre as equipes de trabalho.

Verificamos que toda a comunidade tem assimilado bem as políticas de busca de qualidade de vida, saúde, limpeza e organização. São realizados mutirões de coleta e seleção de lixo reciclável, que são um dos principais projetos de política ambiental desenvolvidos para a proteção e recuperação da mata atlântica e ciliar nas margens de rios e córregos de água, juntamente com a plantação de mudas nativas, visando garantir o desenvolvimento sustentável dessa e das futuras gerações.

Na Usina São João, a política de ética, responsabilidade social, assistência social e benefícios desenvolvida pela Diretoria e Gerências, que é do conhecimento de todos os seus colaboradores, baseia-se nos seguintes pilares de atuação, cumprindo tecer breves comentários acerca de cada um deles:

- a) Política de portas abertas e comunicação abrangente: como os trabalhadores e familiares residem nas vilas ou alojamentos, os problemas, dificuldades e necessidades surgem 24 horas por dia, seja de dia ou de noite, fazendo-se mister um pronto atendimento pela empresa. A comunicação é aberta e divulgada para todos em quadros de avisos e reuniões, inclusive dados financeiros, metas, objetivos e conquista de novos mercados e clientes;
- b) Respeito e manutenção no emprego dos funcionários mais antigos e competentes: existe a garantia do emprego até a aposentadoria para os funcionários competentes, independentemente de idade, e muitos continuam ainda trabalhando após se aposentarem;
- c) Sucessão familiar garantida dentro da empresa, desde que os dependentes sejam capazes e comprometidos: a empresa acredita no princípio de que os filhos dos trabalhadores competentes serão destaques também. Ao completarem 18 anos e já cursando o ensino médio, são admitidos na empresa como aprendizes e capacitados pelos mestres antigos, para se tornarem: destilador, torneiro, eletricista, serralheiro, operador de máquinas, entre outros ofícios e, assim, continuarem a saga da família;
- d) Educação e capacitação do homem para o trabalho, através da transmissão de conhecimentos, habilidades e atitudes: essa capacitação se dá com instrutores internos ou através de convênios com o SENAR, SENAT, SENAI, Sesi, SEBRAE e SENAC, com cursos nas áreas de supervisão, de operação e de gestão, totalizando 3.696 horas de treinamento e envolvendo um universo de 930 treinandos. Os principais cursos realizados em 2005 foram: formação de

tratoristas e operadores de carregadeiras, formação em corte de cana, aplicador de defensivos agrícolas, eletrônica básica I, mecânica aplicada, soldador elétrico, lubrificador industrial, metrologia dimensional, mecânica diesel, entre outros;

- e) Alfabetização de adultos e educação continuada para os trabalhadores e familiares de baixa escolaridade: a empresa acredita contribuir para o exercício da cidadania, a partir da melhoria da escolarização das pessoas, com projetos como a alfabetização de adultos e outros cursos de capacitação profissional;
- f) Segurança e melhoria das condições do ambiente de trabalho: a empresa tem buscado orientar os colaboradores quanto aos riscos de acidentes de trabalho, ensinando, exigindo e fiscalizando o uso correto do E.P.I, coibindo a prática do ato inseguro²⁵ e corrigindo condições inseguras²⁶. Em virtude dessas práticas de prevenção, os índices de acidentes verificados na usina são semelhantes a de qualquer empresa urbana;
- g) Garantia de qualidade dos produtos alimentícios São João: as usinas, hoje, são consideradas processadoras e/ou fábricas de alimentos, com responsabilidade direta pela garantia da higiene na manipulação e processamento dos alimentos desde o plantio e a colheita da matéria-prima, até o produto final. Estão implantados na empresa programas de qualidade, tais como: 5 S, Boas Práticas de Fabricação, Administração à Vista, S.O.L. (segurança, organização e limpeza), além do combate aos desperdícios, visando conscientizar, motivar e educar as pessoas para os princípios e práticas da qualidade total e aprendizado permanente;
- h) Complementação da alimentação diária do trabalhador no campo: em decorrência do baixo padrão nutricional dos trabalhadores rurais em relação ao trabalho pesado e extenuante do corte de cana, a empresa distribui diariamente a todos os trabalhadores rurais, um copo com 300ml de mungunzá e dois pães franceses de 50 gramas com manteiga, com a finalidade de reforçar o café da manhã;

²⁵ O ato inseguro é cometido pelo trabalhador por desconhecimento, negligência, ou imprudência.

²⁶ A condição insegura caracteriza-se por instalações de trabalho que ofereçam risco à saúde ou à segurança do trabalhador.

- i) Transporte seguro: o transporte diário dos colaboradores para o trabalho é realizado em ônibus, com local adequado para ferramentas, em que todos são acomodados sentados;
- j) Aproveitamento de pessoas portadoras de necessidades especiais: em observância ao Decreto Federal nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999²⁷, que recomenda o aproveitamento de 5% de pessoas portadoras de necessidades especiais, a empresa admitiu no seu quadro 84 pessoas deficientes, reabilitadas pelo INSS e vinculadas à Usina São João, enviadas de outras empresas ou recrutadas no mercado de trabalho. É assegurada a todos a condição de igualdade com os demais colaboradores, visando proporcionar treinamento, ambiente profissional, social, emocional e salarial adequado à adaptação ao universo do trabalho na empresa;
- k) Atendimento médico-odontológico: a empresa mantém o atendimento médico, odontológico e psicossocial gratuito para todos. No ano de 2005, foram atendidos 42.330 pacientes pelos profissionais de saúde – médicos e dentistas – que realizaram consultas médicas, atendimentos de urgência ou emergência por acidentes de trabalho, curativos, extrações dentárias, restaurações, profilaxias, aplicação de flúor e consultas especializadas em outros centros, além do atendimento do serviço social e de psicologia;
- l) Seguro de vida em grupo: a empresa beneficia seus colaboradores com seguro de vida em grupo contra acidentes, em função dos riscos da atividade.

Quanto ao código de ética da empresa, esta abraçou como valores os princípios solidários da responsabilidade social. Uma empresa ética e socialmente responsável é aquela que não doa por doar, sem buscar acompanhar e avaliar os seus resultados, sem

²⁷ Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção: I - até duzentos empregados, dois por cento; II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento; III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou IV - mais de mil empregados, cinco por cento.

§ 2º Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

§ 3º Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função (www.stf.gov.br).

se envolver com os objetivos, achando que já cumpriu sua parte apenas com a doação. Para ser solidária e participativa, é preciso viver cada momento de desenvolvimento dos projetos em andamento, incentivar a participação dos seus funcionários em programas solidários e cidadãos e ver multiplicar as ações que promovam a inclusão social e a redução das desigualdades no país, tendo como recompensa apenas o reconhecimento e a retribuição de quem é ajudado e agradecido por receber abrigo, saúde e educação para si e seus familiares, como se verifica no âmbito dos trabalhadores da Usina São João.

Outros Compromissos de Cidadania e Inclusão Social desenvolvidos pela Cia. Usina São João em parceria com organizações não governamentais.

Duas causas de grande repercussão social e que foram abraçadas pelas principais usinas do Brasil foram a preservação e educação ambiental e a erradicação do trabalho infantil no campo. Esses dois trabalhos sociais, em que as usinas foram pioneiras e responsáveis diretas, marcaram o segmento nos últimos trinta anos, em virtude da destruição da Mata Atlântica para plantar cana e das mutilações em crianças e jovens provocadas por facões e enxadas.

A partir de 2000, a consciência preservacionista mudou, e o que foi destruído quase totalmente vem sendo recomposto em maior volume. A usina vem desenvolvendo um projeto de educação voltado para a preservação, conservação e cuidados com o meio ambiente, que consiste em não desmatar mais a mata atlântica para plantar cana, fazer o plantio de mudas nativas para proteger margens de rios, riachos e lagoas, recuperar a mata ciliar nas margens do rio Paraíba, cuidar da preservação da fauna e da flora e manter programas permanentes de coleta de lixo seletivo no campo e na indústria. Ademais, são promovidas aulas e palestras sobre educação e preservação ambiental nas escolas, comunidades e cidades e é mantida vigilância ostensiva permanente, para evitar a derrubada das matas, cuidando ainda de se reduzir as queimadas das canas nas safras. Nesse sentido, busca-se atingir um desenvolvimento sustentável, assim entendido:

[...] o conceito de desenvolvimento sustentável traz, ainda, a idéia de alcançar um desenvolvimento contínuo sem exaurir os recursos naturais, ou seja, a utilização racional do meio ambiente, evitando causar prejuízos para a comunidade como um todo. Qualquer ameaça contra o equilíbrio ambiental inviabiliza o desenvolvimento sustentável, traduzindo-se, por sua vez, em uma ameaça não apenas à produção, mas à própria sobrevivência humana. A qualidade de vida, assim como a produtividade, está diretamente relacionada a um meio ambiente saudável. Outro princípio implícito, na concepção de desenvolvimento sustentável, é o da solidariedade, assim como explícita é a preocupação com o futuro. A solidariedade está relacionada com o

comprometimento com as populações (atuais e futuras) e define uma capacidade básica de sentir e pensar os outros em suas condições concretas, a vontade de proteger a vida humana e a natureza a longo prazo [...] (SILVA, 2004, p. 43).

A Cia Usina São João mantém um convênio de consultoria ambiental com a ONG Instituto de Preservação da Mata Atlântica (IPMA), que visita a empresa uma vez por mês e estabelece uma pauta de palestras e compromissos voltados para a preservação ambiental, os quais são cumpridos pela usina e fiscalizados pela referida instituição. As 81 usinas existentes nos estados da Paraíba, Pernambuco, Alagoas e Rio Grande do Norte também estão comprometidas com essa ONG e seus projetos. É dessa forma que as usinas estão resgatando seu compromisso social com a recuperação do meio ambiente, devastado pela necessidade de mais áreas para plantar cana, a partir do advento do Pró-Álcool.

Por outro lado, o problema social criado pelo trabalho infantil no corte de cana foi uma situação que as usinas negligenciaram durante décadas, por uma questão de comodidade e vantagens. Os pais, necessitados de uma maior renda, levavam os filhos para aprender a cortar cana nas safras e ajudá-los financeiramente e as usinas viam nisso uma possibilidade de vantagem tripla: de ver sua produção aumentar, não precisar registrar e nem pagar salários aos menores, além de, no futuro, ter um cortador preparado para trabalhar, integrado no círculo familiar e morando dentro das usinas.

Só quando os acidentes e as mutilações começaram a acontecer foi que as fiscalizações do INSS, Sindicatos e Ministério do Trabalho se voltaram para a gravidade dos fatos. Em decorrência, os usineiros tiveram que assinar termos de ajustamento de conduta com o Ministério Público para a erradicação do trabalho infantil em suas propriedades e nas de seus fornecedores de cana e de outros serviços. Surgiu, ainda, a obrigatoriedade de firmar parcerias com organizações não-governamentais, que criaram uma série de compromissos de proteção e inclusão social voltadas à realidade do campo, relativas à proteção à maternidade, à segurança e à saúde dos trabalhadores e demais pessoas da comunidade, implantação de escolas, oferecimento de assistência médica e social aos escolares, entre outras responsabilidades.

Para receberem um selo de qualidade e comprometimento social, depois de tantas violações realizadas, foi firmada uma parceria entre as usinas e a ABRINQ (Associação dos Fabricantes de Brinquedos), com sede em São Paulo, pautada em 10 compromissos envolvendo ética, cidadania, responsabilidade social, valorização da vida humana, erradicação do trabalho infantil, entre outros. A cada seis meses, a empresa é

submetida a uma auditoria, tendo que comprovar os projetos realizados e apresentar despesas das verbas aplicadas em cada ação social. Cabe à área social e de recursos humanos da usina planejar, implantar, desenvolver, acompanhar, fiscalizar e conscientizar as comunidades sobre a importância das 10 ações que, entre outras diversas já citadas em outras áreas dessa dissertação, compõem o programa de orientação à cidadania e de inclusão social da Cia Usina São João, em relação aos seus empregados e familiares. Passemos a relacionar os principais compromissos:

- Compromisso 1: Não empregar menor de idade nas atividades da empresa.
- Compromisso 2: Assegurar a matrícula, a frequência e o bom desempenho escolar dos menores de 18 anos que estudam na usina ou nas cidades vizinhas.
- Compromisso 3: Assegurar atendimento médico, odontológico e social.
- Compromisso 4: Incentivar e orientar as gestantes a fazer o pré-natal, estimulando também a amamentação.
- Compromisso 5: Orientar os colaboradores a registrarem os seus filhos.
- Compromisso 6: Recuperar e manter as escolas da comunidade.

Dessa forma, a empresa busca apoiar as crianças e os adolescentes das suas comunidades desde a gestação, nascimento e amamentação, como também durante sua vida escolar e social, acompanhando-os ainda durante a sua juventude, na orientação quanto à dedicação a escola, à preparação profissional para o primeiro emprego e à importância do exercício da cidadania para se crescer e vencer na vida, no trabalho e na família.

Quem poderia imaginar que a partir de 1990 as trezentas e sessenta e quatro usinas existentes no país seriam as unidades agroindustriais que mais deteriam os selos ABRINQ, de erradicação ao trabalho infantil; o selo IBASE, de responsabilidade social, ética e cidadania com os seus trabalhadores; e o selo ISO-14.000, de preservação e educação ambiental e proteção do meio ambiente, buscando assim mostrar a sociedade que o segmento mudou socialmente para melhor?

Seguindo a mesma linha de análise e estudo, passemos agora a vislumbrar as ações de solidariedade realizadas na Cia Usina São João.

2.2. UM OLHAR SOBRE AS AÇÕES DE SOLIDARIEDADE E INCLUSÃO SOCIAL ENTRE OS TRABALHADORES RURAIS DA CIA USINA SÃO JOÃO

Não tenho ilusões. A lógica empresarial é o lucro e não a solidariedade. Mas de repente há a percepção de que o lucro depende de posturas mais éticas e solidárias. Esta é uma conquista da sociedade civil e as empresas estão tendo que se adaptar (GRAJEW, 1998, apud PAOLI, 2002).

A solidariedade expressa um padrão de sociabilidade que possibilita a relação entre Estado, Sociedade e Comunidade. Essas relações são possíveis porque a solidariedade exprime-se mediante um conjunto de práticas sociais que envolvem elementos da subjetividade, tais como: dor, sofrimento, necessidades, afetos e valores; e elementos da racionalidade social como: relações familiares, comunitaristas, relações de Estado e sociedade e relações de proteção social.

Segundo Laniado, “a solidariedade, compreendida como expressão de reciprocidade e modo de sociabilidade, faz parte de uma cadeia de troca continuada, materializada através de fatos, rituais e expectativas através dos quais são estruturados os recursos e os sistemas da ordem social” (LANIADO, 2001, p. 231).

Não há expressões finitas e acabadas de solidariedade, uma vez que esta possui elementos que não se esgotam diante da multiplicidade de suas dimensões enquanto prática social. Todavia, para uma maior compreensão deste conceito, estudiosos e teóricos da solidariedade têm formulado suas dimensões, determinando-as historicamente. A solidariedade passa a ser estudada numa dada conjuntura, com determinações sócio-econômicas e políticas.

Historicamente, a solidariedade é uma noção que vem desde a antiguidade. Etimologicamente, a palavra solidariedade é uma deformação da palavra *solidum* que, entre os juristas romanos, designava “[...]a obrigação que pesava sobre os devedores quando cada um deles era tomado pelo todo”. Mais tarde, esta palavra evoluiu para *solidade* (LALANDE, 1996, p. 1051, apud DIAS, 2004, p. 37). Portanto, primitivamente, a solidariedade adquiriu um sentido jurídico.

O termo solidariedade define-se como dependência recíproca para exprimir uma “[...] característica dos seres ou das coisas ligadas de tal maneira que o que acontece a cada um deles repercute no outro ou nos outros” e é também concebida como dever moral, ao se relacionar à “[...] assistência entre os membros de uma mesma sociedade, enquanto se consideram como um todo” (LALANDE, 1996, p. 1051, apud DIAS, 2004,

p. 37). A noção de solidariedade, enquanto assistência entre os membros de uma mesma sociedade, ganha amplitude, complexidade e chega, dessa forma, à contemporaneidade.

Ultimamente, são os cientistas sociais quem mais têm estudado o conceito de solidariedade. De modo geral, eles contribuíram, ainda que em níveis distintos, na elaboração dos fundamentos teóricos das políticas de solidariedade, colocando-as ora em relação ao Estado de Direito, ora em relação à sociedade civil.

A Sociologia tem colocado a solidariedade como meio essencial da sociabilidade, situando-a, também, na reprodução dos sistemas sociais. Os vários enfoques sobre solidariedade são tidos como grandes contribuições teóricas para a Sociologia Ocidental, como se verifica na contribuição de Comte, Durkheim e Parsons (DIAS, 2004, p. 40). Na Sociologia, a solidariedade é entendida como:

[...] o conjunto das ações públicas que exprimem e regulam a solidariedade social, entendida como designando o estado pelo qual os membros de uma sociedade têm obrigações uns para com os outros e cada um para com todos (BOUDON; BESNARD; CHERKAQUI; LÉCUYER, 1990, p. 232).

Auguste Comte, criador do positivismo e precursor dos debates ainda no século XIX, definia a solidariedade como a “[...] lei suprema que governa todo o mundo dos fenômenos sociais, tanto do ponto de vista estático (simultaneidade) quanto dinâmico (sucessão e evolução)” (JAMUR, 1999, p. 27, apud DIAS, 2004, p. 41). Para Durkheim, a solidariedade social surge nas formas societais enquanto vínculo, envolto na sua formação societária de constrangimentos morais. Em Parsons, a solidariedade “inscreve-se no sistema cultural, articulador e mediador da relação sistema de personalidade/sistema social. É da natureza ético-valorativa do sistema cultural [...]” (PARSONS, 1959, apud DIAS, 2004, p. 41). Embora todos esses estudiosos tenham pensado sobre o assunto, foi Durkheim quem mais se debruçou sobre o problema da solidariedade.

Partindo da afirmação de que “os fatos sociais devem ser tratados como coisas” (DURKHEIM, 1978, apud XIBERRAS, 1996, p. 44), Durkheim forneceu uma definição do normal e do patológico aplicada a cada sociedade, em que o normal seria aquilo que é, ao mesmo tempo, obrigatório para o indivíduo e superior a ele, o que significa que a sociedade e a consciência coletiva são entidades morais, antes mesmo de terem uma existência tangível. Essa preponderância da sociedade sobre o indivíduo deve permitir a realização deste, desde que consiga integrar-se a essa estrutura.

Para que exista certo consenso nessa sociedade, deve-se favorecer o aparecimento de uma solidariedade entre seus membros. Ademais, uma vez que a

solidariedade varia segundo o grau de modernidade da sociedade, a norma moral tende a tornar-se norma jurídica, pois é preciso definir, numa sociedade moderna, regras de cooperação e troca de serviços entre os que participam do trabalho coletivo.

Podemos dizer que a questão central de Durkheim resumia-se no questionamento do

que faz com que um conjunto de seres humanos, sem relação a priori, acabe por se constituir numa “coletividade”, isto é, num agregado ligado por formas específicas e solidárias? Para Durkheim, a forma do laço social permite explicar a ordem, ou o ordenamento social global. As forças, ou características, que permitem ligar os indivíduos entre si possibilitam, ao mesmo tempo, ligar cada indivíduo à coletividade (XIBERRAS, 1996, p. 44).

Para descrever os dois níveis principais dessa relação – a que liga os indivíduos entre si e a que liga os indivíduos à coletividade – Durkheim escolheu um caso propício de laço social forte: a solidariedade (DURKHEIM, 1978, apud XIBERRAS, 1996, p. 44).

Segundo Durkheim, duas formas de solidariedade social podem ser constatadas: a solidariedade mecânica e a solidariedade orgânica. A solidariedade mecânica é típica das sociedades tradicionais – agrupamentos estáveis e restritos – em que os indivíduos se assemelham do ponto de vista da sua função no grupo e da identidade das suas representações e se identificam através da família, da religião, da tradição e dos costumes. É uma sociedade que tem coerência porque os indivíduos ainda não se diferenciaram. Reconhecem os mesmos valores, os mesmos sentimentos, os mesmos objetos sagrados, porque pertencem a uma coletividade. A solidariedade mecânica exprime-se “simplesmente por contato ou proximidade dos homens entre si” (XIBERRAS, 1996, p. 45).

A solidariedade orgânica é característica das sociedades capitalistas modernas em que, através da divisão do trabalho social, os indivíduos tornam-se interdependentes e mantém a união social, mas não pelos costumes e tradições. Os indivíduos não se assemelham; são diferentes e necessários, como os órgãos de um ser vivo. Assim, o efeito mais importante da divisão do trabalho não é só o aumento da produtividade, mas a solidariedade que gera entre os homens. “A solidariedade dita orgânica [...] funciona, pois, graças ao princípio de diferenciação. Os indivíduos não se assemelham, mas têm consciência de participar, enquanto partes, no bom funcionamento da totalidade” (XIBERRAS, 1996, p. 45).

Há, também, na atualidade outros autores que discutem o conceito de solidariedade. Pierre Rosanvallon acredita no papel da solidariedade enquanto contrato social moderno, além de atribuir significado especial em novos projetos de mudança

social, ligados à cultura política da democracia. Anthony Giddens faz uma conexão da democracia dialógica com a sociedade. E Boaventura de Sousa Santos faz a conexão da solidariedade a uma “nova teoria da emancipação”. A atualidade do discurso da solidariedade funda-se na crise social que apresenta indicadores como desemprego, pauperização, exclusão social e criminalidade (DIAS, 2004, p. 43).

Segundo Boeira (2005),

Precisamos todos compreender a necessidade não só de aprender a arte de ser solidário, mas também a necessidade social de estimular o aprendizado de outrem. Ou seja, a solidariedade, sendo um processo de libertação social, de autoconhecimento coletivo, não é qualidade que se tem ou não se tem, mas que se aprende e se ensina partindo das mais variadas condições sociais, dos mais variados ambientes ou ecossistemas. Na solidariedade, redescobrimos o sentido original da palavra respeito, que nada tem a ver com temor e obediência, mas sim com atenção integral a alguém. Na solidariedade, percebemos a beleza da partilha, da ação em conjunto. E a percepção desta beleza, em si, suscita valores essenciais, como o amor, a paz, a liberdade, a meditação, a evolução e a harmonia (BOEIRA, 2005, In: [www.slboeira@matrix.com.br](mailto:slboeira@matrix.com.br)).

Como vimos anteriormente, ao longo da história, a noção de solidariedade tem apresentado diversos significados. Contudo, apenas algumas têm se solidificado, persistindo atualmente. De modo geral, os estudos sobre solidariedade partem das distinções entre as suas expressões tradicionais, modernas e contemporâneas. As tradicionais, por se darem na esfera do privado, no contexto das relações primárias e pelo fato de existirem sempre, parecem ser “naturais”. As modernas surgiram em articulação com as formas de sociabilidade urbana, advindas do pacto social entre classes sociais, mediado e regulado pelo Estado e, portanto, no âmbito público. As contemporâneas são derivadas do “novo” pacto engendrado entre Mercado, Estado e Sociedade Civil, através da revalorização das redes de solidariedades no âmbito privado, porém público (DIAS, 2004, p. 43).

Ao analisar as diferenças entre as noções de solidariedade, notamos que das duas primeiras variações históricas de seu significado, tradicional e moderna, apenas a primeira emerge, com alguns de seus aspectos, para formar a noção contemporânea de solidariedade. A noção moderna de solidariedade envolve uma tríplice condição que se distingue da noção tradicional:

não designa relações ideais, mas relações dadas ou concebidas socialmente; designa relações de reciprocidade entre o todo (social) e as suas partes; designa relações que têm um sentido e um valor, por se tratar de um fato caracteristicamente humano e, sobretudo, sócio-cultural. Desta forma, a solidariedade moderna deixa de ser algo que tem suas referências apenas na moralidade e nos costumes, sendo concernente à esfera privada da vida dos indivíduos, para tornar-se uma questão que diz respeito à esfera pública, aos fundamentos de viver em sociedade (DIAS, 2004, p. 53).

No contexto em que a noção de solidariedade é re-introduzida no Brasil nos anos 90, numa conjuntura de agravamento das desigualdades sociais, de afirmação do neoliberalismo e de ataques aos direitos sociais, as práticas discursivas não se encaminham na direção de manter e consolidar as dimensões social e política da solidariedade moderna. Ao contrário, dá-se na direção de valorizar as formas pré-modernas de solidariedade tradicional, fundadas na moral, na religião ou em interesses comuns e de referendar políticas de negação dos direitos sociais (DIAS, 2004, p. 60).

A solidariedade, então, adquire diferentes expressões a partir do *locus* em que se desenvolve, quer na sociedade civil, quer no âmbito do Estado, ou em ambos. É exatamente no contexto da interlocução entre a sociedade civil – organizações e mercado – e o Estado que surgem novas formas de solidariedade, denominadas de Terceiro Setor²⁸. Sobre esse assunto Montaño (2003), embora se torne dissonante de outros autores, reafirma a argumentação de que o desenvolvimento do terceiro setor coincide e mantém estreita relação com a crise do Estado do Bem-Estar Social, igualmente chamado de Welfare State.

O estado do Bem-Estar Social caracteriza-se pela concepção de um Estado atuando através de políticas sociais de atendimento das necessidades da população, pautadas em valores impessoais, serviços padronizados e burocratização dos processos (CUNHA, 2004, p. 111). Nesse sentido, consoante Montaño,

O desenvolvimento econômico deveria associar-se ao fortalecimento dos ideais da democracia, oferecendo segurança de emprego e ganhos no campo da cidadania, defendendo a justiça social, solidariedade e universalismo, sendo função do Estado do Bem-Estar Social distribuir serviços para promover o bem-estar da coletividade. [...] O problema do Brasil não é a existência de um Estado social “protecionista”, mas sua inexistência, ou, pelo menos, seu precário desenvolvimento; não é a forte presença do Estado, mas sua privatização interna o que constitui o problema central (MONTAÑO, 2003, p. 41).

Pensando no contexto brasileiro, vemos que a adoção do paradigma neoliberal de desregulamentação do mercado trabalhista e social agrava a condição da vida em sociedade, perpassada por intensa desigualdade social, desemprego, pobreza e violência urbana. Isso se expressa, sobretudo, nos índices sociais que apresentam o Brasil no primeiro lugar do *ranking* mundial de desigualdade social.

²⁸ Rubem César Fernandes define o Terceiro Setor como sendo “[...] composto de organizações sem fins lucrativos, criadas e mantidas pela ênfase na participação voluntária, num âmbito não governamental, dando continuidade às práticas tradicionais da caridade, da filantropia e do mecenato e expandindo o seu sentido para outros domínios, graças, sobretudo, à incorporação do conceito de cidadania e de suas múltiplas manifestações na sociedade civil. (www.gife.org.br, In: DIAS, 2004, p. 61).

Sob a égide da solidariedade, a sociedade passa a implementar ações no âmbito social, desenvolvidas pelo mercado e organizações sem fins lucrativos. A partir de então, a sociedade brasileira tem se tornado palco da solidariedade prestada aos segmentos populacionais que precisam de atendimento para suprir suas necessidades básicas.

Neste contexto de agravamento das condições de vida das classes trabalhadoras e de desresponsabilização do Estado no campo social, vários atores vinculados à sociedade civil, sob as mais diversas formas de solidariedade, procuram ocupar o vazio estatal no trato às expressões da questão social.

Os mecanismos de solidariedade vão desde o uso dos laços societários primários – como as relações de parentesco, vizinhança e amizade – às alternativas mais amplas de institucionalização. Deste modo, a solidariedade adquire centralidade enquanto “novo” mecanismo de proteção da atual sociedade capitalista, seja por ações das organizações do terceiro setor – ONGs – ou através de práticas sociais desenvolvidas por diversas empresas sob o lema da responsabilidade social (DIAS, 2004, p. 61).

Ainda neste contexto de estudo, cumpre discorrermos brevemente acerca dos mecanismos de exclusão social existentes na sociedade, procurando fazer um paralelo dessa realidade com as ações de solidariedade e inclusão social desenvolvidas na Cia Usina São João. A exclusão, enquanto fenômeno, recobre um campo material e conceptual bastante amplo, podendo ser definida como “uma situação de falta de acesso às oportunidades oferecidas pela sociedade aos seus membros” (AMARO, 2005, p. 2). A noção de exclusão tem origem em uma matriz distinta da noção de pobreza. Segundo Ivo e Scherer-Warren,

a exclusão expressa um processo social, econômico ou cultural pelo qual um indivíduo ou grupo é progressivamente desprovido das condições de participação e reconhecimento social numa dada sociedade, ficando relativamente privado de várias esferas da vida coletiva, como trabalho, integração familiar, participação cívica, lazer, etc. Assim, a exclusão social diz respeito às dificuldades de um determinado grupo de indivíduos alcançarem um ideal igualitário e de integração, no contexto de determinadas sociedades (IVO e SCHERER-WARREN, 2004, p. 14).

Conforme Xiberras, “A temática do conflito permite, em muitos casos, explicar o ponto de partida de um processo de exclusão que começa por uma derrota dos futuros excluídos que serão, pouco a pouco, rejeitados pela sua não conformidade com o modelo dos vencedores” (XIBERRAS, 1996, p. 17).

Tem-se ainda o conceito de vulnerabilidade social, que é definida por Abramovay

como o resultado negativo da relação entre a disponibilidade dos recursos materiais ou simbólicos dos atores e o acesso à estrutura de oportunidades sociais, econômicas e culturais. Ou seja, a vulnerabilidade social representa o estado no qual se encontram indivíduos caracterizados pelas inúmeras faltas no plano material, afetivo e simbólico e, em virtude destas, o não-acesso à estrutura sócio-econômica, política e cultural[...] traduz a impossibilidade de estes angariarem os recursos materiais e simbólicos suficientes para torná-los capazes de competir pelo seu reconhecimento na sociedade (ABRAMOVAY, 2002, p. 13).

As formas mais visíveis do processo de exclusão residem na rejeição para fora das representações normalizantes da sociedade moderna avançada. Tal processo de exclusão se verifica nos mais variados aspectos. No aspecto econômico, em que vigora o modelo capitalista, todos aqueles que se recusam ou são incapazes de participar do mercado são logo percebidos como excluídos, de forma que “a pobreza significa a incapacidade de participar no mercado de consumo e o desemprego sublinha a incapacidade de participar no mercado da produção” (XIBERRAS, 1996, p. 28). Esta primeira forma de exclusão representa uma ruptura do liame econômico que liga os indivíduos ao modelo de sociedade capitalista em que vivem, caracterizando a exclusão.

As outras formas de exclusão seguem o mesmo padrão acima descrito. Percebe-se a existência de uma série de normas ou de níveis a atingir no modelo vigente na sociedade e praticamente todas as esferas da sociedade moderna parecem submetidas a estes níveis ou limites de normalidade. Nesse sentido, os indivíduos que não se enquadram nesse modelo social, educacional ou familiar, entre outros, não parecem habilitados a integrar e participar da sociedade, constituindo-se um insucesso em relação ao padrão de normalidade que caracteriza os processos de exclusão. Na esfera da educação, por exemplo, existe

uma definição rigorosa do nível escolar que se deve atingir [...]”, de forma que “se o nível requerido não é atingido, e sobretudo nos casos de insucesso repetido, o mau êxito escolar conduz a fileiras fechadas, a classes especiais, às primeiras categorias de exclusão da escolarização normal (XIBERRAS, 1996, p. 29).

É esse estabelecimento de modelos numa sociedade de indivíduos em condições predominantemente desiguais que favorece a ascensão da diferença. Parece, efetivamente, que estas diferenças que explodem por qualquer pretexto e sob múltiplas formas, constituem o arremate das atitudes de rejeição e de exclusão, porque constroem-se

tanto à volta de valores religiosos (integralismo), como de valores políticos (terrorismo) ou de valores ditos paradoxais, como os contidos no conceito de liberdade (toxicomania, gueto), ou de valores oficiais, como o direito ao trabalho ou à escola (desemprego, insucesso escolar). [...] A exclusão por idéias ou valores, entretanto, permanece menos visível porque não origina sempre, e imediatamente, a exclusão física. Porque os excluídos não são simplesmente

rejeitados fisicamente (racismo), geograficamente (gueto) ou materialmente (pobreza). Eles não são simplesmente excluídos das riquezas materiais, isto é, do mercado e da sua troca. Os excluídos são-no também das riquezas espirituais: os seus valores têm falta de reconhecimento e estão ausentes ou banidos do universo simbólico (XIBERRAS, 1996, p. 18).

Para Guareschi (1996, p. 7), o excluído não existe em si mesmo; ele é uma realidade sempre ligada à outra. Ao afirmarmos que alguém é excluído, devemos perguntar: excluído de onde? Ou: excluído por quem? Qual é o contexto que caracteriza sua exclusão?

Dessa forma, a exclusão social pode implicar privação, falta de recursos ou, de uma forma mais abrangente, ausência de cidadania se, por esta, se entender a não participação plena na sociedade, nos diferentes níveis em que esta se organiza e se exprime – ambiental, econômico, social, político e cultural. Nesse sentido,

pode-se dizer que a exclusão social se exprime em seis dimensões principais do quotidiano real dos indivíduos, ao nível:

- do SER, ou seja, da personalidade, da dignidade, da auto-estima e do auto-reconhecimento individual;
- do ESTAR, ou seja, das redes de pertença social, desde a família, às redes de vizinhança, aos grupos de convívio e de interação social e à sociedade mais geral;
- do FAZER, ou seja, das tarefas realizadas e socialmente reconhecidas, quer sob a forma de emprego remunerado, quer sob a forma de trabalho voluntário não remunerado;
- do CRIAR, ou seja, da capacidade de empreender, de assumir iniciativas, de definir e concretizar projetos, de inventar e criar ações, quaisquer que elas sejam;
- do SABER, ou seja, do acesso à informação, necessária à tomada fundamentada de decisões, e da capacidade crítica face à sociedade e ao ambiente envolvente;
- do TER, ou seja, do rendimento, do poder de compra, do acesso a níveis de consumo médios da sociedade, da capacidade aquisitiva

A exclusão social é, portanto, segundo esta leitura, uma situação de não realização de algumas ou de todas estas dimensões (AMARO, 2005, p. 3).

A exclusão pode, também, ser compreendida pelo seu contrário, a inclusão. O problema político da inserção permite conceber ao contrário, mas de maneira sem dúvida mais sintética, o que recobre a noção de exclusão. Segundo Rattner, a inclusão social “torna-se viável somente quando, através da participação em ações coletivas, os excluídos são capazes de recuperar sua dignidade e conseguem – além de emprego e renda – acesso à moradia decente, facilidades culturais e serviços sociais, como educação e saúde”(RATTNER, 2005, p. 2).

Tradicionalmente, os cientistas sociais têm se dividido em três correntes quanto às prescrições para uma intervenção transformadora das estruturas sociais, através da inclusão social. No início do século XX, predominava a corrente marxista-

revolucionária que preconizava a tomada de poder mediante a insurreição armada. Cem anos depois, com o desmoronamento da União Soviética e o fracasso do socialismo, considerados os custos sociais da coletivização forçada e dos danos ambientais ocasionados pela industrialização, impõe-se uma revisão crítica do conceito de inclusão social e suas aplicações, sobretudo, à luz das transformações profundas das estruturas econômicas e políticas no mundo e, particularmente, na América Latina.

Outro grupo de estudiosos, de tendência mais reformista e avesso à mobilização de movimentos sociais, defende a mudança social pela educação das massas, para que possam se beneficiar das oportunidades de mobilidade social ascendente. Uma terceira proposta preconiza a aplicação do sistema de tributação progressiva, particularmente nas operações financeiras de natureza especulativa, com vistas a gerar receita para financiar novos programas sociais, a previdência e assistir melhor os excluídos. (RATTNER, 2005, p. 01-02).

A maioria dos estudiosos do assunto menciona que, teoricamente, existem métodos e maneiras para definir uma população que precisa ser incluída. É necessário, em primeiro lugar, precisar o espaço a ser analisado: inserir onde? excluído de quê? Depois de delimitado o espaço, deve-se descrever a maneira pela qual se pretende arranjar um lugar (espaço) e que tipo de lugar é desejável. Existem três conceitos que podem ser utilizados para precisar o espaço desejável: assimilação, inserção e integração.

J. Costa-Lascoux procurou dar a esses conceitos um conteúdo em termos políticos:

A assimilação sublinha a unidade da comunidade nacional como espaço último de referência a preservar. A noção de inserção indica antes as condições de acolhimento do estrangeiro, com a manutenção dos seus particularismos de origem [...]. Apesar das suas diferenças, trata-se, pois, de acolher o excluído com direitos, oportunidades e estatuto semelhantes àqueles que os membros da comunidade nacional possuem.[...] A integração supõe a escolha e a participação dos novos membros da comunidade nacional. [...] Sublinha, assim, a intenção de arranjar espaço entre os outros, mas em coerência com o lugar dos outros e não mais somente ao lado ou entre os outros (COSTA-LASCOUX, apud XIBERRAS, 1996, p. 26-27).

Todos esses aspectos fazem lembrar que, embora a política de inclusão destine-se à população dos excluídos, o fenômeno da inclusão, enquanto fato profissional ou enquanto fato social, não diz respeito somente à população dos excluídos, mas supõe também um papel da parte dos sujeitos que pertencem ao campo ou ao domínio da inserção econômica ou social, de maneira que a sociedade abra espaço para acolher esses excluídos. Consoante Xiberras,

A inserção põe em jogo dois atores: o excluído e o *socius*; e dois termos de troca mútua: o material e o simbólico.[...] Tal como sublinha e demonstra a corrente do interaccionismo simbólico, o fenómeno da exclusão simbólica é, efetivamente, um jogo, uma parada entre dois olhares, que transparece até na maneira de nomear os problemas (XIBERRAS, 1996, p. 25).

O fato é que, diante da complexidade do desafio da transformação social e a multiplicidade de fatores intervenientes, não existe uma solução única e milagrosa. O processo de construção de uma sociedade democrática universal, apesar dos avanços indubitavelmente já realizados, será longo e árduo.

A pergunta que nos move é: como enfrentar as condições estruturais adversas da economia que levam à exclusão social, vedando aos pobres o acesso ao mercado de trabalho e, conseqüentemente, ao consumo, à moradia decente e aos serviços coletivos de saúde, educação e lazer?

Rattner sugere que

a ênfase no conhecimento e nas ações coletivas deve imprimir os rumos dos programas de inclusão social. Ultrapassando o ensino e os estudos fragmentados e setorizados, propomos uma abordagem lastrada no pensamento sistêmico mediante equipes interdisciplinares e o diálogo com os profissionais de outras áreas que devem habilitar os participantes de nossos programas para a atuação em conselhos, fóruns, grupos de trabalho, parcerias, enfim, em todas as formas de organização social com potencial de mobilizar e motivar a população a assumir suas responsabilidades (RATTNER, 2005, p. 4).

Eliminar a exclusão pela inserção é, portanto, um percurso duplo. O percurso do excluído para se tornar cidadão pleno e o percurso da sociedade que permite e acolhe a cidadania. Nesse sentido, busca-se viabilizar aos excluídos o acesso às oportunidades da sociedade, de onde estavam à margem, permitindo a retomada da relação interativa entre os indivíduos que estavam excluídos e a sociedade a que pertencem, que se organiza para proporcionar oportunidades para todos, reforçando-as e tornando-as eqüitativas – processo que caracteriza a inclusão.

No cerne dessa discussão, Paugam (1999) identifica a relação estreita entre a inclusão e a pobreza:

Compreendida enquanto um processo, esta seria ou pode ser o resultado da exclusão, bem como a conseqüência de todo um processo anterior no âmbito das relações na esfera do trabalho, advindo de uma situação de precariedade profissional ou de desemprego: [...] constata-se que as pessoas que estão numa situação de precariedade profissional ou de desemprego, ficam cada vez mais isoladas do ponto de vista social.[...] A partir das dificuldades profissionais que tem que encarar, observa-se uma espécie de engrenagem que começa a se por em movimento [...] Quando se analisa a questão da pobreza, normalmente isso é feito de maneira mais estática e, ao abordar a exclusão, percebe-se que há cada vez mais pessoas susceptíveis de caírem numa situação de exclusão, o que conota a idéia de processo que as levaria a uma pobreza extrema, até mesmo à miséria total (PAUGAM, 1999, p. 117).

Por conseguinte, de acordo com Castel

(...) o motivo da questão está em procurar o substrato da lógica da exclusão social que não se esgota no afastamento do mercado de trabalho, uma vez que passa pela destruição dos valores integrativos tradicionais (como por exemplo, a família e o trabalho), atingindo os mais altos níveis de precariedade material e de impotência diante da perda dos lugares ocupados na sociedade. Na maior parte dos casos, a exclusão nomearia situações que traduzem uma degradação relacionada a um posicionamento anterior (CASTEL, apud BELFIORE-WANDERLEY, M. Bógus e YAZBEK, M. C. L.(orgs.), 1997, p. 21).

Segundo Bourdieu (1992), essa segregação que exclui a pobreza dos lugares oficiais da cidade vem assinalar que a pobreza e a exclusão são produzidas socialmente como um par inevitável. Ou seja, a condição de pobre – desprovido de condições materiais, mas também fragilizado no plano emocional e destituído de capital cultural para a produção de sua existência – e a condição de excluído – em relação às diferenças e impossibilidades às quais este está submetido na sociedade – andam entrelaçadas.

Entendemos inclusão social como um conjunto de projetos que buscam a promoção da cidadania das pessoas, para que elas se sintam inseridas na sociedade pelo próprio esforço, seja pela via do empreendedorismo, mantendo um negócio próprio, ou da oportunidade para o emprego formal, através da qualificação profissional, criando possibilidades de elevar sua renda, para melhorar sua qualidade de vida e da sua família, além do retorno à escola, para ampliar sua escolarização.

Após esse breve referencial teórico, cumpre inserir tais conceitos na realidade da comunidade da Cia Usina São João, estudando as ações de solidariedade e inclusão social aí existentes, de maneira a vislumbrar a aplicabilidade prática do embasamento desenvolvido. Nesta usina, sobretudo nas comunidades familiares, os laços sociais têm como fatores de aproximação e de relacionamento os níveis de parentescos e de consangüinidade, bem como um elevado grau de pertencimento, participação e integração. São pessoas que nasceram, cresceram, estudaram e trabalham no mesmo ambiente social, de forma que as razões para a existência da solidariedade mecânica afloram com mais intensidade.

Verificamos que todos os problemas e dificuldades que envolvam um ou mais membros da comunidade refletem sobre diversas famílias, em virtude de lá residirem pais, irmãos, sogros, primos e amigos, que sempre oferecem a sua solidariedade de forma imediata nos casos de doença, desemprego temporário, dificuldade financeira, necessidade de colaboração no plantio e na colheita do roçado, além de oferecerem aconselhamento familiar e compartilharem informações sobre oportunidades de emprego na empresa e em outras localidades.

O amor à terra de onde retiram a sua subsistência e os cuidados com o meio ambiente e a natureza são uma das muitas ações desenvolvidas nessas comunidades que demonstram essa solidariedade. Como dizem essas pessoas em sua sabedoria, em virtude da irregularidade das chuvas, “a data do plantio não pode passar” e uma família sozinha, sem a solidariedade dos vizinhos, não consegue preparar o solo, abrir covas, semear e colher o plantio realizado no dia correto. Destarte, através de mutirões que começam no círculo familiar e se estendem pelos demais parentes, vizinhos e amigos – envolvendo jovens, adultos, homens e mulheres – estes membros da comunidade vão se deslocando de um roçado a outro, de acordo com as necessidades e períodos de cada evento, de forma a ajudar as famílias menores.

Ademais, percebemos que tais ações são movidas exclusivamente pelo intuito de ajudar, sem envolvimento financeiro, que é recusado pelos participantes, havendo apenas a destinação de 20% do produzido nas colheitas para as famílias desempregadas ou em dificuldades financeiras, que vendem ou usam os produtos para atender as suas necessidades básicas. Tudo é feito de forma solidária e consciente.

Por essa razão, as lideranças – que são as pessoas mais antigas residentes na comunidade – procuram estimular as pessoas a valorizarem seus empregos, pois a simples perspectiva de um membro da comunidade ter que mudar do ambiente seguro, organizado e de convivência social e familiar duradoura mostra-se traumática, não só pela quebra de laços familiares, mas também em virtude de o destino daquele membro fora daquela comunidade causar grande preocupação aos seus membros. Essa preocupação resulta tanto da privação sofrida pela perda de bens materiais ao sair da usina – casa, sítio, água, luz, transportes – quanto pelo desemprego, diminuição da auto-estima, perda da identidade social e dos laços com a Usina São João e com a comunidade de São Gonçalo.

Contrariamente, mostra-se visível a forma diferenciada como a comunidade percebe a perda de um membro por falecimento. A comunidade sofre muito porque convive, acompanha a doença e se solidariza em todos os momentos com a tristeza das famílias. Contudo, por outro lado, tem um alívio porque o membro da comunidade falecido “descansou”. Realidade diferente se percebe no caso de famílias excluídas do seio da comunidade, situação que causa maior preocupação, porque não terão tranquilidade enquanto não resolverem seu problema de sobrevivência.

O sentimento de solidariedade e liderança se verifica também no empenho da comunidade em ajudar as famílias que só trabalham nas safras e ficam seis meses

desempregadas, não só financeiramente, mas indicando e empregando as mulheres da família em atividades domésticas, tais como limpeza de quintais e sítios dos demais, para ajudar na renda familiar. Ademais, o que cada família sabe fazer na culinária, como bolos, cocadas e salgados é ensinado a todos, através de cursos comunitários criados e financiados pelas mulheres.

A vontade de repartir e de atender às necessidades humanas básicas de todos é mais forte do que guardar para si o conhecimento. Ademais, o sentimento de solidariedade em dividir a renda é bastante latente, pois todos se conhecem, convivem como vizinhos ou são parentes. Tal sentimento vigente nessas comunidades se mostra peculiar, visto não ser comum na área urbana, nem entre parentes, quanto mais entre estranhos, mesmo sendo vizinhos há muito tempo.

Os partos são feitos pelas parteiras locais e não em hospitais, e essas parteiras apadrinham a maioria das crianças, aumentando os laços afetivos. Nas festividades religiosas e tradicionais, as pessoas se cotizam para oferecer aos seus santos a melhor festa e ensinar aos mais jovens as tradições culturais e religiosas de cada localidade. Nos casamentos, trazem presentes ou contribuem financeiramente com as despesas, de forma que, mesmo nas famílias mais pobres, há uma comemoração. O orgulho de fazer o melhor contamina as mulheres, com o sentimento de que, em outro dia, poderá ser a festa da filha de uma delas. As mulheres mais idosas retribuem os cuidados recebidos com sua saúde e alimentação, cuidando e olhando os filhos pequenos das que precisam trabalhar, resultando em mais uma corrente de solidariedade na comunidade, entre quem pode ajudar, quem precisa trabalhar e quem necessita de cuidados.

Além disso, a usina mantém uma casa de farinha comunitária em cada fazenda, para as famílias poderem processar e vender os resultados da colheita de mandioca, oriundas do plantio em áreas de renovação de cana. São promovidas, também, aulas de economia doméstica com o SENAR, para que esposas, mães e filhas possam aprender uma profissão ou até passar a evitar desperdícios com os ensinamentos da culinária alternativa, que reaproveita proteínas e vitaminas existentes nas cascas de frutas, vegetais e sobras de alimentos.

Os adultos e jovens aprendem sobre novas culturas, práticas agrícolas e como realizar tratamentos culturais para extrair o melhor produto do solo, repassando esses conhecimentos como informação, quando retornam às suas cidades e sítios no interior.

Na escola noturna, nos alojamentos e nos cursos de qualificação profissional, a ênfase é na saúde, na higiene pessoal, na qualidade dos serviços, na segurança do

trabalho e na cidadania, para que o homem tenha capacidade de discernir o certo do errado e para buscar, através desses conhecimentos adquiridos, encontrar alternativas de renda e de crescimento pessoal que atendam as suas necessidades básicas de sobrevivência e de dignidade para si e seus familiares. No momento em que os trabalhadores são qualificados e educados e são geradas oportunidades de renda, está se buscando também fixar as pessoas naquela localidade, valorizando costumes e criando oportunidades locais ao acreditar nessas pessoas.

Enfim, as ações de solidariedade e inclusão social se mostram por demais importantes para a realidade da comunidade ora estudada, unindo as famílias por laços sociais de pertencimento e colaboração mútua. Passemos, agora, ao estudo da dádiva e das ações nela embasadas, que são desenvolvidas na Cia Usina São João.

2.3. UM OLHAR SOBRE A DÁDIVA NA CIA USINA SÃO JOÃO

Assim, de uma ponta a outra da evolução humana, não existem duas sabedorias. Que se adote então, como princípio da nossa vida aquilo que sempre foi um princípio e sempre o será: sair de si, dar, livre e obrigatoriamente; não há risco de engano. Assim o diz um provérbio maori:
Ko maru kai atu, Ko marna kai mai, Ka ngohe ngohe. Dá tanto quanto recebes e tudo estará bem (LÉVY-STRAUSS, 2001, p. 192).

Ao final do século XIX, as discussões sobre os processos de pobreza e exclusão retornaram às preocupações centrais das ciências sociais e à agenda das agências internacionais de apoio ao desenvolvimento social mundial e dos governos onde as desigualdades eram mais acentuadas. Embora haja um consenso sobre a urgência e a necessidade de ações voltadas para a erradicação da pobreza, não existe uma visão unificada sobre os diagnósticos da pobreza ou seus determinantes e os melhores meios de enfrentá-la. Dentre essas várias visões, existe a noção da dádiva que, na realidade, é um questionamento antropológico sobre os problemas da pobreza e da exclusão. Esta noção procura interrogar as bases do relacionamento humano, partindo da análise da própria natureza do homem (IVO e SCHERER-WARREN, 2004, p. 15).

A noção de dádiva, tal como a conhecemos hoje, foi trazida à tona por Marcel Mauss, antropólogo do século XIX. Desde então, muitos cientistas sociais que pensam as questões da pobreza e da exclusão têm seguido a linha do antropólogo, que se contrapõe ao modo utilitário de pensar e apresentar soluções aos problemas da pobreza. Para Lévy Strauss, a dádiva pode ser entendida como um receber, mas também como

uma troca: “Dá tanto quanto recebes e tudo estará bem” (LÉVY-STRAUSS, 2001, p. 192).

Consoante Godbout, a dádiva pode ser conceituada sob dois aspectos:

De modo negativo, entende-se por dádiva tudo o que circula na sociedade que não está ligado nem ao mercado, nem ao Estado (redistribuição), nem à violência física. De modo mais positivo, é o que circula em prol do ou em nome do laço social (GODBOUT, 1998, p. 7, In: www.scielo.br).

Ainda segundo esse autor, a ação voluntária desenvolvida na dádiva é espontânea, porém, tem o interesse de afetividade e de vinculação; enfim, o interesse do laço (GODBOUT, 1998, p. 49). No movimento da dádiva, além da circulação de objetos e coisas, circulam também a noção e o fundamento dos direitos. Ao lado de objetos, circulam valores morais e religiosos, noções de crédito, honra, recompensas e reconhecimento na prestação de serviços, como no caso dos voluntários que contabilizam sua ação no prazer de dar. Manifestam sua motivação, muitas vezes, no fato de terem “recebido muito e de desejarem retribuir um pouco do que receberam, seja da família, de desconhecidos, da comunidade” (GODBOUT, 1992, p. 106).

A atual condição do mundo ocidental é o que podemos chamar de condição democrática, uma vez que a maior parte dos países nesta parte do mundo vive sob esse regime. Isso implica dizer que, em alguns desses países, a igualdade dos cidadãos, em relação aos direitos mais elementares, é considerado o maior valor. A realidade das sociedades democráticas, porém, tem nos mostrado os grandes desafios para consolidar tal valor. A persistência, ampliação e renovação das formas de pobreza é um problema visível tanto em países ricos – as chamadas nações de primeiro mundo –, quanto em países pobres – os de terceiro mundo – dentre os quais estão situados os da América Latina, onde as desigualdades e os processos de exclusão social, até nas suas formas mais elementares – falta de emprego, alimentação, habitação, saúde, educação e segurança – são quase permanentes (GONSALVES, 2003).

Segundo os utilitaristas²⁹, numa sociedade democrática, onde todos são igualmente condicionados para a obtenção dos bens mínimos necessários a sua subsistência, deve haver uma cobrança igual, por parte da comunidade social, para com todos os cidadãos. É um puro jogo de interesse; “não se tem nada sem dar algo em

²⁹ Os principais representantes do utilitarismo foram Bentham, Beccaria, James e Stuart Mill, Hume e Malthus, cujas linhas filosóficas e de pensamento fizeram surgir, além do utilitarismo, o liberalismo, o radicalismo, o positivismo, a autonomia e o hedonismo. Em contraposição, há os anti-utilitaristas, cujos principais representantes foram Alain Caillé, Jacques Godbout e Aldo Hesler. Estes autores buscaram recuperar a Teoria da Dádiva, segundo Mauss e fizeram uma crítica profunda ao utilitarismo em geral e ao liberalismo.

troca, não existe direito sem dever e todo mecanismo de redistribuição deve obedecer ao ultimato liberal do ‘é dando que se recebe’ (CHANIAL, 2004, p. 21). A comunidade social não deve correr o risco de ser puramente assistencialista.

Assim, fica claro que o indivíduo só recebe quando dá algo em troca. Nesse jogo de interesses para os beneficiados, seus deveres são primeiramente exigidos para que depois ele possa cobrar seus direitos, ou seja, seus direitos estão antecipadamente condicionados. “Ou cada um recebe o equivalente exato daquilo que dá: seria, então, regida pelo princípio da equivalência; ou haverá aqueles que receberão mais do que deram, e esses, independentemente de sua designação, são os assistidos, os parasitas”. (CHANIAL, 2004, p. 21).

A noção de dádiva, trabalhada por Mauss, é contrária a essa perspectiva. Ele condensou o caráter híbrido da natureza e da sociabilidade humana na noção de dádiva como fato completo:

Para ele, a dádiva expressa uma tensão: ela não é apenas prestação puramente livre e gratuita, nem uma troca interessada daquilo que é útil. É algo híbrido, em que os quatro princípios constitutivos da ação humana se mesclam: interesse e gratuidade, obrigação e liberdade (MAUSS, 1989, p. 267, apud CHANIAL, 2004, p. 19).

A “teoria da dádiva” desenvolvida por Mauss entende o “dom” como a matriz universal da socialidade humana, inscrita na tripla obrigação de dar, receber e retribuir (MAUSS, 1989, apud IVO e SCHERER-WARREN, 2004, p. 15). Isso implica em que não se deve cobrar antecipadamente os deveres, e tão pouco condicioná-los. Com a noção de dádiva entende-se, portanto, que é necessário primeiro dar, ou em termos práticos, instruir, capacitar, educar, para depois receber e então retribuir de forma justa. Desta forma, os dois lados estão obrigados. Porém, esta obrigação implica numa certa liberdade: deve-se afirmar a autonomia pessoal do sujeito, para que este possa contribuir e depois receber.

Segundo Caillé, o “dom é toda prestação de serviços ou de bens efetuada sem garantia de retribuição, com o intuito de criar, manter ou reconstituir o vínculo social” (CAILLÉ, 2002, p. 142). O lugar do dom na modernidade é na complexidade das relações humanas. O dom não é uma coisa, é uma relação social. O dom faz-se sistema pela obrigatoriedade da retribuição; a base de sustentação do dom continua sendo a reciprocidade e a confiança.

O paradigma do dom não pretende exatamente analisar como se gera o vínculo social nem a partir da base – a partir dos indivíduos sempre separados – nem a partir do

alto – a partir de uma totalidade social – mas de algum modo a partir do seu meio, horizontalmente, em função do conjunto das inter-relações que ligam os indivíduos e os transformam em atores propriamente sociais (CAILLÉ; GRAEBER, apud MARTINS, 2002, p. 19). Segundo Godbout, “sem o espírito do dom, as coisas podem circular numa rotina que já não alimenta qualquer laço. Mas isso se aplica igualmente ao observador: só aquele que possui o espírito do dom pode vê-lo a agir, observando os comportamentos humanos” (GODBOUT, 1992, p. 315).

É necessário garantir ao indivíduo a possibilidade de tornar-se autônomo. Na sociedade atual, é cada vez mais difícil ter acesso aos bens mínimos necessários para a sobrevivência. Essas dificuldades são, em grande parte, devido à modernização e a automação das formas de trabalho. Muitos indivíduos não conseguem acompanhar o ritmo de modernidade, na maioria das vezes, por não terem tido acesso à qualificação e à educação necessárias para participarem das exigências do mundo moderno.

É nesse contexto que se verifica a noção de novos pobres e excluídos, em que os novos pobres:

seriam aqueles que não conseguem reciclar-se no âmbito do trabalho, os que não atendem às pautas culturais da modernidade e os que se distanciam das exigências de uma sociedade liberal, que garante igualdade de oportunidades, mas pune duramente as más decisões dos projetos individuais (IVO e SCHERER-WARREN, 2004, p.12).

Dessas circunstâncias derivam processos de exclusão que, por si, expressam um processo social, econômico ou cultural pelo qual um indivíduo ou grupos são progressivamente desprovidos das condições de participação e reconhecimento social numa dada sociedade, ficando relativamente privados das várias esferas da vida coletiva, como trabalho, integração familiar, participação cívica, lazer, entre outras formas (IVO e SCHERER-WARREN, 2004, p. 14).

O contexto do neoliberalismo em que nos encontramos inseridos atualmente é um reflexo das dificuldades de inserção e da garantia da autonomia de cada indivíduo. As mudanças ocorridas no sistema capitalista, que resultaram em diversas crises no mundo do trabalho e nos processos de globalização contribuem fortemente para esta falta de autonomia. Como, segundo alguns economistas, a globalização atinge, até o momento, apenas 30% de seu potencial nos países em desenvolvimento, é de se esperar imensas dificuldades para os grupos de trabalhadores que geralmente apresentam problemas para se inserir no mercado de trabalho – mulheres, jovens, profissionais de

idade mais avançada e pessoas com baixa escolaridade – ficando com alternativas restritas para manter a sua empregabilidade.

Se por um lado a economia provoca a exclusão dos indivíduos não apenas do mercado, mas da própria sociedade, por outro sobra ao Estado a tarefa de recompor a sociedade e diminuir os males sociais que interpelam os indivíduos cotidianamente. Os recursos têm se mostrado insuficientes para esta tarefa, concretizando-se o que muitos autores têm chamado de “crise do Estado-providência”.

Com a crise do Estado no plano social, a sociedade civil é chamada a desempenhar funções que tinham sido deslocadas anteriormente para a esfera estatal. A sociedade vem mobilizando recursos para o enfrentamento das carências cotidianas da população, além de renovar seus discursos na atual conjuntura e unir o exercício da cidadania e a cobrança ao Estado com a resolução dos problemas (LANDIM, 1999). Nesse cenário, os agentes da sociedade civil passam a ser percebidos como agentes ativos, dando

existência a uma sociedade civil mais densa e desenvolvendo espaços de troca e de solidariedade, seja no âmbito individual ou das organizações empresariais. A sociedade só funciona porque contradiz, nos fatos, mesmo que de modo parcial, a plenitude do esquema individualista através do qual ela se representa. São todas estas formas de socialização transversais, que vão da associação formalizada à ação comum informal para se prestarem serviços, que podem permitir reencaixar a solidariedade na sociedade (ROSANVALLON, 1997, p. 93).

É nesse sentido que podemos reconhecer na dádiva uma alternativa para a prática do estabelecimento de relações sociais. Para se firmar relações, é necessário que haja duas ou mais partes envolvidas; no caso da dádiva, o que dá e o que recebe. Na dádiva, há princípios de direitos e deveres de consumir e de retribuir que correspondem a direitos e deveres de presentear e de receber (MAUSS, 2001, p. 69).

Nessa perspectiva, Alain Caillé (2002) sublinha que,

além das solidariedades familiares, é preciso criar novas solidariedades que se manifestem através das organizações sem fins lucrativos. Para o autor, já não é possível sermos solidários com outros sem uma contribuição pessoal, limitando-nos somente a preservar nossos próprios interesses. Sendo assim, o dom, a associação e a política são realidades indissociáveis, posto que se associar é, antes de tudo, dar seu tempo e sua pessoa. Essa relação do dom com a associação evidencia-se quando observamos que a dádiva privilegia o interesse pelo outro, a aliança, a solidariedade, a amizade, em relação aos interesses instrumentais e à obrigação. Trata-se, portanto, de um movimento que, visando à aliança, subordina os interesses instrumentais aos interesses não-instrumentais (CAILLÉ, 2002).

Nas sociedades contemporâneas, embora as ações que estruturam as trocas e a solidariedade ainda se localizem, sobretudo, no mercado e no Estado, as práticas

estruturadas no “mundo da vida” reafirmam os vínculos sociais por meio de trocas diversas, que não podem se reduzir nem ao simples interesse mercantil, nem à racionalidade burocrática. São essas práticas, inclusive, que intensificam e produzem a solidariedade responsável pela manutenção das relações sociais cotidianas. A essência desta ação, que visa, sobretudo a uma aliança, pode ser explicada por um fenômeno presente na consolidação dos vínculos sociais e da sociabilidade: a reciprocidade (FREITAS, 2005).

Já foi dito que Mauss (2001) discute a reciprocidade em três momentos: dar, receber e retribuir. Essa discussão foi feita pelo autor ao analisar dados etnográficos dos povos do noroeste americano e tribos polinésias. Mauss verificou que cada um desses povos, dentro da sua cultura, professava o potlach e o kula, sistemas assentados na obrigação de dar, receber ou trocar. Nessas comunidades, o bem doado tem uma função simbólica que obriga a retribuição, permitindo a criação de laços sociais entre as pessoas. Debruçando-se sobre a obrigação de retribuir, o autor revela-nos que os ciclos da dádiva criam um compromisso contínuo e, com isso, um vínculo que se refaz permanentemente.

Partindo-se desse pressuposto, Godbout (1999) conclui que a dádiva não é gratuita, posto que serve primeiramente para estabelecer relações. Sendo assim, afirma que:

Uma relação sem esperança de retorno (por parte daquele a quem damos ou de outra pessoa que o venha substituir), uma relação de sentido único, gratuita nesse sentido e sem motivo, não seria uma relação.[...] É preciso pensar na dádiva não como uma série de atos unilaterais e descontínuos, mas como uma relação (GODBOUT, 1999, p. 16).

Godbout (1999), seguindo o pensamento de Mauss, aborda a relação da dádiva como um possível fenômeno de reciprocidade. Existe o retorno, mesmo que não tenha sido desejado pois na dádiva há um retorno imediato no prazer da mesma. Isso explica porque a retribuição não é desejada, vinda por acréscimo, visto que a satisfação do gesto muitas vezes é suficiente para justificar a dádiva para quem a pratica. Uma dádiva sem retorno não possibilita o estabelecimento de solidariedade; sendo assim, não retribuir é ignorar a importância alheia, ou seja, é não perceber o outro e a importância do seu papel na interação social. A troca estabelece a importância que cada indivíduo tem e permite que ele perceba que a tem, porque é reconhecido pelo outro como tal.

Nessa esteira, a dádiva ultrapassa os valores de uso e de troca do objeto que circula, inserindo o valor do vínculo que traduz a intensidade da relação entre os atores envolvidos.

Os objetos doados, aceitos e retribuídos não são trocados em função de sua utilidade, tampouco pela sua equivalência monetária, mas por significarem simbolicamente o desejo de construir uma relação. Outrossim, na dádiva a relação conta mais que o bem doado, uma vez que essa circulação não está subordinada à racionalidade utilitária nem à racionalidade política e sim a serviço da formação dos vínculos sociais. Portanto, ficam claras as possibilidades e a importância das ações de dádiva, por parte da sociedade civil (FREITAS, 2005, p. 33).

Trazendo estes entendimentos para a nossa realidade, para o nosso cotidiano, parece ser fácil apontar quem precisa ser reconhecido para ter condições de retribuir: aqueles que têm sido excluídos das diversas formas de participação na sociedade. Porém, nos resta uma pergunta: se o Estado tem sido ineficiente em seu papel de recomposição da sociedade, como a sociedade civil tem se mobilizado diante desta inércia? Podemos caracterizar as ações de responsabilidade civil da sociedade como sendo ações de dádiva em relação ao Estado? Nesse sentido, algumas empresas – caracterizando a responsabilidade social empresarial – e a sociedade civil – em ações individuais de voluntariado – têm desenvolvido ações sociais objetivando a inclusão social, a geração de emprego e renda, a melhoria da escolaridade e o efetivo exercício da cidadania.

No universo das organizações econômicas privadas – grandes e médias empresas –, tal noção de responsabilidade social faz com que estas direcionem parte de seus recursos para as ações sociais, permeadas por valores e práticas relacionadas à igualdade e à cidadania e cujos investimentos vêm desempenhando papéis significativos na redução da pobreza e na melhoria na qualidade de vida das pessoas, na tentativa de minimizar o cenário de exclusão social no país.

É comum, na contemporaneidade, nos depararmos com organizações privadas que contribuem para o desenvolvimento social dos menos favorecidos, por meio de capacitação e treinamento de pessoas dentro da empresa para integrá-las ao mercado de trabalho, ou na educação de crianças, jovens e adultos. Essas ações sociais se materializam por meio da adoção de creches, escolas e asilos; patrocínio de práticas esportivas; participação em campanhas filantrópicas promovidas por organizações não governamentais; apoio a projetos governamentais municipais e estaduais ou ainda investimentos na qualidade de vida dos indivíduos, tomando para si um pouco da responsabilidade de cuidar do meio ambiente nas comunidades onde estão instaladas.

O maior exemplo desse trabalho está no sistema “S” da Confederação das Indústrias, que arrecada das empresas e retribui, oferecendo cursos no SENAI, SENAC, SESI e SENAR de ótima qualidade e necessários aos empregados e empresas, cobrando preços simbólicos, contribuindo assim para a oferta de mão-de-obra qualificada e a inclusão social de quem ainda está fora ou se iniciando no mercado de trabalho.

Evidentemente que não estamos desconhecendo que essas empresas e organizações têm direito a contrapartidas e recebem também algumas “dávivas” expressas em incentivos, inserção ou diminuição de cargas tributárias, entre outras. Entretanto, mesmo considerando esses benefícios que fazem parte da retribuição do estado, como já explicamos anteriormente, além desses “interesses”, existem outras motivações para que as empresas adotem tais práticas. Assim: Como explicar a motivação dessa ação? Como já estamos apontando, a noção de dívida é um caminho para se explicar as diversas ações feitas por este tipo de instituição. Assim, também é possível pensar que muitas das empresas que investem na educação de seus empregados procurem contribuir para a boa formação e a futura empregabilidade desses indivíduos de modo específico, e de modo geral, para um melhor desempenho profissional, emocional e motivacional nas funções deles, seja no trabalho, como em outros espaços sociais.

Se a dívida valoriza, em primeiro lugar, o estabelecimento de relações entre duas ou mais partes, é claro que a instituição vai esperar da parte do funcionário um melhor desempenho e dedicação como retribuição às ações educativas oferecidas. Aqui estão, portanto, todos os elementos da ação da dívida: dar, receber e retribuir. Não esquecendo ser essa ordem a ser respeitada para que exista a relação baseada na dívida. É necessário, pois, garantir ao indivíduo a possibilidade de tornar-se autônomo, ou seja, é necessário doar, para então poder ter a esperança da retribuição, que também é um dos princípios do cristianismo. Por fim,

pela ótica da dívida pode se estar instaurando um círculo em que o ponto de partida depende da direção do olhar. E, se aceitarmos o movimento da dívida em espiral, é possível pensar que alguém, em outro lugar, ao recebê-la, possa mantê-la em circulação por meio de novos aportes (CUNHA, 2004, p. 181).

Cumpramos agora confrontar esse embasamento teórico desenvolvido sobre a dívida, com a realidade da comunidade da Cia Usina São João ora estudada. A Usina São João trabalha o processo da dívida em três linhas de ações fundamentais, capazes de criar alternativas de sobrevivência, de aprendizado e de geração de renda que

promovam a inclusão social e o desenvolvimento sustentável nas comunidades organizadas nas suas terras.

A sazonalidade afeta a vida de 80% dos seus colaboradores. A cada final de safra, por falta de políticas rurais consistentes de educação e trabalho em nível governamental, aliada a falta de empresas e empregos nas regiões circunvizinhas à usina, as pessoas e seus familiares não têm como sobreviver, passando a viver de favores nas casas de parentes que ali trabalham, e não raramente tornando-se um drama social a ser administrado e resolvido, tanto pela comunidade, quanto pela empresa.

Como a alimentação é uma necessidade básica essencial à sobrevivência humana, a maneira encontrada pela empresa para garantir esse direito fundamental foi cadastrar as famílias desempregadas nas comunidades e distribuir lotes com um hectare, para que possam plantar culturas de ciclo rápido, como milho, feijão, mandioca e macaxeira, a fim de garantirem sua subsistência. Esse processo é chamado de rotação de culturas, em que são utilizadas as várzeas mais férteis ou as áreas irrigadas de plantio da cana, permitindo o descanso e recuperação do solo nos meses de inverno local.

Uma das ações de dádiva mais importantes consiste em a usina ceder e preparar o solo com máquinas, doar as sementes e dar a orientação técnica sobre o plantio. Por outro lado, as famílias beneficiadas cuidam do desenvolvimento das culturas e, como retribuição, assumem o compromisso de levar jovens da comunidade para aprenderem as práticas agrícolas iniciais, para tomarem gosto pela agricultura e, se desejarem, com o aprendizado realizado, tornarem-se os futuros colaboradores da empresa.

Esses jovens beneficiados retribuem a ação de aprendizagem participando de todas as etapas do cultivo, até a colheita. As famílias também retribuem as ações da usina destinando 10% da colheita – que não deve ser confundida com meação – para ser utilizada como sementes por outras famílias nos anos seguintes ou para ser consumida nas escolas onde estudam seus filhos, para suprir a falta de merenda nos finais de ano, ou para o ensino infantil e noturno, onde não existe merenda programada pelo governo, permanecendo essa produção armazenada nos silos da empresa até ser utilizada.

Diante da quantidade de lotes disponíveis todos os anos, que beneficiam até 90% das pessoas dessas comunidades, observamos um grande interesse dos comunitários em participar deste projeto, porque não há, fora dele, alternativas de sobrevivência disponíveis na região, a não ser migrar para o sul do país, opção já esgotada pelo desemprego estrutural e tecnológico. Aliás, essa realidade – o desemprego estrutural

criado pelo avanço da tecnologia – está trazendo levas de nordestinos de volta para os seus locais de origem, ampliando a população comunitária.

Essa opção de vida tem permitido a essas pessoas sobreviverem e até guardarem um certo dinheiro, haja vista que eles passam a despendar a sua indenização somente com os gêneros alimentícios essenciais a sua sobrevivência, já que não precisam ter despesas para plantar, cuidar e colher, vez que parte das sementes foi doada pela usina. O trabalho é o seu esforço físico pessoal e da sua família. A colheita das sementes é em mutirão, envolvendo todos os demais moradores, que se ajudam para obter um bom resultado coletivo.

Após a colheita, na maioria das vezes, as pessoas recuperam o que investiram, vendendo os produtos colhidos na feira e guardando uma parte para a sua alimentação familiar. Parte da colheita também é destinada pelas famílias ao plantio de culturas de subsistência, leguminosas e fruteiras no próprio quintal das casas, significando uma ação de retribuição para com os parentes que os abrigaram por ocasião do desemprego temporário.

Esses benefícios, entretanto, só acontecem quando o trabalhador é morador ou trabalhador fixo e tem em casa filhos solteiros ou casados que são trabalhadores safristas. Através da união familiar, o trabalho em mutirão de revezamento nos lotes ou no quintal de casa garante alternativas de vida, sobrevivência e renda, minimizando os problemas sociais comuns à realidade do desemprego provocado pela sazonalidade.

A segunda linha de ação é a educação voltada para o trabalho profissionalizante. Através da contratação do SENAR, jovens oriundos das comunidades, além dos melhores alunos das escolas noturnas, em desemprego temporário, são qualificados para as funções de tratorista, operador de carregadeira de cana, aplicador de defensivo agrícola e, após os cursos, permanecem como estagiários nessas funções, recebendo uma bolsa aprendizado, até serem contratados na safra. Essas medidas, além de gerarem satisfação nas comunidades, estão reduzindo a rotatividade e o absenteísmo e evitando a vinda de profissionais de fora – pessoas sem treinamento regular para essas funções e de origem desconhecida. Por outro lado, a empresa também ganha, pois a opção pelo trabalhador treinado por ela reduz os prejuízos com as quebras de máquinas e os acidentes, além de garantir a fixação do homem em sua região e a manutenção dos seus costumes e valores.

A retribuição acontece, nesses casos, de forma objetiva e subjetiva. Objetivamente, quando, após cada curso, a empresa escolhe os mais hábeis e

competentes para contratação, oportunidade em que ela ganha profissionais zelosos, responsáveis pelas operações e pela segurança dos transportes. Posteriormente, após um ano de trabalho nessas funções, este empregado passa para a função de monitor, sendo o responsável pela formação de novas turmas, poupando a empresa do pagamento de instrutores do SENAR que, a partir de então, apenas visitam a empresa para coordenar, avaliar e certificar as novas turmas de formandos, cumprindo-se, assim, os passos e finalidades da dádiva: dar, receber e retribuir.

A forma de retribuição subjetiva que a Empresa vê nessa ação social é pelo exemplo dado e a repercussão perante os outros jovens em ver irmãos e parentes longe do trabalho braçal pesado, conquistas só possíveis através do desenvolvimento da escolaridade e da qualificação profissional, que levam muitos a voltarem à escola e buscarem informações sobre os próximos cursos passando, também, aquele novo jovem profissional a ser a pessoa disputada pelas famílias para se casar dentro da própria comunidade.

A terceira e principal ação social, vista como dádiva, se volta para as donas de casa e jovens, visto que são as pessoas que não têm oportunidades de trabalho nem na safra, nem na entressafra, pois a tecnologia primeiramente eliminou todo o trabalho das mulheres na cana de açúcar – que era mais leve e mais especializado – e, mais recentemente, chegou ao trabalho dos homens.

Diante desse quadro e considerando a necessidade da mulher contribuir para a renda familiar e/ou, em muitos casos, sustentar a família na entressafra, a empresa, também através de instrutoras do SENAR ou SESI das áreas de economia doméstica, contrata cursos de corte e costura, crochê, pintura em tecidos, bolos e doces, entre outros, e doa todos os materiais e equipamentos necessários, além do pagamento dos cursos. A retribuição esperada é que essas pessoas sejam comprometidas com a multiplicação desses conhecimentos essenciais para as outras mulheres e as demais moças em idade escolar nas comunidades.

Muitas dessas pessoas tornam-se profissionais e passam a sobreviver desse comércio, gerando renda e trabalho para suas famílias. Outras, ainda, limitando-se a fazer uso dos conhecimentos adquiridos nos ambientes familiares, também reproduzem estes ensinamentos, seja frente à família, fabricando para o consumo social interno e externo, ou através de encomendas da própria usina – fabricação de fardamentos de vigilantes, de jardineiros ou de escolares.

A Empresa entende que com esse conjunto de ações, ela está contemplando todos os princípios da dádiva, contribuindo para a redução da pobreza através da oferta de oportunidades diversas para promoção da inclusão social e melhoria da renda das pessoas, mesmo para um universo reduzido, substituindo um Estado ausente e que repassa ao mercado suas responsabilidades de atender às necessidades básicas dos seus cidadãos em processos de exclusão, por falta de escolaridade, trabalho e empregabilidade.

No momento em que cria oportunidades para a população comunitária, a empresa está operando algumas máximas dos princípios da dádiva: primeiro, a de estar oferecendo a chance de todos os envolvidos nos projetos poderem usufruir benefícios comuns; segundo, ao ser doadora de recursos para minimizar despesas para os novos empreendedores; depois, a forte possibilidade de que quem for recebedor, não se transformará num pária dentro da sua comunidade e, por conseguinte, retribuirá a ajuda recebida, haja vista o forte apelo da cultura comunitária, movida pelos laços de sangue ou parentesco.

Posteriormente, o compromisso da usina com a educação profissionalizante tem levado para dentro da empresa valores que a organização já conhece, tais como ter orgulho de trabalhar a terra e de viver em comunidades, gerando a certeza de estar contribuindo com uma mínima parcela para a redução da maior comunidade do mundo, a dos “novos pobres e excluídos do mundo do trabalho”.

O homem, hoje, pressionado pela possibilidade do desemprego, vive a necessidade de aumentar sua escolaridade, de adquirir novas competências para se manter empregado e de manter seus direitos sociais para garantir a sua cidadania. Contudo, não há como essas pessoas terem autonomia para decidir sobre seus rumos e seu futuro se não forem cidadãos livres, cientes dos seus direitos e deveres e possuidores de trabalho e renda. Igualmente, não pode haver sociedade moderna sem relação ou interação entre os povos e sem que as pessoas tenham mecanismos para agir e participar na sociedade e para exercitarem o seu direito de receber e retribuir com igualdade tudo o que a comunidade lhes ofereceu.

Cumpra agora discorrermos acerca da motivação dos trabalhadores da Cia Usina São João, tanto no campo da vida pessoal quanto profissional, tomando por base a Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow.

2.4. UM OLHAR SOBRE A MOTIVAÇÃO HUMANA NA CIA USINA SÃO JOÃO COM BASE NA TEORIA DA HIERARQUIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW

O sentido etimológico de motivação vem da palavra latina “movere”, que significa mover. A origem da palavra remete à noção de dinâmica ou ação, que é a principal tônica dessa função particular da vida psíquica. Nesse sentido, diversos autores têm empregado o termo motivação como sinônimo de forças psicológicas, desejos, impulsos, instintos, necessidades, vontade, intenção. Esses termos têm sido usados como forças internas que impelem o indivíduo a agir, seja no sentido de buscar ou fugir de determinadas motivações (BERGAMINI, 1982).

No tocante à conceituação de motivação, existem várias definições sobre o tema. De um modo geral, motivo é tudo aquilo que impulsiona o indivíduo a agir de determinada forma e dá origem a um comportamento específico. Esse impulso à ação pode ser provocado por um estímulo externo do ambiente e pode ser provocado pelos processos mentais do indivíduo, relacionado com seu sistema cognitivo. Segundo Vernon (1971), motivação é uma força interna que emerge, regula e sustenta todas as nossas ações. Neste sentido, a motivação seria um sentimento que estaria dentro de cada indivíduo e surgiria de acordo com suas necessidades. Portanto, ninguém poderia motivar ninguém; o máximo que se poderia fazer é criar condições para que a pessoa se motive.

Vergara defende que "motivação é uma força, uma energia que nos impulsiona na direção de alguma coisa; ela nos é intrínseca, isto é, está dentro de nós, nasce de nossas necessidades interiores" (VERGARA, 2000, p. 42). Destarte, por esse conceito, tudo o que as pessoas ao nosso redor podem fazer é estimular, incentivar e provocar nossa motivação. De acordo com Robbins, “a motivação refere-se às forças internas e externas de uma pessoa, que provocam entusiasmos e persistências em seguir um certo curso de ação” (ROBBINS, 1999, p.03). Dessa forma, a motivação seria capaz de afetar a produtividade dos trabalhadores e caberia ao administrador canalizar a mobilidade dessa energia no sentido da realização das metas organizacionais. Segundo Chiavenato, “motivação é o esforço e a tenacidade exercidos pela pessoa para fazer algo ou alcançar algo. É um dos fatores que contribuem para o bom desempenho no trabalho” (CHIAVENATO, 1999, p. 153).

Podemos concluir, a partir das definições acima apresentadas, que a motivação é uma força intrínseca, interna aos indivíduos e que está associada a vários fatores

determinantes. Entretanto, as organizações podem utilizar estratégias que busquem estimular, incentivar e provocá-las nos funcionários, a fim de conquistar resultados que garantam a empregabilidade e a sustentabilidade dos seus colaboradores, como também a competitividade das organizações.

No período anterior à Revolução Industrial, a forma mais utilizada para “motivar” os empregados consistia no uso das punições, o que fazia surgir um ambiente generalizado de medo. Muitas vezes, essas punições não se limitavam apenas a atingir psicologicamente as pessoas, podendo afetá-las através de restrições financeiras, e até mesmo se tornar reais sob a forma de prejuízos físicos.

A partir da Revolução Industrial, foram realizados investimentos cada vez mais substanciais em máquinas e equipamentos, com o objetivo de aumentar a eficiência dos processos industriais, os quais passaram a exigir retornos cada vez mais recompensadores. Esse novo rumo nos negócios deu origem a uma preocupação relativa à melhoria dos relacionamentos e dos procedimentos na forma de trabalhar. Passou-se a exigir dos gerentes e administradores um desempenho melhor no sentido não só de encontrar pessoas mais adequadas e ajustadas para os diferentes cargos das organizações, mas também que fossem capazes de serem treinadas no uso de ferramentas, equipamentos e métodos mais produtivos de trabalho.

Ademais, a administração deveria buscar delinear planos salariais que pudessem ser considerados como estimuladores para que o trabalhador aumentasse seus ganhos, fazendo o que o seu gerente lhe ordenasse, com maior rapidez e presteza (BERGAMINI, 1997, p. 19-20).

Bergamini (1997) ainda considera que, por volta de 1911, os estudiosos da administração científica delineada por Taylor defendiam o uso de formas e meios eficazes de controle sobre os subalternos, para que se conseguisse fazê-los atingir níveis pré-determinados de produtividade. As operações de trabalho foram se tornando cada vez mais simples e rotinizadas, baseadas na divisão do trabalho e começando, em especial, pelo fracionamento e especialização dos cargos nas linhas de montagem. Em lugar do clima de punição, adotou-se a crença de que o dinheiro seria a principal fonte de incentivo à motivação. Acreditou-se também que a maioria dos trabalhadores escolheria os seus empregos não tanto pelo tipo de trabalho ou pelo conteúdo dos cargos, mas, principalmente, o faria tomando por base as perspectivas de remuneração crescente, criadas em decorrência dos incentivos pagos a maior pela produtividade alcançada.

Lévy-Leboyer diz que:

[...] Assim como Taylor e como os primeiros psicólogos industriais, os teóricos pensaram ter descomplicado a concepção da conduta humana ao convir que para motivar seguidores seria necessário, apenas, atentar, sobretudo, para uma sistemática de recompensa / punição. Para eles, os homens contratados pela organização são, ao mesmo tempo, racionais e passivos, preferindo a segurança de uma atividade precisa aos riscos que acompanharam toda a liberdade (1974, p. 17 *apud* BERGAMINI, 1997, p. 20).

De acordo com o pensamento que dominava na época, os trabalhadores teriam que seguir à risca tudo aquilo que estivesse previsto e claramente especificado. Contudo, dentro desse ambiente de incentivo à produtividade máxima, os trabalhadores perceberam que estavam arriscando a sua própria segurança no trabalho. Eles verificaram que, apesar de poderem receber salários mais altos, tal fato faria com que a organização necessitasse de um número menor de trabalhadores para atingir a mesma produtividade.

Como resposta a essa percepção, os empregados optaram por adotar atitudes que levassem à diminuição da produtividade salvaguardando, assim, a sua permanência no emprego por mais tempo (BERGAMINI, 1997). Drucker (1997, *apud* BERGAMINI, 1997) expõe que esse tipo de tratamento tem um caráter cruel. Ele analisa que os incentivos econômicos vão se tornando direitos, em vez de recompensas. Para ele, o resultado da crescente demanda por recompensas materiais está rapidamente destituindo a sua utilidade como incentivo e como instrumento administrativo, o que faz concluir que os salários não são, por si só, um agente capaz de motivar pessoas.

Uma segunda proposta surge com Mayo, que defende uma nova filosofia administrativa, conforme se depreende do trecho em que se segue:

[...] percebeu-se a importância de considerar a pessoa na sua totalidade. Pressupunha-se que a melhor maneira de motivar os empregados deveria caracterizar-se por forte ênfase do comportamento social dos mesmos. Os administradores e supervisores passaram, então, a procurar fazer com que os empregados sentissem a sua utilidade e importância pessoal no trabalho. A estratégia administrativa deveria promover o reconhecimento do valor de cada pessoa, além de buscar, de forma muito especial, a satisfação das suas necessidades sociais (MAYO, *apud* BERGAMINI, 1997, p. 21).

A suposição que relaciona a motivação a um único fator, seja ele dinheiro – Teoria da Administração Científica ou do *homo economicus* – seja o relacionamento social – Teoria das Relações Humanas – , logo dá provas da sua fragilidade como uma explicação capaz de oferecer maior segurança em termos de escolha da melhor forma de administrar. O ser humano, como um todo, e em relação ao seu trabalho, mostra-se muito mais complexo do que se imaginava (BERGAMINI, 1997, p. 22).

Segundo Meignez (1965, *apud* BERGAMINI, 1997), enquanto a Administração das Relações Industriais buscava, por volta de 1957, época em que nascia a Teoria Comportamental (Teoria X e Y), valorizar e reconhecer a importância e o papel das pessoas para as empresas, esta só as viam, infelizmente, como mais um recurso que as organizações poderiam usar para seu funcionamento, tais como recursos financeiros, tecnológicos, insumos, entre outros.

Passamos a admitir que pessoas diferentes busquem objetivos motivacionais distintos ao se engajarem em um determinado tipo de trabalho. Ao mesmo tempo, estes trabalhadores são vistos como possuidores de diferentes habilidades e talentos pessoais próprios de cada um deles. Assim, cada indivíduo passou a ser visto como tendo condições de contribuir de uma maneira diferente para a consecução dos objetivos da organização.

No início do século XX, o desafio era descobrir o que se deveria fazer para motivar as pessoas. Porém, mais recentemente, tal preocupação mudou de sentido, haja vista que os estudos apontam que cada pessoa já traz, de algum modo dentro de si suas próprias motivações e necessidades. Por isso, atualmente, o maior desafio dos psicólogos das organizações e do trabalho é encontrar e adotar recursos organizacionais que não sufoquem as forças motivacionais das pessoas e que "o ser humano não se submeta passivamente ao desempenho de atividades que lhe sejam impostas e que não tenham nenhum significado para ele" (BERGAMINI, 1997, p. 22-23). Torna-se importante agir de forma que as pessoas não percam a sua sinergia motivacional.

A partir do século XXI, e com a chegada da Era do Conhecimento, a tendência mundial é a busca pela valorização do fator humano nas empresas e no mercado de trabalho. A exigência está na capacidade de saber lidar e se preparar emocionalmente para enfrentar as adversidades da vida. Por outro lado, a natureza do ser humano é muito complexa e talvez por esse motivo, o estudo do comportamento humano nas organizações seja apaixonante, uma vez que procura desvendar as diferenças entre vencedores e vencidos, campeões e perdedores, felizes e infelizes.

Como já foi dito, neste início de século, há uma tendência de revalorização das pessoas e muito se tem pesquisado e escrito sobre o tema da motivação. Como Glasser chama atenção:

[...] o fracasso da maioria de nossas empresas não está na falta de conhecimento técnico. E, sim, na maneira de lidar com as pessoas. Foge à nossa compreensão o hábito dos administradores de achar que os trabalhadores não produzem com qualidade apenas por falta de conhecimento técnico. Na realidade, isso está

ocorrendo devido à maneira como são tratados pela direção da empresa (1994, p. 15, *apud* BERGAMINI, 1997, p. 24).

Muitas são as teorias sobre a motivação, em virtude da sua relação com a satisfação no trabalho. É que estando motivadas, as pessoas produzem mais e trabalham satisfeitas, fazendo com que seja extraído delas um melhor desempenho. Nesse diapasão, uma das mais conhecidas teorias motivacionais, quanto à sua aplicabilidade na área administrativa e gerencial, é a Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas, de Abraham Maslow, a qual procura explicar o comportamento humano a partir das necessidades básicas humanas, do sentimento de satisfação e insatisfação presentes nas pessoas e das necessidades adquiridas no meio social, suas influências na produtividade e no desempenho dos colaboradores para as organizações.

A hipótese central da teoria de Maslow é a existência de uma hierarquia das necessidades humanas, constituída pelas necessidades biológicas, psicológicas e sociais. Por essa teoria, somente na medida em que as necessidades inferiores da hierarquia são satisfeitas, pelo menos em parte, é que surgirão as necessidades superiores da hierarquia. As necessidades humanas foram escalonadas em necessidades primárias, divididas em fisiológicas e de segurança; e as secundárias, compostas pelas de afetividade social, de auto-estima e de auto-realização.

As necessidades primárias são as denominadas de fisiológicas e de segurança, por formarem a base da hierarquia sendo, portanto, consideradas como as necessidades mais baixas, mas também as mais essenciais ao ser humano. As necessidades fisiológicas dizem respeito à sobrevivência das pessoas e estão relacionadas com a sede, a fome, o sexo e o sono. Ao identificar as necessidades fisiológicas como sendo as preponderantes, Maslow quis dizer que se uma pessoa fosse totalmente carente – se todas as necessidades estivessem por satisfazer – seu organismo seria dominado pelas necessidades fisiológicas e suas outras necessidades desapareceriam ou seriam reprimidas. No entanto, uma vez satisfeitas as necessidades fisiológicas e de segurança, surgiriam então necessidades “mais altas”, que passariam a dominar o comportamento dos indivíduos.

As necessidades de segurança se definem como a necessidade da pessoa se sentir segura de perigos hostis e ameaças do mundo. Envolvem a estabilidade, a proteção, a ausência de medos e de ameaças e a ausência de ansiedade. A satisfação física é ainda uma sensação de estar protegida dos males e danos tanto físicos quanto emocionais, potencialmente “gratificável” por salários, benefícios complementares e um sentimento

de segurança na capacidade pessoal de ganhar o sustento pelo trabalho realizado e por dispor de um abrigo seguro. As necessidades de segurança surgem no comportamento humano quando as necessidades fisiológicas já estão relativamente satisfeitas e têm grande importância na vida das pessoas. Tais necessidades guardam uma grande relação de dependência com a empresa, uma vez que são nelas que as ações gerenciais arbitrárias ou decisões inconsistentes podem provocar incertezas ou inseguranças nas pessoas, quanto a sua permanência e estabilidade no emprego ou na função que desempenham.

Já as necessidades secundárias são as de caráter afetivo-sociais, as de estima, e as de auto-realização, as quais constituem o topo da hierarquia. As necessidades de participação são características das de aceitação e afeto. Nesse estágio, o indivíduo é motivado a assegurar seu lugar em um determinado grupo, com a gratificação do sentimento de a ele pertencer, bem como o de construir relações emocionais íntimas com outros, e dar e receber amor.

Por se tratar de necessidades ligadas à vida associativa e familiar, à participação, à aceitação, e à amizade, quando essas necessidades não são satisfeitas, a pessoa tende a se tornar resistente, antagônica e hostil em relação às pessoas que a cercam. Destarte, ocorre a falta de adaptação social e a solidão diante da frustração no contexto do trabalho, podendo gerar desmotivação para a realização de tarefas corriqueiras.

A necessidade de estima não só inclui a necessidade de auto-respeito e de uma auto-avaliação de si mesmo, mas também abrange o respeito ou a consideração por parte dos outros indivíduos. Há uma necessidade de independência e liberdade e um sentimento íntimo de confiança na própria competência para lidar com o mundo, bem como o reconhecimento e a apreciação positiva por parte dos outros. Por outro lado, a não-satisfação dessas necessidades produz sentimentos de fraqueza, desamparo, dependência, inferioridade e desânimo, transformando-se em fonte de desmotivação no ambiente de trabalho.

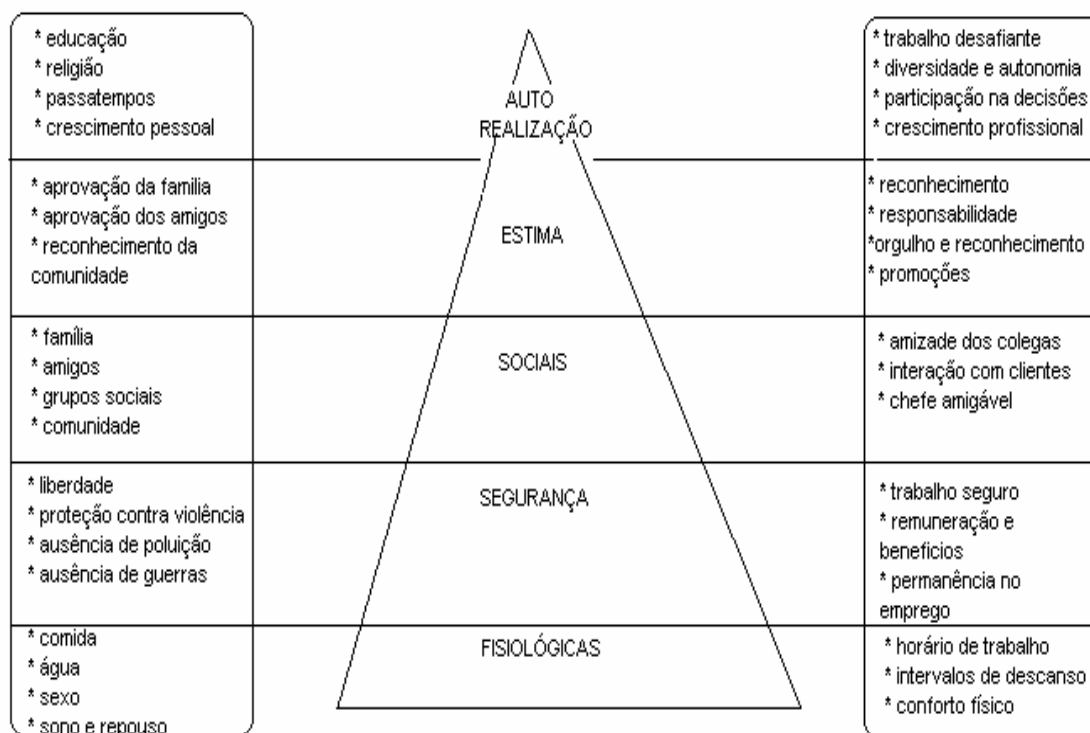
A necessidade de auto-realização é a necessidade de crescimento. A pessoa está empenhada no processo de realizar suas potencialidades, de vivenciar o conceito de desenvolvimento de si mesma. Cada pessoa é uma entidade singular e "única" e precisa procurar sua fórmula própria de realização. É um processo permanente de auto-desenvolvimento, movido por desafios, busca de promoções e de maiores salários e benefícios.

Dessa forma, Maslow procurou compreender e explicar o que energiza, dirige e sustenta o comportamento humano. Conforme anteriormente explicitado, o comportamento é motivado por necessidades que ele chamava de fundamentais. Tais necessidades são baseadas em dois agrupamentos, quais sejam, de deficiência e crescimento. As necessidades de deficiência são as fisiológicas, as de segurança, de afeto, e as de estima; enquanto as necessidades de crescimento são aquelas relacionadas ao auto-desenvolvimento e auto-realização dos seres humanos (HUITT, 1998).

Contudo, impende ressaltar que apesar de propor uma hierarquia de necessidades, em que as necessidades superiores emergem à medida que as inferiores são satisfeitas, Maslow não supõe que as necessidades básicas sejam totalmente satisfeitas de modo a permitir a emergência das necessidades superiores. O que existe é uma relativa satisfação das necessidades básicas.

Para melhor ilustrar a teoria da hierarquia das necessidades humanas, tem-se a figura central adiante exposta, em que se encontram demonstradas as cinco necessidades fundamentais: fisiológicas, segurança, social, estima ou ego e auto-realização. Essas necessidades estão divididas e são apresentadas sob a forma piramidal, sendo que cada uma delas é capaz de influenciar fortemente o comportamento humano definindo o sucesso ou o fracasso, a integração ou a inadaptação ou desmotivação das pessoas dentro de uma organização.

Hierarquia das Necessidades Humanas segundo Maslow



(CHIAVENATO, 2004, p. 71)

Embora as relações humanas tenham existido desde os primórdios da vida humana, a preocupação científica com essas relações no ambiente de trabalho é relativamente recente. Entende-se como uma atividade que deve prevalecer no estabelecimento e na manutenção dos contatos entre pessoas, devendo considerar que as mesmas possuem desejos, necessidades, potenciais e objetivos diferentes a serem atingidos e satisfeitos.

Convém destacar, ainda, que nem sempre o ciclo motivacional se completa, porque nem sempre todos os níveis de satisfação são plenamente satisfeitos, o que significa que nem sempre o indivíduo consegue satisfazer totalmente uma necessidade. Da mesma forma que a satisfação de uma necessidade não é mais fonte de motivação sozinha, enquanto força que impulsiona o ser humano a buscar condições que atendam aos requisitos de satisfação desejados, o contrário ocorre quando a necessidade não é satisfeita, pois essa insatisfação é que se torna fonte de motivação, levando os indivíduos a buscarem essas realizações.

Devemos destacar, também, que cada trabalhador se motiva de forma diferente, mas algumas premissas e características se igualam. A grande maioria dos trabalhadores se motiva com a possibilidade de ver os seus sonhos realizados. Esses sonhos vêm moldados das mais diversas formas, encontrando-se expressos em palavras ou gestos, no reconhecimento de um trabalho bem feito, num elogio, na possibilidade de crescimento, numa palavra de compreensão e carinho, na importância de fazer parte de uma equipe, entre outros. Por essas razões, o maior investimento de uma empresa deve estar nas pessoas, pois é nelas que está o poder da decisão em fazer ou não fazer, em fazer tudo ou só uma parte, em fazer correto ou mais ou menos, em fazer agora ou depois.

Passando a uma análise teórica comparativa da motivação das pessoas para a vida e para o trabalho, cumpre avaliar os ensinamentos e a diferenciação de objetivos expressos no pensamento de Taylor e Maslow. Temos que Taylor criou sua Teoria Científica com base nos princípios e na visão do *homo economicus*, defendendo que a única necessidade básica dos trabalhadores seria o dinheiro, e que para eles satisfazerem essa necessidade, aceitariam se submeter a um trabalho robotizado, sem criatividade, sem aspirações e sem ambições, apenas subordinados a tempos padrões, movimentos repetitivos e metas de produção a serem cumpridas rigorosamente.

Diferentemente, como já anteriormente exposto, Maslow vislumbrava o atendimento dessas necessidades como um conjunto de fatores devidamente dispostos em níveis, numa hierarquia de importância e de influências que levava as pessoas a se motivarem para buscar meios de satisfazê-las, percebendo assim que os indivíduos não precisam satisfazer apenas suas necessidades financeiras, e que trabalhar num ambiente higiênico e ter aceitação e reconhecimento da sua comunidade, escola, trabalho e igreja são fatores motivacionais muito importantes para estimular as pessoas na busca de novas metas e objetivos para a sua vida.

Nesse sentido, Ford se inspirou na teoria de Taylor para ter sucesso com a implantação das suas linhas de produção eficazes, mas foi buscar nas idéias de Maslow e nas experiências de Hawthorne, com base na Teoria das Relações Humanas, formas para humanizar as linhas de produção, estimulando a melhoria da qualidade de vida e renda, pagando salários acima do mercado, colocando assistentes sociais para conhecer a realidade de vida e de consumo dos seus empregados e estimulando atividades de lazer e de interação grupal, para que o homem não visse o trabalho apenas pelo lado do sacrifício e da busca do atendimento das suas necessidades financeiras de sobrevivência.

A teoria de Maslow apresenta como aspecto interessante, também, o fato de que as necessidades de crescimento, tais como de estima e auto-realização, se mostram insaciáveis após o reconhecimento da necessidade; ou seja, a ambição sadia na busca de mais reconhecimento social e qualidade de vida e renda, proporcionada por um diploma, por uma promoção ou pelo convite para um emprego mais desafiador leva o homem a não considerar essas duas necessidades como satisfeitas plenamente, fato que o motiva a buscar sempre novas realizações e ter elevado potencial de experiências para a sua concretização, gerando sentimentos de autoconfiança, valor, capacidade, utilidade e pertencimento (MASLOW, 1975, p. 351).

Após esses breves enfoques teóricos acerca da Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas desenvolvida por Maslow, cumpre buscar inserir tais conceitos na realidade da comunidade da Cia Usina São João ora estudada, de maneira a vislumbrar a aplicabilidade prática da referida teoria.

A análise da vida no meio rural tem demonstrado que as pessoas apresentam, em geral, um nível de escolaridade, de interesse e de aspirações abaixo da média, em decorrência da falta de oportunidades e de investimentos em educação e qualificação profissional, resultando numa realidade de vida sem objetivos claros para o futuro, que chega a comprometer a renda e a qualidade de vida dessas pessoas.

Na comunidade rural da Cia Usina São João, há um grupo substancial de trabalhadores cujo objetivo maior é apenas realizar e atender às suas necessidades básicas no sentido fisiológico e de segurança, como comer, beber, dormir, ter um abrigo e um emprego temporário, que são “satisfadores” de necessidades tão mínimas que lhes permitem sobreviver por apenas seis meses, mas não possibilitam que esses trabalhadores possam organizar uma poupança para sobreviver na entressafra. Esses trabalhadores demonstram uma baixa qualificação educacional e profissional, bem como se mostram menos ambiciosos em trabalhar mais, ser melhor remunerados e buscar conquistar, assim, um maior reconhecimento e oportunidades profissionais que lhes garantam um acesso a um emprego fixo ou a um curso profissionalizante na empresa.

De forma paradoxal, e consoante a teoria das necessidades humanas de Maslow, há outras turmas de trabalhadores na usina que, bem diferentemente desse comportamento de conformismo com a realidade vigente e de falta de motivação para enfrentar a vida, vêm ultrapassando não apenas a satisfação das suas necessidades primárias, quais sejam fisiológicas e de segurança, mas também têm buscado

contemplar os anseios considerados secundários na escala piramidal, tais como as necessidades de caráter afetivo-sociais, de estima e de auto-realização.

Podemos constatar que os trabalhadores de duas das comunidades circunscritas à usina, a exemplo das comunidades de João Raimundo e Jacques³⁰, constituídas por um efetivo de 260 pessoas, dentro de um universo total de 727 trabalhadores cortadores de cana, apresentam uma produtividade alta, ótima frequência ao trabalho e um comportamento profissional e pessoal adequado. Este esforço próprio e, ao mesmo tempo de um trabalho em equipe, é fortalecido pelo sentimento de grupo e pertencimento, de forma que esses trabalhadores vêm ultrapassando fronteiras de satisfação de suas necessidades essenciais de forma rápida e surpreendente para o nível educacional e social que a maioria possui. Em virtude disso, surge uma série de questionamentos que merecem ser estudados de forma mais específica e investigativa, pelo ineditismo do comportamento apresentado por estas turmas.

Assim, cumpre-nos levantar algumas indagações para melhor buscar compreender e conhecer essa realidade e responder aos questionamentos surgidos, antes que se comece a analisar as diversas trajetórias de vida e de estratégias dessas pessoas, bem como que estímulos as têm levado à ação e o que as conduz em direção a uma condição de diferenciação em seu desempenho comportamental e profissional, com base nas conclusões extraídas da teoria da hierarquia das necessidades básicas de Maslow. Passemos a formular os questionamentos.

Como primeiro questionamento a ser discutido, busca-se saber: Será que este comportamento diferenciado é produto de um trabalho educativo? Sendo produto de um trabalho educativo, como se procedeu a esse trabalho, considerando que a maior parte desses trabalhadores apresenta um grau de discernimento e de escolaridade mínima? Temos como segundo questionamento perquirir por que essas turmas têm um comportamento diferenciado da maioria dos outros trabalhadores, adotando práticas econômicas/domésticas vistas como sensatas e prevenidas (precavidas), investindo tudo o que conseguem ganhar extra, para obter sucesso profissional e pessoal no mundo exterior ao trabalho, mas de maneira a não negligenciar suas obrigações funcionais na empresa?

Por último, cumpre ainda nos determos a um terceiro questionamento: por que, em condições de trabalho e de experiência profissional semelhantes, os outros

³⁰ As comunidades de João Raimundo e Jacques são vilarejos situados próximo à Usina São João, no município de Espírito Santo.

cortadores possuem comportamento diferenciado desses grupos de referência? O que é percebido através dos fatos concretos é que a maioria dos cortadores de cana, vivenciando a mesma situação daqueles grupos de referência, gasta tudo o que ganha, não tem o menor conforto nas suas residências e parece não se interessar pelo trabalho e pela busca da melhoria de vida e renda e em assegurar também seu futuro e da sua família, apesar da usina possibilitar/ transmitir as mesmas orientações para todas as equipes indistintamente.

Após um estudo sistemático desses grupos de trabalhadores da comunidade pesquisada, pudemos inferir acerca dos questionamentos formulados, de acordo com o ciclo motivacional de Maslow, que essas pessoas recebem estímulos motivacionais internos, tais como a mudança social dentro de suas comunidades pelo que já possuem e pensam em adquirir; e externos, pelo reconhecimento do seu trabalho e comportamento no âmbito da empresa, levando-os a um estado de motivação cíclico e constante na vida pessoal que os orienta e impulsiona. Assim, após atenderem suas necessidades primárias, buscam satisfazer suas necessidades secundárias, representadas pela busca de mais reconhecimento pessoal e de status, numa esfera de aspirações que os outros trabalhadores não apresentam, o que ratifica o pensamento teorizado por Maslow (*apud* VERGARA, 2000, p. 44) de que, "[...] à medida que as necessidades mais baixas da hierarquia vão sendo satisfeitas, vão dando lugar as mais altas", conforme se depreende do trecho que se segue:

[...] as necessidades humanas estão organizadas numa hierarquia de valor ou premência, quer dizer, a manifestação de uma necessidade se baseia geralmente na satisfação prévia de outra, mais importante ou premente. O homem é um animal que sempre deseja. Não há necessidade que possa ser tratada como se fosse isolada; toda necessidade se relaciona com o estado de satisfação ou insatisfação de outras necessidades (MASLOW, 1971, p. 338, *apud* CHIAVENATO, 1994, p. 171).

Por outro lado, aqueles trabalhadores que buscam apenas satisfazer suas necessidades primárias, fisiológicas e de segurança, com vistas a garantir sua sobrevivência e não almejam satisfazer os demais anseios que compõem a pirâmide de Maslow acabam se limitando à condição de “novos pobres”, visto que sem crescerem educacional e profissionalmente, terminam por ficarem excluídos socialmente, sem trabalho na entressafra, sem renda extra e passando por privações econômicas.

Apesar da necessidade latente, esses novos pobres não demonstram possuir visão de futuro para impulsioná-los a agir de forma a adotar um comportamento diferenciado que os leve a atender às suas necessidades mínimas. Além do treinamento

e das orientações oferecidas pela empresa, parece que essas pessoas não dispõem de maiores orientações para a busca de novas realizações e satisfações pessoais, não conseguindo assim, segundo Huitt (1998), sair do campo das necessidades de deficiência, para as de crescimento, que se encontram num estágio mais elevado da pirâmide das necessidades e que compreendem aquelas relacionadas ao campo do auto-desenvolvimento e da auto-realização dos seres humanos.

Com base nessas observações, podemos inferir que o baixo nível de escolaridade e de orientação social e familiar é a principal causa para a falta de aspirações e de busca de realizações dos trabalhadores da agroindústria em geral, levando-os à falta de inserção no mercado de trabalho, por apresentarem pouca escolaridade e experiência, por não buscarem melhorar a sua empregabilidade e por não terem objetivos de vida definidos, resultando numa realidade de vida na dependência de ações sociais das empresas, dos governos e das organizações do terceiro setor, que buscam orientar e criar alternativas para o desenvolvimento do empreendedorismo e para a melhoria da condição de vida dessas pessoas, embora alguns ainda se satisfaçam apenas em ser assistidos.

Faz-se mister analisarmos e historiarmos a maneira como os trabalhadores dos grupos de referência buscam satisfazer cada uma dessas necessidades estabelecidas na teoria de Maslow, com base nas informações colhidas e avaliadas junto a esse grupo de trabalhadores da comunidade rural ora estudada.

No tocante às necessidades primárias, cumpre discorrer brevemente acerca das fisiológicas e de segurança, em que se encontram didaticamente divididas. As necessidades fisiológicas desses trabalhadores se encontram satisfeitas de maneira bastante abrangente visto que, em decorrência de serem mais produtivos, e conseqüentemente auferirem uma renda acima da média dos demais, essas equipes conseguem atender sem problemas as suas necessidades essenciais de sobrevivência, tais como manter uma alimentação adequada, dormir oito horas por dia, fazer suas necessidades fisiológicas em ambiente higienizado e adequado, além de constituir uma família estruturada.

Quanto às necessidades de segurança, a renda diferenciada permite que todos tenham casa própria, em alvenaria, com no mínimo cinco cômodos, saneada, alpendrada e com área disponível própria de dois hectares, onde esses trabalhadores plantam culturas de subsistência, frutas, legumes e outras culturas permanentes, além de possuírem cercados em que criam gado, ovinos, frangos e porcos. Acrescentemos que as

áreas ocupadas por eles eram assentamentos do Governo em que a reforma agrária fracassou, por falta de assistência técnica e financiamentos oficiais, mas que esses trabalhadores souberam aproveitar em pequenos empreendimentos, que garantiram a satisfação de suas necessidades primárias.

Para essas equipes que optaram por serem empreendedores agrícolas, os empregos na usina são importantes para a manutenção de sua contribuição previdenciária em dia e pela possibilidade de obterem rendimentos mais altos para investirem no seu empreendimento. Contudo, a infra-estrutura que a maioria já implantou em suas pequenas propriedades lhes permite trabalhar e manter empregados provisórios nos períodos em que estão trabalhando na usina. Também, vendem a sua pequena produção para o mercado consumidor local e com os ganhos, adquirem outros bens materiais.

Passando a analisar as necessidades secundárias, cumpre discorrer de forma sucinta acerca das afetivo-sociais, de estima, e de auto-realização, as quais constituem o topo da pirâmide hierarquizada de Maslow. No tocante às necessidades de amor, afeição e participação, temos que essas pessoas vivem em comunidades rurais, cercadas por laços familiares e de pertencimento, em que as relações fraternais são permanentes. Ademais, as possibilidades de namorar, casar e ter filhos, continuando dentro da sua própria comunidade, trazem satisfação e motivação para que todos pensem com um sentimento de igualdade e coletividade, buscando ajudar uns aos outros em mutirões nas folgas, por exemplo, para a satisfação de todo o grupo social.

No que se refere às necessidades de estima, status e reconhecimento, as pessoas que formam essas equipes conseguem satisfazer essa necessidade com facilidade porque, ao se destacarem no desempenho do seu trabalho, são premiadas através de representação da empresa em torneios de corte de cana organizados entre empresas pelos sindicatos rurais; participam de jantares com a diretoria por serem os mais produtivos e destaques do mês; ganham prêmios materiais de valor, como geladeira, bicicleta, fogão, além de certificados de desempenho profissional e fotos; participam do concurso facão de ouro, prata e bronze, de grande repercussão e aspiração de todo bom cortador, entre outras premiações. Portanto, conseguem ser reconhecidos pelo seu caráter, profissionalismo e espírito de luta e motivação para alcançar suas metas.

Podemos vislumbrar, ainda, entre os membros dessa comunidade a satisfação de suas necessidades de auto-realização. Tal realização pode ser exemplificada com a realidade de alguns trabalhadores dessas equipes observadas, que começaram a optar

por vir para o trabalho em bicicletas ganhas nas premiações da usina, ao invés de dependerem do transporte da empresa, o qual executa um trajeto mais lento, por circular pelas estradas de barro e transportar um grande número de trabalhadores. Utilizando-se de transporte próprio, esses trabalhadores conseguem chegar mais tarde ao trabalho e voltar para casa mais cedo, sem prejuízo do horário de trabalho, despertando o interesse dos demais trabalhadores em buscar alcançar esse tipo de conquista. Também há outros exemplos de membros desse grupo, através dos resultados alcançados no trabalho e no empreendedorismo, conseguirem adquirir motocicletas para fazerem o trajeto para o trabalho, sonho de consumo e de realização de muitos jovens trabalhadores, que vêm nessas pessoas um exemplo a ser seguido, tanto pela inclusão social conseguida, como pela melhoria de renda e qualidade de vida alcançada.

Com base na teoria de Maslow, portanto, podemos inferir que a motivação é um estado cíclico e constante na vida pessoal, e a vontade “expressa, como o desejo de a pessoa tornar-se sempre mais do que é e de vir a ser tudo o que pode ser” (MASLOW, 1975, p. 352) impulsiona as pessoas a buscarem percorrer a escala das necessidades de forma a satisfazer seus anseios básicos e, logo em seguida, almejem à satisfação das necessidades secundárias, dentro do ambiente comunitário em que estão engajadas.

Assim, podemos concluir que, enquanto 25% do efetivo de trabalhadores da empresa estão motivados em buscarem a sua realização e reconhecimento profissional e social, além de garantirem sua sobrevivência como empreendedores, atendendo dessa forma a todos os seus anseios, os outros 75%, apesar de terem oportunidades iguais, não conseguem ganhar e economizar o suficiente para atender as suas necessidades básicas na entressafra, constituindo-se, assim, um grande grupo que, com baixa escolaridade e qualificação profissional, se vê limitado à satisfação apenas das necessidades mais básicas e imprescindíveis à sua sobrevivência, deixando de almejar à consecução de outros anseios pessoais, sociais e profissionais.

Seguindo a mesma linha de análise, daremos continuidade ao estudo, tecendo considerações acerca das necessidades humanas básicas dos trabalhadores rurais da Cia Usina São João, bem como sobre as formas como se busca satisfazê-las.

2.5. UM OLHAR SOBRE AS NECESSIDADES HUMANAS BÁSICAS DOS TRABALHADORES RURAIS DA CIA USINA SÃO JOÃO

Muitas vezes, o termo necessidades humanas tem uma conotação tão ampla que torna difícil a identificação dos conteúdos desse conceito. Outras vezes, é trabalhado de modo tão subjetivo e arbitrário que as políticas sociais informadas por essa noção revelam-se inconsistentes e pouco efetivas.

Existem, portanto, várias linhas de pensamento que procuram definir a noção de necessidades humanas. Há correntes doutrinárias que defendem que elas não se mostram comuns a todas as pessoas e que possam ser objetivamente identificáveis, de forma que a satisfação dessas necessidades pudesse ser planejada de maneira sistemática e organizada. Esses autores que visualizam as necessidades humanas básicas sob o ângulo do subjetivismo e do relativismo, entendem que: “se não há necessidades comuns que sejam vivenciadas coletivamente e que sirvam de parâmetro para a formulação e implementação de políticas públicas, não haverá melhor mecanismo para satisfazê-las do que o mercado” (PEREIRA, 2002, p. 39).

Com base nessa tendência, muitas vezes o conceito de necessidades sociais é confundido com outras noções, sendo consideradas como:

falta ou privação de algo (tangível ou intangível); preferência por determinado bem ou serviço em relação a outro; desejo, de quem psicologicamente se sente carente de alguma coisa; compulsão por determinado tipo de consumo, movida pela dependência ou pelo uso repetitivo ou viciado desse consumo; demanda, como procura por satisfação econômica, social ou psicológica de alguma carência. Há, ainda, quem confunda necessidade com motivação, expectativa ou esperança de obter algo de que se julga merecedor, por direito ou promessa (PEREIRA, 2002, p. 39-40).

Teorias mais recentes têm buscado definir as necessidades básicas de forma objetiva, com vistas a permitir a formulação de políticas públicas de forma mais coerente. Rejeitando as concepções naturalistas, relativistas e culturais das necessidades, Doyal e Gough, principais teóricos das necessidades como fenômenos objetivos e universais, sustentam que todos os seres humanos, em todos os tempos, em todos os lugares e em todas as culturas, têm necessidades básicas comuns (PEREIRA, 2002, p. 66).

Tal pensamento diverge, portanto, da concepção naturalista, porque essa “reduz as necessidades a preferências e desejos, regulados pelo mercado” (CABRERO, 1994, p. 14, apud PEREIRA, 2002, p. 66). Contrapõe-se também à concepção culturalista, em particular aos fenomenólogos, porque estes concebem as necessidades como uma “construção social”, atendo-se a uma “microsociologia” das necessidades sociais; e à

visão relativista, “porque esta visão pontifica a impossibilidade de existir um conjunto de necessidades universais para além das diferenças culturais” (PEREIRA, 2002, p. 66).

Pereira lembra que

A partir dessas rejeições, Doyal e Gough procuraram distinguir necessidades básicas de necessidades não básicas e de aspirações, preferências ou desejos. A chave da distinção [...] repousa num dado fundamental que confere às necessidades básicas uma implicação particular: a ocorrência de sérios prejuízos à vida material dos homens e à atuação destes como sujeitos (informadores e críticos), caso essas necessidades não sejam adequadamente satisfeitas (PEREIRA, 2002, p. 67).

As necessidades básicas são objetivas porque a sua especificação teórica e empírica independe de preferências individuais. E são universais porque a concepção de sérios prejuízos, decorrentes da sua não-satisfação adequada é a mesma para todo indivíduo, em qualquer cultura (PEREIRA, 2002, p. 68).

Segundo Doyal e Gough, os homens são algo além da dimensão biológica, o que justifica a indicação da autonomia como o outro componente constitutivo das suas necessidades básicas, sendo a autonomia básica a capacidade do indivíduo de eleger objetivos e crenças, de valorá-los com discernimento e de pô-los em prática sem opressões. Intrínseca à noção de autonomia está a defesa da democracia como o recurso capaz de livrar os indivíduos não só da opressão das suas liberdades, mas também da miséria e do desamparo (PEREIRA, 2002, p. 70).

Para esses autores, são três as categorias-chave que afetam a autonomia individual na sua forma mais elementar:

o grau de compreensão que uma pessoa tem de si mesma, de sua cultura e do que se espera dela como indivíduo dentro dessa cultura; a capacidade psicológica que a pessoa possui de formular opções para si mesma; e as oportunidades objetivas que lhe permitam atuar, como consequência (DOYAL E GOUGH, 1998, p. 60, apud PEREIRA, 2002, p. 71-72).

Consoante Pereira (2002), as necessidades humanas básicas, apesar de serem comuns a todos, não implicam uniformidade na sua satisfação. Segundo Doyal e Gough (1991, apud PEREIRA, 2002, p. 75), há uma variedade de satisfadores que podem ser utilizados para atender a essas necessidades, sendo denominados “satisfadores universais” ou “necessidades intermediárias” os elementos que são essenciais à proteção da saúde física e da autonomia e à capacitação dos seres humanos para participar o máximo possível das suas formas de vida e cultura. Doyal e Gough identificam as características dos satisfadores que, em qualquer parte, podem contribuir para a melhoria da saúde física e da autonomia dos seres humanos, sejam eles quem forem. Para esses autores, são onze os “satisfadores universais”: alimentação nutritiva e água

potável; habitação adequada; ambiente de trabalho desprovido de riscos; ambiente físico saudável; cuidados de saúde apropriados; proteção à infância; relações primárias significativas; segurança física; segurança econômica; educação apropriada e segurança no planejamento familiar, na gestação e no parto (DOYAL E GOUGH, 1991, apud PEREIRA, 2002, p. 76).

Contudo, embora as necessidades básicas sejam universais, não significa que os seus satisfadores também sejam. Quer dizer, ainda que necessidades e satisfadores sejam universais, a forma de atendimento é que se torna relativa. Esses “satisfadores universais” são insuficientes quando defrontados com necessidades locais, de pequenas comunidades ou de grupos. Nesse caso, faz-se necessário identificar “satisfadores específicos”, os quais poderão melhorar as condições de vida e de cidadania das pessoas em situações sociais particulares, incluindo-se aqui as minorias sociais (DIAS, 2004, p. 170).

Doyal e Gough (1991, apud PEREIRA, 2002, p. 76-81) são detalhistas na descrição dos satisfadores de necessidades básicas. Passemos a descrever algumas das suas principais recomendações. Primeiramente, fazem referência à quantidade diária de alimentos e o conteúdo protéico que um indivíduo necessita para se alimentar e sobreviver. Depois, mencionam algumas características básicas de satisfadores sobre a habitação: garantia de segurança e abrigo, existência de saneamento, ausência de superlotação residencial, potabilidade da água consumida, energia elétrica, entre outros.

Ambiente de trabalho desprovido de riscos significa dizer que há uma preocupação efetiva com a segurança e a saúde do trabalhador, que o layout foi planejado para prevenir acidentes e que os níveis de tolerância do homem aos agentes físicos, químicos e ambientais estão dentro dos padrões de normalidade.

Ambiente físico saudável está relacionado com limpeza, higiene e organização dos ambientes residencial e de trabalho e com a utilização de recursos materiais que não agredem e não destroem o meio ambiente, através do exercício e utilização de políticas responsáveis na área do desenvolvimento sustentável, garantindo dessa forma o uso presente e futuro dos recursos naturais.

Relações primárias significativas implicam numa necessidade de relacionamento, comunicação e interação social das pessoas na família, na comunidade, no trabalho e na escola, que são fundamentais para o desenvolvimento dos seres humanos na sua busca pelo reconhecimento dos seus direitos fundamentais, entre eles a cidadania.

Os cuidados com a saúde não se restringem à atenção primária às crianças, e sim, implicam colocar a alta tecnologia e os recursos de última geração existentes no campo da medicina preventiva e curativa a serviço de todos. A segurança econômica deve ser proporcionada para garantir a manutenção e o desenvolvimento da autonomia individual, pois tem como pressupostos duas possibilidades: o indivíduo poder planejar e ver realizado um futuro concreto; ou o indivíduo poder alcançar isso, tendo como referência uma série de normas, recompensas e relações humanas previsíveis e duradouras. A educação apropriada, por sua vez, preenche um papel fundamental para o fortalecimento e a expansão da autonomia. Segundo os autores, “há vários problemas metodológicos e conceituais na avaliação da educação dentro de um contexto transcultural” (DOYAL E GOUGH, 1991, apud PEREIRA, 2002, p. 81).

Todos esses indicadores devem ser analisados, avaliados e levados em consideração. Porém, é importante lembrar que, embora as necessidades básicas sejam universais, os seus satisfatores nem sempre o são. Há uma rica diversidade de formas de satisfação dessas necessidades e uma grande quantidade de satisfatores a serem utilizados.

O modo de se pensar as necessidades de grupos específicos e das minorias tem importante função política, pois estabelece um elo entre os oprimidos, podendo propiciar trocas entre estes diferentes grupos e tornar possível unir esforços diferenciados para a obtenção de um objetivo comum: a melhoria da satisfação de necessidades básicas visando a criação de condições de participação e de libertação humana de todas as formas de opressão (DOYAL E GOUGH, 1991, apud PEREIRA, 2002, p. 86). Embora se tenha preferido explicar as necessidades humanas básicas na ótica dos autores Doyal e Gough em detrimento dos demais, é importante ter em mente que a teoria exposta pelos autores não está isenta de polêmicas intelectuais e políticas. Mas, sem dúvida, ela oferece uma alternativa a partir da qual é possível repensar as políticas sociais contemporâneas.

Tendo em vista as considerações acima expostas, questionamos qual a situação brasileira em relação às políticas de satisfação de necessidades. As influências das políticas sociais nas mudanças econômicas e políticas ocorridas no plano internacional ajudaram a produzir, no Brasil, uma experiência que pode ser tipificada como um “sistema de bem-estar periférico”, que sempre expressou as limitações decorrentes dessas injunções.

Pereira lembra que

a política social brasileira teve seus momentos de expansão justamente nos períodos mais avessos à instituição da cidadania: durante os regimes autoritários e sob o governo de coalizões conservadoras. Isso deu ensejo à prevalência de um padrão nacional de proteção social com as seguintes características: ingerência imperativa do poder executivo; seletividade dos gastos sociais e da oferta de benefícios e serviços públicos; heterogeneidade e superposição de ações; desarticulação institucional; intermitência da provisão; restrição e incerteza financeira (PEREIRA, 2002, p. 126).

que resultou num processo permanente de desigualdades e exclusões sociais tão graves como em qualquer país pobre do terceiro mundo. Contudo,

Tem-se o paradoxo desse modelo de ajuste neoliberal: a invisível mão do mercado não é suficiente para regular a economia e a sociedade e, dessa forma, surge a necessidade da intervenção do Estado. De um estado forte e ágil para garantir a primazia do mercado. Tem-se aí um paradoxo: o modelo de ajuste estrutural do Consenso de Washington que exige a redução do Estado ao mesmo tempo precisa do Estado para levar a cabo as reformas estruturais indispensáveis para garantir a estabilização da economia e abertura aos investimentos estrangeiros. Nessa lógica do primado do mercado, o enxugamento do Estado, a sua redução sempre recai no social, nas políticas sociais e, conseqüentemente o Estado se torna cada vez menor para os excluídos (CARVALHO, 2002, p. 6).

Doyal e Gough argumentam que todos – sejam membros de uma mesma cultura ou não – têm direito a satisfação mínima de suas necessidades básicas. Coloca isto como um dever moral.

Todos os indivíduos que participam da mesma ordem moral têm direitos iguais à satisfação máxima de necessidades, e iguais prerrogativas de reivindicar os recursos necessários para alcançá-los[...]. Em resumo, temos a responsabilidade, a obrigação de ajudar a todos os humanos a melhorar ao máximo a satisfação de suas necessidades (DOYAL E GOUGH, 1994, p. 141).

Goodin fala desta responsabilidade: “O limite desta responsabilidade é, simplesmente, o limite das necessidades do indivíduo vulnerável e da capacidade do indivíduo responsável de atuar com eficácia; nem mais, e claro, nem menos” (GOODIN, 1985, apud DOYAL e GOUGH, 1994, p. 142). As pessoas individualmente são incapazes de satisfazerem as necessidades de todos, principalmente dos desconhecidos, assim: “temos o dever de ajudar a criar e manter instituições que possam atuar de forma efetiva no alívio dos padecimentos ao longo desse espaçoso mundo” (GOODIN, 1985, apud DOYAL e GOUGH, 1994, p. 145).

Segundo relatório recente do IBGE (2004), cuja base tem dados do PNAD, que calcula os índices de pobreza e indigência no país, a proporção de brasileiros que não ganham, hoje, o suficiente para atender suas necessidades básicas com alimentação, habitação, transportes, lazer, saúde e educação chegou ao seu menor patamar em 14 anos, reduzindo-se a proporção de indigentes de 17,38% para 8%, enquanto a pobreza

caiu de 44,19% para 32,21%. Mesmo assim, temos ainda no Brasil, no momento, 57,7 milhões de pessoas pobres e 13,9 milhões de pessoas famintas.

Desses totais, 3,3 milhões vivem no campo, o que é um indicador alto e preocupante, até porque eles, teoricamente, tinham como sobreviver plantando culturas de ciclo rápido. Do restante do universo pesquisado, 80% formam um cinturão de pobreza e de exclusão social em volta das médias e grandes cidades brasileiras.

Essa redução nos níveis de pobreza extrema tem como indicadores positivos o forte crescimento do PIB em 4% em 2004; os programas de transferências de renda dos dois últimos governos, como bolsa escola, bolsa família, vale gás; a redução nos níveis de desemprego e o pagamento de aposentadorias e pensões aos idosos, significando uma mudança estrutural em que não há sinais de arrefecer.

Essa visão de acomodação e de conformação com seu estado crítico de pobreza e com a falta de perspectiva de vida, centrada na ajuda oficial, leva-nos a questionar se a sociedade civil que financia através dos impostos esses projetos terá, no futuro, condições de garantir financeiramente a expansão dos mesmos, sem nenhuma perspectiva de retorno ou de mudanças nesse quadro de dependência.

Tais programas de transferência de renda são medidas sociais emergenciais de caráter populista, que precisariam ser agregadas a outras políticas de inserção dessas pessoas no mercado de trabalho, de busca de geração de renda própria e de obrigatoriedade de frequência à escola noturna. Sabemos que não se muda a face de uma população e de uma nação sem educação.

No âmbito da Cia. Usina São João, em decorrência das diversas políticas de responsabilidade e de assistência social, não se tem diretamente a figura do indigente ou do assistido permanentemente, mesmo quando em situação de desemprego temporário. Contudo, tem-se bem caracterizada a figura do pobre, que luta com muito esforço para melhorar e mudar de vida. Nesses grupos estão inseridos os funcionários mais jovens, mais conscientes e de melhor escolaridade, que acreditam que podem mais rapidamente aprender outras funções e sair do trabalho pesado do corte de cana e os “novos pobres”, grupo constituído pelos funcionários antigos estáveis, na sua maioria analfabetos e que não se interessam em aprender mais nada. Estes últimos não têm empregabilidade fora da empresa, não estudam mais e estão acomodados aguardando a aposentadoria. Vêm, a cada dia, sua renda diminuir porque não querem trabalhar na produção e como já são pessoas de meia idade, passam a ter despesas extras com medicamentos, com filhos casados que moram dentro de casa e com netos gerados de casamentos precoces. Tal

situação origina um paradoxo curioso: enquanto os funcionários mais esclarecidos estão buscando uma melhoria na sua vida, renda e trabalho na empresa, os funcionários antigos começam a passar privação de forma voluntária, pois não conseguem mais empregos para todos os familiares na safra e os agregados pouco ajudam na melhoria da renda familiar.

Deixando de lado essa realidade e esse paradoxo que vêm afetando várias comunidades rurais da Usina São João, passemos a discorrer acerca dos “satisfatores específicos” das necessidades básicas dos trabalhadores, oferecidos pela usina. Tais satisfatores não atendem às necessidades básicas dos trabalhadores em sua plenitude, mas em termos de políticas assistenciais, ajudam a minimizar as despesas das famílias com níveis de renda mais baixos:

a) alimentação nutritiva e água potável: uma alimentação rica em proteínas e vitaminas, além de água com qualidade, ajuda a garantir a saúde do homem. Com esse objetivo, a empresa distribui um lanche com mungunzá e dois pães com manteiga em todas as frentes de trabalho na safra, além de ceder meio hectare de terra em volta de cada casa ou áreas de renovação de cana, para os trabalhadores plantarem fruteiras e culturas de subsistência. A água potável distribuída nas vilas e frentes de trabalhos é tratada quimicamente e transportada em pipas volantes de 2.000 litros.

b) habitação adequada: todo trabalhador fixo tem uma casa para morar nas diversas vilas, construída em alvenaria, com água encanada e energia elétrica, além da manutenção geral anual realizada pela usina.

c) ambiente de trabalho desprovido de riscos: a atividade de aplicação de defensivos agrícolas é insalubre, perigosa e oferece riscos à saúde, assim como os níveis de ruído, temperatura, pó, poeira, alta tensão e movimentação de máquinas, que caracteriza a fábrica de açúcar e álcool. A preocupação constante da empresa com a educação prevencionista, a distribuição de equipamentos de segurança adequados, a utilização de medidas de proteção coletiva e a ação fiscalizadora dos profissionais de segurança do trabalho não elimina os riscos, mas torna o ambiente mais seguro e adequado à saúde e à segurança de todos os trabalhadores.

d) ambiente físico saudável: por se tratar de uma usina antiga e com layout inadequado, busca-se oferecer um ambiente sempre limpo e higienizado. Quanto às roupas do aplicador de herbicidas, estas são lavadas em máquinas diariamente, para evitar que, por falta de higiene, contaminem as roupas da casa e a família.

e) relações primárias significativas: além do tratamento respeitoso, humano e igualitário que a empresa busca ter com os trabalhadores de qualquer nível, estes encontram em suas comunidades um ambiente propício aos seus relacionamentos, tanto pelos laços sociais e de sangue existentes, como pela existência de vários locais para essas interações.

f) segurança econômica: a empresa paga a seus colaboradores em dia e por produção, além de cumprir com os direitos sociais e trabalhistas. Garante os empregos dos estáveis³¹ até a aposentadoria, oferecendo assim uma estabilidade econômica mesmo nos dias de hoje.

g) educação apropriada: investir na educação e no desenvolvimento é uma das metas permanentes da empresa, em virtude da necessidade de se aumentar o nível de escolaridade para atender ao avanço da tecnologia. Ademais, quanto mais esclarecidos forem os trabalhadores, menores são as chances de cometerem atos inseguros ou falhas de operação.

Dessa forma, a empresa busca contemplar as necessidades básicas dos trabalhadores e oferecer os principais “satisfatores” para essas necessidades que afetam a auto-estima das pessoas, com vistas a melhorar as condições de vida das famílias, principalmente as que apresentam níveis de renda mais baixos e que não possuem outras opções de trabalho dentro da realidade de comunidades interioranas, a não ser as oportunidades criadas pela usina semestralmente.

2.6. UM OLHAR SOBRE AS ATIVIDADES COMUNITÁRIAS DOS TRABALHADORES DA CIA USINA SÃO JOÃO E RESIDENTES NA COMUNIDADE DE SÃO GONÇALO

O homem é, por natureza, um animal social destinado a viver em comunidades (ARISTÓTELES, Política, 1278 B 19, apud SANTOS, 2005, p. 14).

Dando continuidade ao estudo das ações sociais e seus atores, passemos a discorrer brevemente acerca do conceito de comunidade, analisando as atividades comunitárias dos trabalhadores da Cia Usina São João e moradores da comunidade de São Gonçalo. Segundo Santos (2005), o termo comunidade vem do latim *comunitas*, de *cum* mais *unitas*, ou seja, quando muitos formam uma unidade. Apesar do termo

³¹ Trabalhadores estáveis são aqueles que, a partir da Constituição Federal de 1988, já tinham mais de dez anos de registro funcional na empresa e não eram optantes pelo regime do FGTS, de forma que se tiverem o contrato de trabalho rescindido, receberão uma indenização em dobro pelo período trabalhado entre a data de admissão e o tempo que antecede os dez anos antes de 1988.

“comunidade” ter um emprego muito amplo e vários estudiosos virem procurando dar-lhe uma conotação mais exata, há um consenso geral entre os estudos sobre o significado de comunidade em relação a seu conceito mais preciso. Os sociólogos, de modo geral, concordam que uma comunidade é um grupo de pessoas que ocupa um território definido, com o qual se identificam e em que há um determinado grau de solidariedade. Assim, “a comunidade é o *locus* da interação humana. A comunidade é o lugar onde acontece a relação face a face, em que todas as pessoas se conhecem e partilham de um entendimento comum” (BERGER; LUCKMANN, 2000, p. 47).

Consoante Tönnies,

É nas comunidades onde predominam as relações comunitárias, ou seja, na comunidade as pessoas se encontram unidas por laços naturais e espontâneos, bem como por objetivos comuns que transcendiriam os interesses particulares de cada um [...] É na comunidade onde se desenvolvem as ações coletivas e onde se constituem identidades, laços de reciprocidade e objetivam-se interesses ora comuns àqueles que constituem as ações desenvolvidas (TÖNNIES, 1942, p. 54).

Bauman ressalta que,

Viver em comunidade facilita o entendimento comum. Esse entendimento é que faz com que as pessoas se unam apesar de suas diferenças. O tipo de entendimento em que a comunidade se baseia precede todos os acordos e desacordos. Tal entendimento não é uma linha de chegada, mas o ponto de partida de toda união. É um “sentimento recíproco e vinculante”, e é graças a esse entendimento, e somente a esse entendimento, que, na comunidade, as pessoas “permanecem essencialmente unidas a despeito de todos os fatores que as separam” (BAUMAN, 2003, p. 16-17).

Outros sociólogos, porém, preferem limitar a sua compreensão às aldeias ou a certos setores de uma cidade, afirmando que as relações de intimidade, uma característica essencial das comunidades, apenas prevalecem em áreas pequenas. A maioria dos estudiosos do assunto³², entretanto, chama essas áreas de “vizinhança”. Este, aliás, é outro termo que os sociólogos têm procurado definir com precisão. Uma vizinhança é semelhante à comunidade, mas tem área menor e as relações tendem a ser primárias, ou mais ou menos íntimas. A vizinhança, em outras palavras, é um setor ou agrupamento no qual vive um certo número de famílias que mantêm relações estreitas entre si, sendo um grupo no qual não é necessário fazer-se mais apresentações (SANTOS, 2005, p. 42).

³² Os principais estudiosos sobre comunidade foram: Émile Durkheim, Ferdinand Tönnies, Martin Buber, Peter Berger, Anthony Giddens, Zigmunt Bauman, e Georg Simmel. Tais autores entendiam o aparecimento de movimentos comunitários como uma reação ou resistência ao individualismo moderno e como um espaço que as pessoas buscavam para se sentirem mais seguras.

Como se deu o desenvolvimento das comunidades é algo bastante questionado pelos estudiosos. Sobre o assunto, sabemos que o homem sempre viveu em grupos; as comunidades, no entanto, somente apareceram quando os grupos humanos começaram a levar uma vida relativamente sedentária. As aldeias surgiram com a ascensão das economias agrícolas. O historiador econômico N. S. B. Gras (1943) apresentou a teoria de que a comunidade aldeã foi precedida de uma economia nômade, e esta de uma economia coletora, a mais primitiva. As aldeias transformaram-se em pequenas cidades quando uma classe de comerciantes se estabeleceu definitivamente nessas aldeias e começou a fazer intercâmbios comerciais. Finalmente, quando as condições se tornaram mais favoráveis, as pequenas cidades desenvolveram-se em metrópoles ou cidades grandes que, para Gras, apareceram com a ascensão dos impérios e Estados nacionais.

Quanto aos tipos de comunidades, Samuel Koenig lembra que:

comunidades geralmente dividem-se em dois tipos: a rural e a urbana. A linha divisória entre esses dois tipos não é muito clara, e os especialistas não concordam muito no emprego de critérios para defini-las. O critério mais comum é arbitrário, segundo o qual uma localidade é designada como rural ou urbana, em relação a sua população. O critério numérico é hoje empregado quase universalmente, embora um mínimo de população para uma comunidade rural varie muito (KOENIG, 1985, p. 73).

Tal critério numérico, embora conveniente, tem sido considerado muito arbitrário e destituído de significados. Existem ainda outros critérios empregados para este tipo de definição, tais como: densidade da população, limites legais, *status* legal, isto é, se a localidade recebeu o *status* de comunidade urbana ou rural. Os critérios mais significativos talvez sejam os relativos a ocupações predominantes e organização social, ou seja, os tipos de instituições econômicas e sociais resultantes. Cada um desses critérios tem seus defensores. Alguns não se contentam com o uso exclusivo de apenas um critério e sustentam que dois ou mais critérios devem ser utilizados para uma definição satisfatória de comunidade (SANTOS, 2005, p. 53).

Além das diferenças em tamanho da população, distribuição espacial e ocupações, as comunidades rurais e urbanas têm um padrão de vida mais ou menos distinto, expressando-se em diferentes atitudes e valores – em resumo, em diferentes filosofias de vida. O sociólogo Louis Wirth (apud VELHO, 1987) referiu-se às comunidades como “um estilo de vida” distinto. As principais características que distinguem o modo de vida urbano do rural são um alto grau de interdependência de urbanidades, vida social segmentada, sofisticação e maior apego aos comportamentos racionalmente planejados. Naturalmente que essas diferenças entre as comunidades

rurais e urbanas estão diminuindo, graças à difusão da urbanização e intensificação dos contatos entre as populações urbanas e rurais e devido ao aperfeiçoamento dos transportes e das comunicações.

Georg Simmel, um dos maiores estudiosos sobre o assunto sustentou que,

[...] enquanto a estrutura social das comunidades urbanas se baseia em grupos de interesse, a das comunidades rurais se baseia em grupos de parentesco. Os círculos de contatos sociais nas cidades são maiores do que no campo. Esse fato torna a vida nas cidades mais complexa e variada (SIMMEL, apud VELHO, 1987, p. 49).

Para o autor, é por isso que nas cidades a participação social do indivíduo é também mais superficial do que no interior. Os contatos primários dos habitantes das cidades, mesmo na família, tendem a ser de natureza menos íntima. Os habitantes das cidades tendem a seguir um curso mais racional de comportamentos e a serem guiados mais pelos seus próprios interesses do que o homem do campo. A pessoa urbana, acreditava Simmel, é também mais livre em seu comportamento, menos limitada, mais individualista, mais formal e menos conformista do que o homem do interior (SIMMEL, apud VELHO, 1987, p. 49-50).

Sawaia lembra que Simmel é considerado o Freud da sociedade por seus estudos das relações inconscientes da organização social, pois

[...] denunciou a objetivação crescente da cultura moderna e a conseqüente impessoalidade das relações, a ponto de anular a totalidade da subjetividade humana. Esse contexto favorece o surgimento de um tipo de comunidade, que ele denominou sociedade secreta, criada para separar o indivíduo alienado da sociedade impessoal, e dar-lhe um sentimento de pertencimento, portanto, conjunto de identidades e de valores associados à comunidade (SAWAIA, 2000, p.41).

Sorokin e Zimmerman (1929) chegaram a conclusões semelhantes às de Simmel. Acentuaram uma maior amplitude de contatos sociais na cidade, com um menor número de relações íntimas de um lado e uma maior impessoalidade, de outro. Porém, a maior parte dessas características são simples suposições, que requerem verificação pelo empirismo.

A comunidade é, há muito tempo, reconhecida como uma unidade adequada ao estudo da sociedade humana e de seus problemas. Platão e Aristóteles analisaram os problemas do homem do ponto de vista da comunidade e Santo Agostinho, e mil anos depois Campanella, também descreveu a cidade como o lugar mais apropriado para o alcance da boa sociedade e da vida ideal. Embora essas opiniões sejam utópicas e reflitam as aspirações da época, elas indicam, entretanto, um reconhecimento da importância das comunidades como uma unidade de estudo (SANTOS, 2005, p. 53).

Porém, foi somente no final do século XIX que se fizeram os primeiros esforços para estudar sistematicamente as comunidades. Foi com a sociologia, ciência emergente no início do século XIX, que comunidade elevou-se à categoria analítica central do pensamento social e se estabeleceu a antítese de comunidade e sociedade como expressão dos valores comunitários e não comunitários (SANTOS, 2005, p. 53).

O debate sobre comunidade e sociedade foi expresso na sociologia alemã por Tönnies (1942), através dos termos *Gemeinschaft*³³ e *Gesellschaft*³⁴, vigentes desde o final do século XIX, que criou uma estrutura tipológica da idéia de comunidade, onde sistematizou a noção de comunidade esboçada no início do mesmo século, tanto pelos conservadores como pelos revolucionários, recolocando-a como critério de oposição entre modernização e tradição, apesar de afirmar que comunidade faz parte da sociedade.

O termo *Gemeinschaft* está baseado em três eixos: o sangue, o lugar e o espírito ou o parentesco, a vizinhança e a amizade, respectivamente, sendo o sangue o seu elemento constitutivo principal e o trabalho e a crença comum, a sua base de construção. Todos os sentimentos nobres como o amor, a lealdade, a honra e a amizade são emoções de *Gemeinschaft*. Na *Gesellschaft* não há nada de positivo do ponto de vista moral. Nela, os homens não estão vinculados, mas divididos. Ela aparece na atividade aquisitiva e na ciência racional e sua base é o mercado, a troca e o dinheiro. Em resumo, para Tönnies, comunidade não é uma variável ou um espaço, mas uma realidade e a causa para outros fenômenos (TÖNNIES, 1942, apud SANTOS, 2005, p. 42).

Essa mesma idéia permeia as reflexões sociológicas desde seus fundadores até hoje, associada a diferentes fenômenos e objetivada em diferentes oposições. Weber (apud VELHO, 1987), considerado o sociólogo da ação social, em suas reflexões sobre as relações sociais solidárias, distinguiu dois tipos que, segundo ele, recordam a classificação feita por Tönnies: a comunitária e a associativa, tendo como critérios de distinção o processo de racionalização. Ambas podem ser fechadas ou abertas em direção ao exterior e se combinarem de diferentes formas nas relações entre os homens.

Portanto, comunalização refere-se à relação baseada no sentimento subjetivo do pertencer, estar implicado na existência do outro, como a família e grupos unidos pela camaradagem, vizinhança e fraternidade religiosa. A relação pode ser afetiva (piedade,

³³ *Gemeinschaft* é um termo em alemão que significa comunidade, sociedade.

³⁴ *Gesellschaft* é um termo em alemão que significa sociedade, associação, companhia, reunião.

amizade), ou erótica e amorosa; enfim, baseada em qualquer espécie de fundamentos, emocional ou tradicional. Já sociação é uma relação cuja atividade se funda sobre um compromisso de interesse motivado racionalmente, em valores ou finalidades, e resultantes da vontade ou opção racional, mais do que na identificação afetiva (SIMMEL, apud VELHO, 1987).

Segundo Giddens (1991), nas sociedades tradicionais, principalmente as agrárias, sociedade e comunidade se confundem numa interação intensa, pois as pessoas se conhecem, possuem um conhecimento comum, com base em quatro contextos: o parentesco, a comunidade local, a religião e a tradição. Dessa maneira, o lugar onde as pessoas nascem e vivem tem grande significado para elas, é a sua terra. Comunidade tornou-se referencial de análise que permite olhar a sociedade do ponto de vista do vivido, sem cair no psicologismo reducionista e pesquisar segundo procedimentos até então próprios da antropologia, nos seus estudos sobre “comunidades indígenas”.

Nisbet, citado por Sawaia, baliza de forma admirável as idéias anteriormente apresentadas sobre comunidade, dizendo que:

comunidade abrange todas as formas de relacionamento, caracterizado por um grau elevado de intimidade pessoal, profundidade emocional, engajamento moral [...] e continuado no tempo. Ela encontra seu fundamento no homem visto em sua totalidade, e não neste ou naquele papel que possa desempenhar na ordem social. Sua força psicológica deriva duma motivação profunda e realiza-se na fusão das vontades individuais, o que seria impossível numa união que se fundamentasse apenas na mera conveniência ou em elementos de racionalidade. A comunidade é a fusão do sentimento e do pensamento, da tradição e da ligação intencional, da participação e da volição (SAWAIA, 2000, p.50).

Contudo, consoante Bauman,

Na sociedade moderna, a comunidade não é mais a sociedade. Esse distanciamento provocado pela nova relação de trabalho em que “as massas” tiradas da velha e rígida rotina (a rede de interação comunitária governada pelo hábito) para serem espremidas na nova e rígida rotina (o chão de fábrica governado pelo desempenho de tarefas), influenciou bastante para o fim da vida comunitária (BAUMAN, 2003, p. 30).

E acrescenta que “A relação de parentesco já não promove tanta segurança; as coisas tampouco parecem mais sólidas dentro da casa da família do que na rua [...] as chances de que a família sobreviva a qualquer de seus membros diminui a cada ano que passa (BAUMAN, 2003, p. 47). Como diria Max Weber (1991), “o homem é encarcerado numa jaula de ferro pela racionalidade moderna. Assim, a comunidade, a vida comunitária, vai se exaurindo”.

Ainda, Ramirez e Berdegui (2002) falam sobre a temática da ação coletiva:

as estratégias de ação coletiva possuem três propósitos fundamentais: melhorar os ingressos ou outra dimensão do bem estar material imediato aos grupos envolvidos; modificar as relações sociais no interior da população rural específica e, particularmente, as relações de poder – por exemplo, as relações de gênero; e influenciar sobre as políticas públicas, para as oportunidades de desenvolvimento e enfraquecer ou superar os sistemas de exclusão e discriminação. Outros objetivos da ação coletiva seriam o desenvolvimento das capacidades dos indivíduos (capital humano); fortalecimento organizacional; construção de redes e alianças sociais; aprofundamento de normas e valores (tais como solidariedade, reciprocidade e confiança) que contribuem para o alcance do bem estar comum (capital social).

Cumpra agora confrontar esse embasamento teórico com as atividades comunitárias desenvolvidas entre os trabalhadores da Cia Usina São João e residentes na Comunidade de São Gonçalo ora estudados.

A Usina tem mais de um século de existência e sua origem foi num engenho de açúcar (Fazenda Central), cercado de pequenas vilas em torno do engenho, com trabalhadores e moradores cuidando da cana, a qual era transportada em burros ou de locomotiva, por falta de outros tipos de transportes. Hoje em dia, os moradores dessas vilas, que já são da 2ª e 3ª gerações, estão totalmente entremeados nos seus elementos constitutivos por laços de sangue com relações de parentescos próximas e distantes, formando, assim, diversas comunidades, dentre as quais a de São Gonçalo, objeto do presente estudo.

Os laços de parentescos existentes perpassam de uma residência a outra e são perpetuados através de casamentos consanguíneos, sendo ainda alongados nas relações sociais desenvolvidas nos ambientes de trabalho, lazer, na escola e na igreja, de acordo com a opção religiosa de cada morador.

A todo o momento esta relação afetiva aflora, porque começou na infância e nos folguedos em volta da casa grande e se alongou através dos tempos, de acordo com cada faixa etária e interesse social. Os laços sociais também permaneceram através dos bailes comunitários, das festas religiosas, dos nascimentos, batizados, falecimentos, formaturas, casamentos, em que o interesse social e coletivo se faz presente, representando atitudes de amor, respeito, amizade, lealdade e honra para com os vizinhos ou parentes próximos caracterizando, também, as relações de pertencimento tão comuns em comunidades com interesses coletivos próximos.

Cada fazenda da empresa tem um administrador e um líder de turma para cada sessenta homens, a fim de distribuir tarefas, cobrar responsabilidades e organizar o trabalho. Geralmente, os problemas fora do trabalho e que envolvam a comunidade em caráter coletivo são levados à empresa para solução por esse administrador. No entanto,

os problemas sociais que envolvam as famílias não são levados ao conhecimento da empresa, sendo resolvidos pelas lideranças locais, cada um atuando numa área específica – igreja, vilas, lazer, esporte, escola e trabalho.

A comunidade tem orgulho de resolver seus problemas no seio do próprio ambiente comunitário, evitando que comentários externos ao meio ou problemas graves dos moradores sejam levados à direção da empresa ou cheguem aos ouvidos das comunidades vizinhas, para não expor os comunitários ou colocar em risco o emprego dos moradores. Para isso, existe um consenso entre as famílias de não tolerarem intromissões que venham a afetar a estabilidade da comunidade. É comum, através de um consenso familiar, que as pessoas ou mesmo famílias com desvios de ordem moral, social ou profissional e que causem problemas à comunidade – mesmo após terem sido orientados e acompanhados pela comunidade –, sejam enviados a São Paulo, se mudem para outra cidade ou peçam demissão da empresa para não macular os valores estabelecidos para a comunidade, pelos antepassados vivos ou mortos.

Existe um código de honra e de conduta não escrito, que regula as relações sociais das fazendas e das comunidades, em virtude de num passado mais distante, quando imperava a dominação, os faltosos serem punidos com muito rigor pela empresa. Hoje, quando a relação de parceria está mais presente, a cultura que se estabeleceu foi a de que as lideranças comunitárias ainda mantêm e fazem respeitar determinados princípios. Lê-se nas entrelinhas que “viver aqui é um privilégio que está em extinção, é para poucos, portanto, não podemos apressar ou contrariar outras mudanças, por problemas causados pela comunidade”.³⁵

Para não romper a rotina comunitária, nem colocar em risco os benefícios ou valores tradicionais, as famílias reunidas encontram soluções para os casos considerados de honra, alcoolismo, desinteresse pelo trabalho ou pelos estudos, furtos, gravidez indesejada, pessoas maldosas ou violentas. Inicialmente estas são aconselhadas e observadas e, se não mudam seu comportamento, a comunidade, em comum acordo, os afasta do convívio social, às vezes, por uma safra ou por um ou mais anos.

A comunidade se organiza através de ações coletivas e iniciativas das lideranças locais, que começaram escolhendo as pessoas para representá-las perante a empresa, junto aos órgãos públicos e, depois, frente a toda a comunidade. As decisões que envolvem todos os interesses da comunidade e das pessoas são tomadas pelos líderes

³⁵ Essa fala representa a ideologia difundida na comunidade pelos principais líderes comunitários nos encontros de orientação com os jovens e famílias recém-chegadas à comunidade.

comunitários, que são escolhidos entre os próprios moradores mais antigos, sendo pessoas de conduta ilibada, respeitados pelos exemplos coletivos, com experiência, sabedoria e capacidade de discernimento.

Outra faceta da comunidade de São Gonçalo é a competição para ser o melhor exemplo. A comunidade tem o orgulho e o sentimento de pertencer, de participar, de vivenciar o ambiente e de buscar ser o melhor eticamente, em relação às outras comunidades vizinhas. Torneios de futebol, desfiles escolares, festas de padroeiros, cursos de qualificação, torneios de corte de cana e passeios sociais são oportunidades em que a competição aflora e é quando se verifica o quanto cada comunidade se prepara e se organiza para ter um desempenho diferente dos demais. O incentivo e a participação de cada competidor e a preocupação constante em saber de sua classificação aumentam a motivação para buscar um melhor desempenho, de acordo com o resultado das demais comunidades participantes. Nesse sentido, a empresa busca trabalhar esses desafios com orientação para que todos saibam que podem dar o melhor de si, que a comunidade espera muito deles e que vencer e se destacar se mostra importante também no trabalho, no estudo e na busca do sucesso profissional.

Essas competições também chegam às escolas, aos cursos ministrados e às áreas de trabalho. Todos os trabalhadores da empresa têm acesso a informações – através de cartazes, faixas, jornal de circulação interna e quadro de avisos – de quais fazendas são as turmas mais produtivas no corte de cana, bem como sabem de onde são as turmas jovens e com mais escolaridade, selecionadas para os cursos de tratorista, e quais escolas de fazendas têm mais alunos nos cursos noturnos e apresentam os melhores rendimentos escolares.

Esse sentimento arraigado e forte de pertencer a uma comunidade organizada e cercada de laços de parentescos vem das tradições antepassadas dessas pessoas, assim como essas competições envolvendo famílias e amigos contra outros grupos “estranhos” ao meio. Quando a usina foi estruturada, como não havia oportunidades de se competir e de se comunicar para se saber qual fazenda era destaque no engenho, as pessoas competiam entre si, para agradar ao senhor do engenho, garantir seu emprego e outras benesses, tais como se tornar homem de confiança do patrão e freqüentar a casa grande, o que era uma honraria não permitida a todos. Com o passar do tempo e a mudança de engenho para usina, essa necessidade de serem os melhores passaria a ser um anseio e objetivo da própria comunidade, que também sabe valorizar, destacar e reconhecer os bons e também ajudar a desenvolver os mais fracos em desempenho.

Além disso, esse reconhecimento da comunidade a seus pares parece aumentar a satisfação e a auto-estima dessas pessoas. O homem do campo, em geral, dado a sua história de vida, é vaidoso e orgulhoso desse sentimento de ser o melhor e o mais forte e sempre faz o possível e o impossível para satisfazer a sua auto-estima e os outros.

Atualmente, até em virtude da reestruturação produtiva em curso, os trabalhadores são disciplinados, apresentam poucas faltas ao trabalho e são interessados nas suas atividades e no aprendizado, sendo que um terço deles colaboram com os objetivos e metas da empresa e os demais, que são estáveis, têm pouco interesse em ajudar a usina, apesar de cumprirem com exatidão as suas tarefas diárias³⁶.

Muitas esposas, por terem mais anos de escolaridade e continuarem freqüentando a escola, sabem mais do que seus maridos trabalhadores e têm ajudado muito a mudar a “cabeça dura” de muitos deles, como elas dizem. Isto, pois, elas sabem que o emprego delas já foi embora, pelo uso intensivo da tecnologia, e que não tardará a vez do marido e dos filhos. Daí, elas serem as pessoas mais capacitadas para orientar as decisões dos maridos, por terem mais senso, equilíbrio, pensarem no amanhã e saberem o que é melhor para a família delas, além de coordenarem todos os movimentos para trazer mais benfeitorias para a comunidade.

Também, economicamente, há uma mudança positiva em termos de qualidade de vida e renda para as famílias moradoras em fazenda. Hoje em dia, como resultado do trabalho coletivo familiar no sítio em volta da casa, o homem tira seu sustento plantando frutas, verduras, leguminosas e outras culturas de subsistência, além de vender o excedente, o que deixa metade do salário livre para a compra de uma casa, terreno ou outros bens, favorecendo sua futura aposentadoria, pois na comunidade, tudo para ele é gratuito e através de uma poupança permanente, consegue comprar e beneficiar sua família com um bem durável.

Viver numa comunidade cercada de parentes e amigos, num ambiente onde se vive desde criança, cuja relação prolonga esses laços pelos demais ambientes sociais da comunidade de São Gonçalo faz com que as pessoas se sintam felizes, seguras e satisfeitas pelo ótimo convívio social existente, o que as faz esperar um futuro promissor para todos, pelas oportunidades de trabalhar, de estudar, de conviver em

³⁶ O trabalhador estável, diferentemente dos demais trabalhadores, não tem interesse em ser remunerado por produção. Limita-se a cumprir o previsto na Convenção Coletiva de Trabalho, que determina três toneladas de cana pela diária, que ele cumpre em meio dia de trabalho. Assim, enquanto os demais trabalhadores passam a tarde produzindo, eles param de trabalhar ao meio-dia e voltam para casa. Na realidade da reestruturação produtiva, esse tipo de trabalhador não atende às necessidades e os interesses de nenhuma empresa.

harmonia e de pertencer à comunidade, na busca de um objetivo comum: a felicidade e o sucesso de toda essa comunidade.

Percebemos que verdadeiras tramas se entrelaçam pela partilha dos problemas do dia-a-dia e do lazer nos mesmos espaços. Trajetórias pessoais se entrecruzam, dando a impressão de que a vida social local gira em torno de uma grande família. Um adágio muito comum na realidade rural diz: “Casa tua filha com o filho do teu vizinho”. Com esta compreensão se partilha a noção de que os que se conhecem administram melhor as divergências e não levantam expectativas falsas. A partir dessa máxima, defende-se a continuação de uma sociedade a partir da reprodução de laços que em si mesmos asseguram os princípios de “continuação” da organização pelo trabalho, pelo parentesco e pela vizinhança. Reproduzir famílias de moradores entre si, pelo acesso conjugado à família e ao trabalho, é o mesmo que socializar sujeitos (e seus filhos) nas mesmas regras de filiação a uma empresa e a um sistema social. É a reprodução social do sistema que se prolonga e se estabelece.

Contudo, não podemos deixar de reconhecer a existência de conflitos sociais e inconformismos, envolvendo a maioria dos trabalhadores temporários, em contraposição aos trabalhadores fixos, tendo em vista que os primeiros, apesar de apresentarem desempenho profissional e comportamento diferenciados, não gozam das políticas de benefícios e assistência social disponibilizadas pela empresa apenas para os colaboradores que residem nas comunidades da usina.

História de Vida de Zefinha, moradora mais antiga e líder da comunidade de São Gonçalo.

A fim de retratar a realidade econômica, cultural e social dos moradores da Comunidade de São Gonçalo, bem como a importância do trabalho, da liderança e da educação para a comunidade, escolhemos a história de vida de uma de suas moradoras, a senhora Josefa da Silva Benedito, conhecida pelos amigos e no meio em que vive como Dona Zefinha. A mesma foi retratada por ser a moradora mais antiga da comunidade e pelo relevante papel que desempenha entre os membros desta, sendo considerada uma líder na Comunidade de São Gonçalo.

A história de Dona Zefinha ilustra a vida difícil de tantas outras pessoas que vivem no campo, embora com algumas particularidades. De infância pobre e sofrida, foi uma criança criada sem amor, em virtude de haver perdido a mãe quando tinha apenas quatro anos de idade e, por isso, ter sido criada pela madrasta. Começou a trabalhar

muito cedo, ainda aos onze anos de idade, tendo sempre trabalhado no campo, e como dependia do trabalho para viver, não teve oportunidades de estudar na juventude.

No tocante à vida familiar, tem-se que seu primeiro casamento não foi bem sucedido, mas, como ela diz, “graças a Deus teve o segundo”, mantendo-se com esse companheiro até hoje. Josefa teve sete filhos, sendo que o primeiro foi criado tendo que trabalhar desde cedo para colaborar com o sustento da família, mas os demais tiveram a oportunidade de estudar. Destarte, o maior orgulho dela é ter dado a eles “tudo o que podia dar, principalmente, o estudo”, de maneira que se sente feliz quando vê um de seus filhos pegar em um livro para ler. Atualmente, três dos seus filhos se encontram residindo em São Paulo já casados e com filhos e os demais trabalham na Cia Usina São João e moram na própria comunidade de São Gonçalo.

Em virtude de não ter conseguido concluir os estudos na juventude, Zefinha decidiu retornar à escola mesmo com a idade já avançada, aos 67 anos, e embora se sinta muito cansada em função do seu trabalho, segue determinada em seu intento de retomar os estudos e afirma que “me sinto muito feliz quando pego o livro para ir para a escola, onde meus filhos aprenderam muitas coisas boas”. Acerca do trabalho rural que realiza no seu sítio e nas pequenas propriedades dos demais membros da comunidade, Josefa o considera importante, expressando esse pensamento ao dizer que “só através do trabalho a gente consegue vencer e ter uma vida melhor”.

A respeito de ser considerada uma líder na comunidade – pelo relevante trabalho que realiza entre seus moradores, tais como o aconselhamento e orientação dos jovens, a colaboração no plantio e colheita nas propriedades vizinhas, o incentivo à frequência a escola –, diz sentir-se muito feliz por levar suas palavras de conforto para aqueles que precisam, sendo a pessoa a que muitos dos moradores recorrem quando necessitam de ajuda ou conselho. Ademais, diferente de sua infância, agora Dona Zefinha se sente amada pelas pessoas, conforme expressa ao dizer: “hoje sou essa pessoa querida por toda a comunidade”.

Atualmente, Dona Zefinha já se encontra aposentada, mas trabalha todos os dias no roçado da família ou no roçado dos outros, de forma solidária. Pela saúde e disposição que demonstra, ainda enfrentando todos os dias os afazeres domésticos e o roçado, é um exemplo de vida, trabalho e cidadania para toda a comunidade pois é a primeira a chegar e a última a sair do trabalho, e ainda arruma tempo para se divertir, esbanjar alegria e prazer em viver, educar e aconselhar jovens e adultos, conseguindo

assim o respeito e a atenção de todos que lhe conhecem, seja em São Gonçalo, na Usina, em Espírito Santo ou em Santa Rita.

Dando continuidade na mesma linha de análise e estudo, passemos agora a vislumbrar a realidade social, educacional e profissional da mulher trabalhadora rural, a partir das mulheres trabalhadoras da Cia Usina São João.

2.7. UM OLHAR SOBRE GÊNERO: A MULHER TRABALHADORA RURAL DA CIA USINA SÃO JOÃO.

A noção de gênero está fortemente vinculada ao aspecto relacional, havendo uma aproximação fundamental entre relações de gênero e poder. Segundo proposta de Bourdieu (1995), gênero deve ser tomado como processo e prática, vivenciado tanto nas relações cotidianas, carregadas de poder, quanto nas reformulações identitárias ao longo da vida. Nesse sentido, consideramos que gênero constitui-se em categoria de análise, ao atravessar a história e permear as várias esferas do tecido social, produção e reprodução da esfera pública e privada.

Consoante Monteiro, as mulheres já são hoje cerca de 28 milhões de trabalhadoras, ou 42% da população economicamente ativa do Brasil, número que não pára de crescer, tendo atuação em diversos setores (MONTEIRO, 2002, p.22). No entanto, cerca de 13 milhões desse universo ganham entre 1 e 2 salários mínimos, exercem atividades simples de doméstica, trabalhadora rural, vendedora, faxineira e são discriminadas no mercado de trabalho e no aspecto salarial. Verificamos que essas mulheres nunca têm as mesmas oportunidades que os homens. Segundo Pereira, “A discriminação salarial está presente em todas as faixas etárias e em todos os níveis de instrução, e também, considerando o tempo de emprego, o homem ganha mais que a mulher” (PEREIRA, 2002, p. 99).

Apesar de tantas lutas e das perdas e ganhos, as práticas sociais discriminatórias persistem, muitas vezes com consentimento das mulheres já que a falta de oportunidades, a baixa escolaridade e a necessidade de sobreviver acabam conduzindo-as ao mercado informal, com a ausência de direitos trabalhistas assegurados por lei, e salários irrisórios, situação em que se encontra, hoje, a maioria do universo feminino que trabalha (FARIAS, 2004, p. 42).

Analisando a situação da mulher no mercado de trabalho vemos que, atualmente, as mulheres executam $\frac{2}{3}$ do trabalho realizado em todo o mundo e recebem $\frac{1}{3}$ dos salários, em relação ao que ganham os homens. Ademais, dos quase 1,3 bilhão de miseráveis (que vivem com menos de 1 dólar por dia), 70% são mulheres. Mesmo quando possuem um nível de instrução superior ao dos homens, as mulheres, em geral, recebem rendimentos inferiores a eles (SILVÉRIO, 2003, p. 23).

Apesar disso, é notório o crescimento das mulheres no mercado de trabalho, em virtude da escolaridade diferenciada em relação aos homens, apresentando um mínimo de 07 anos de estudos contra 4,5 dos homens. Acreditamos que este aspecto seja um dos principais responsáveis pela ocupação feminina no mercado de trabalho nos últimos anos, inclusive executando funções que eram exclusivas do domínio masculino (CARVALHO, 2003, p. 186).

Contudo, é no campo onde o trabalho doméstico aparece mais invisível socialmente, por não gerar valores de troca. Embora gere renda e subsistência para as famílias, o trabalho realizado no lote agrícola – como a criação de pequenos animais, o artesanato ou a economia doméstica –, por não implicar em qualquer forma de remuneração direta, é visto como “ajuda” à família, e não como trabalho, apesar de ser imprescindível para a sobrevivência de todos, condição que é mais uma absurda discriminação contra as mulheres, até porque o trabalho doméstico só contribui para o isolamento sócio-político da mulher, confinada dentro do próprio lar (SILVÉRIO, 2003, p. 27).

As trabalhadoras rurais que trabalham fora e ainda têm uma jornada dupla, cuidando da casa e dos filhos, ainda carregam um peso na consciência e um sentimento de culpa por deixar os filhos pequenos em casa sozinhos, com outros irmãos maiores ou com estranhos. Verificamos que essa é uma das maiores razões porque as mulheres deixam de trabalhar quando casam, tornando-se reclusas dentro de suas próprias casas, além de sobrecarregadas de trabalhos e de responsabilidades. A ideologia que reforça a divisão sexual do trabalho está fortemente internalizada, de forma que não só a tarefa de cuidar dos filhos aparece como responsabilidade exclusiva das mulheres, como o próprio homem é apresentado como incapaz de desempenhar tais funções. Assim, cria-se um vínculo inevitável entre mulher e mãe, em que o valor social dado à maternidade é tão forte que a sua não-realização implica em frustrações, angústias e sentimentos de impotência (SILVÉRIO, 2003, p.29).

Buscamos aprofundar o estudo realizado, analisando a realidade social das mulheres trabalhadoras rurais da Usina São João, procurando refletir acerca de como, num meio predominantemente patriarcal, as mulheres conseguem se sobressair à vontade de quem as reprime e de como são criativas e empreendedoras para conseguir renda para sobreviver quando chega o desemprego. Procuramos, ainda, conhecer a leitura e a visão de mundo, de cidadania e de busca da libertação que a educação tem proporcionado a essas mulheres, fazendo com que a socialização de conhecimentos, a prática da economia solidária e o desejo de lutar contra as injustiças sejam suas principais bandeiras hoje.

No tocante à situação das mulheres trabalhadoras da usina, verificamos que estas pessoas, no passado, chegaram a representar 20% da força de trabalho legal da empresa, constituindo um efetivo de aproximadamente mil pessoas. A partir da década de 80, esse contingente começou a se reduzir e, atualmente, as mulheres perderam as suas vagas na usina e passaram a representar uma minoria entre os trabalhadores rurais, constituindo um contingente de apenas 2% dos trabalhadores. São várias as razões porque isto aconteceu e vem acontecendo:

- a) Tipo de trabalho: o trabalho pesado e cansativo levou muitas mulheres a pedirem demissão e passarem a trabalhar para si, produzindo legumes ou frutas nas suas propriedades ou trabalhando com a costura, o fabrico de doces ou trabalhos manuais para vender, tornando-se empreendedoras;
- b) Tecnologia e mecanização agrícola: esta, em larga escala, atingiu primeiramente o trabalho mais leve e que era executado pelas mulheres, tais como a adubação para semeio e o plantio, que hoje estão completamente mecanizados;
- c) Aposentadoria: muitas dessas mulheres conseguiram se aposentar no trabalho;
- d) Melhoria da renda familiar: a medida que os filhos foram crescendo, passaram a trabalhar e colaborar com a renda familiar, de forma que esta passou a depender menos do trabalho da mulher;
- e) Mudança para as cidades: muitas delas colocaram a educação dos filhos como projeto de vida, tendo comprado casa na cidade com as economias de toda a família e os acompanhado em suas novas vidas;
- f) Discriminação familiar: pais e esposos nunca aprovaram que a mulher trabalhasse no mesmo ambiente junto a outros homens, principalmente quando eles não estavam presentes;

- g) Discriminação profissional: a mulher se sentiu discriminada e desvalorizada perante os homens e o trabalho quando se tornou minoria no ambiente de trabalho, após a mecanização agrícola começar a solapar os postos de trabalho no campo. Passou a sofrer gozações dos outros, do tipo, “hoje não tem serviço para você, só corte de cana”;
- h) Mudança social: a atual geração de rapazes e moças não quer exercer a profissão dos pais, que é um serviço pesado e penoso, optando por casar cedo; mudar-se para outros estados, em especial no Sul e Sudeste do Brasil; ou cursar técnicas agrícolas ou pedagogia e retornar às fazendas para trabalhar como líderes de turmas de campo ou professoras.

Quanto à realidade da mulher trabalhadora rural, temos que, apesar de sofrerem discriminações de ordem familiar e trabalhista, por serem minoria num ambiente essencialmente masculino e por não poderem trabalhar em condições de igualdade com os homens, além de terem que cumprir três expedientes diários – trabalhando no campo, cuidando do sítio da família e realizando os afazeres domésticos, além de participarem da comunidade rural e terem responsabilidades escolares e religiosas com festividades profanas e com o desenvolvimento solidário –, o aproveitamento das mulheres na atividade rural tem sido notável.

Analisando as razões desse aproveitamento, verificamos que as mulheres apresentam maior amor a terra e disposição para trabalhar; apresentam menores índices de absentismo, atrasos e atestados; não reclamam ou criam problemas como os homens; produzem mais do que estes, nas mesmas atividades; têm mais senso de responsabilidade e de economia, ao não desperdiçarem matérias-primas caras, como o adubo; são mais obedientes e recatadas; param pouco para descansar, pois sabem que têm muito mais serviço quando chegarem em casa; entre outros fatores.

Ademais, não precisam de supervisão constante no trabalho, pois como já vivem tão discriminadas e têm tão poucas oportunidades de trabalho no campo, procuram fazer sempre o melhor para garantir o seu emprego, dar o exemplo aos familiares e comunidades buscando, assim, provar mais uma vez que, em condições de igualdade, a mulher está se tornando mais merecedora de oportunidades do que os homens, pela inteligência, sensibilidade e objetividade com que desempenha o seu trabalho.

Consoante expõe Pereira, no trecho que se segue:

Isto significa que os postos de trabalho de maior prestígio no espaço da produção também serão ocupados pelo gênero masculino, como consequência do tipo de divisão sexual presente na sociedade., como diz um diretor de escola, que as discriminações de gênero presentes no espaço educacional não nasceram na escola, [...] preconceito existe. Não há a menor dúvida de que o que se deve considerar nesta questão é que o preconceito contra a mulher na sociedade sempre existiu. Não só no trabalho, como no campo social, cultural e tudo o mais (PEREIRA, 2002, p. 119).

Em virtude do peso dos valores, dos hábitos e das normas tradicionais que fortalecem a definição do espaço das mulheres, restrito ao ambiente da casa, da família e da comunidade rural, as mulheres, ao decidirem participar da esfera pública, social ou comunitária, sofrem pressões e resistências por parte dos familiares em geral, pelo temor da quebra do cotidiano familiar e de padrões morais acordados no interior da família e da comunidade, para evitar comentários comuns, do tipo: “Ah! Aquela mulher só quer tá no mundo, não toma conta da casa dela”.

No tocante ao trabalho na atividade rural, as mulheres realizam processos mais voltados para os tratos culturais, ou seja, tratar a cana, adubando-a e limpando-a para que cresça com vigor. É um trabalho mais leve do que o dos homens, mas exige sensibilidade, pois consiste em jogar no pé da cana um punhado de adubo, fazendo-o de pé em pé, de carreira em carreira, necessitando também de paciência, atributo que os homens não têm, desperdiçando mais material do que o que distribui. O outro serviço é a limpa de mato, sendo realizado com uma enxada, arrancando as ervas daninhas que prejudicam o crescimento da cana.

Ainda assim, as mulheres são também utilizadas no serviço de plantio e cobertura de cana, porque fazem o serviço com atenção e não deixam pontas de cana de fora, que não irão nascer, serviço que o homem também não faz com o devido cuidado. Contudo, estes serviços vêm sendo mecanizados, a tecnologia vem avançando sobremaneira e tem extinguido a maioria dos empregos das mulheres no campo. As mulheres, pela necessidade, visto que muitas são líderes de famílias sozinhas, ao verem seus empregos em risco, se submetem a realizar qualquer trabalho para manter o seu, como cortar cana e aplicar defensivos agrícolas, pois sabem que se perdê-lo, tal posto será automaticamente ocupado por um homem, e não por outra mulher.

Percebemos, ainda, que a falta de creches para as mulheres deixarem os filhos quando vão trabalhar e a quantidade exagerada de filhos menores limitam o mercado de trabalho e as oportunidades de contratação, em condições de igualdade com os homens. O planejamento familiar, mesmo por razões de saúde da mulher, não sensibiliza o

homem do campo, que não admite parar de ter filhos, por entender se tratar de um desígnio de Deus.

Nesse contexto, a mulher tem carregado sobre seus ombros ao longo dos tempos, quando da sua socialização, o estigma de que ao homem cabe o trabalho pesado e à mulher, o trabalho leve, e de que a mulher é submissa, dócil e disciplinada; portanto, aceita ser explorada e alienada, atingindo as mulheres também quanto a sua etnia, raça, idade, orientação sexual ou classe social.

Passemos a analisar a repressão sexual que a mulher sofre no meio rural. A adolescente é reprimida por pais e irmãos para se preparar para o casamento, e isto implica em deixar a escola cedo, namorar pouco para não ficar “falada” na vila, e cada vez mais se dedicar aos afazeres domésticos e do trabalho no lar, para aprender rápido a ser esposa, mãe, dona de casa e trabalhadora rural, embora esta última atividade só possa ser desenvolvida no sítio do marido. Geralmente casam entre 14 e 16 anos, na maioria das vezes com um namorado de infância ou escolhido pelos pais, compadres ou vizinhos e buscam nesses casamentos jovens a ilusão da libertação do jugo dos pais, do sufoco de uma casa apertada e cheia de irmãos.

Contudo, na maior parte dos casos, acabam em outro ambiente pior, geralmente a casa dos sogros, onde é uma estranha e vai ser fiscalizada, cobrada, colocada para ajudar nas tarefas, supervisionada pela sogra, perdendo sua intimidade e liberdade com o marido. Por vezes, também, têm muitos filhos, sem direito às escolhas ou limites, pois na cultura local, o que vigora é o pensamento embasado no “crescei e multiplicai-vos”, e “quanto mais braços, mais trabalho no campo”, resultando em uma média de 5 filhos por família, enquanto na zona urbana essa média é de 2,4 filhos.

No trabalho, sofrem por não terem um local adequado para trocar de roupa e nem para fazer suas necessidades fisiológicas, sem o risco de ter sua privacidade invadida. Ademais, são permanentemente vigiadas por pais, esposos, filhos, irmãos, sendo os casos de desonra resolvidos “na paz”, com casamentos, ou “na faca”, para aqueles que não assumem seus atos; e muitas vezes a vítima do marido violento é a própria mulher.

É muito difícil o papel sexual da mulher trabalhadora numa comunidade rural, pois o orgulho do homem não a deixa opinar sobre nada. Ademais, é verdadeiro o fato de que elas são obrigadas a terem muitos filhos seguidos, para perderem a condição de trabalho ou pedirem demissão, pois o pensamento vigente é de que “elas não podem

ganhar seu dinheiro, pois tira o mando do homem, e nem podem conviver com outros homens no trabalho, pois é perigoso”.

Cumpre também analisar o papel da mulher trabalhadora rural como responsável pela educação da sua família e pela sua própria. A luta mais bonita dessas mulheres é pelo direito de freqüentar a escola noturna que a usina mantém em cada fazenda, estando algumas ainda na alfabetização, enquanto outras já freqüentam as séries continuadas. Há exemplos de vida de pessoas da terceira idade, felizes e satisfeitas por estarem na escola todo dia aprendendo, enquanto o marido, que não a quer fora de casa, não se interessa mais por estudar, ficando desatualizado do mundo, achando que o emprego na usina será vitalício.

O maior orgulho de uma mãe é ver suas filhas se formarem no curso Pedagógico, que é bastante comum existir nas cidades do interior, e retornarem para as fazendas onde residem, para serem professoras. Essa escolha profissional está retratada no trecho que se segue: “[...] talvez pelo próprio preconceito que as mulheres criam de acharem que não vão ser aceitas no mercado de trabalho, então, elas acabam procurando outros cursos mais femininos, mas isto está diminuindo muito” (PEREIRA, 2002, p.123).

A Usina contrata, prioritariamente, todas as professoras que se formam, em virtude de as mesmas conhecerem a realidade da comunidade onde vivem, e por representarem um exemplo para a comunidade, pois todas começaram na escola onde as demais estão agora. Pela ação das mães, não há crianças fora da escola, nem jovens sem estudar.

Sabemos, hoje, que elas vivem em uma espécie de guerra consentida, ou seja, os maridos e pais não apóiam, nem acreditam, mas não lutam mais contra as evidências, pois colocariam toda a comunidade em pé de guerra. Mas a alegria das mulheres trabalhadoras em saber ler, escrever e se preparar melhor para uma leitura de mundo e para uma educação transformadora tem predominado e se encontra expressa na pesquisa realizada com as alunas das escolas noturnas da Fazenda, apresentada nessa dissertação.

No tocante à preservação do meio ambiente, observamos que as mulheres se mostram mais conscientes do que os homens. Elas, em geral, ficam chocadas com a queima da cana a ser cortada, porque destrói os nutrientes do solo, acaba com os abrigos dos animais e leva fumaça e poluição para as casas e rios, prejudicando o meio ambiente e afetando o desenvolvimento sustentável; e por vezes, prejudicando a renda das

famílias, que tentam plantar em solo queimado e pobre e perdem suas sementes.
Consoante Silva,

Nessa concepção de desenvolvimento sustentável, está implícita a preocupação social pelas condições de vida das comunidades e enfatizada que a redução da pobreza é pré-condição para um desenvolvimento ambientalmente humano [...] O ideário do desenvolvimento sustentável tem como princípio assegurar que as condições da vida presente, em suas dimensões econômicas, sociais, ambientais, éticas e culturais, não comprometam as necessidades das futuras gerações (SILVA, 2004, p. 41).

Quanto à realidade atual da mulher trabalhadora rural, vivemos numa época em que se fazem esforços na busca da igualdade e da justiça social, para garantir os direitos e conquistas de homens e mulheres de serem diferentes, respeitando-se a individualidade, o estilo de caráter e as características de cada um.

As diferenças são frutos da socialização que recebemos, que tinha como base uma cultura conservadora, preconceituosa e patriarcal, independente do lar em que se era educado. Nessa realidade, estigmatizou-se que política e esportes eram assuntos para os homens, enquanto às mulheres cabia o privado, ou seja, o lar. E se optassem pelo público, como ingressar no mercado de trabalho, teriam que atuar em carreiras essencialmente femininas, como professora, doméstica, operária de fábrica, entre outras, conforme se depreende do trecho a seguir:

Até muito recentemente, os cursos de especialização profissional, técnicos e universitários, estavam praticamente fechados às mulheres, destinadas às carreiras de professoras primárias, enfermeiras, no caso das que tinham acesso à instrução. E domésticas, operárias, costureiras, datilógrafas e telefonistas, nas camadas mais baixas (PEREIRA, 2002, p. 121).

Por entender que a sua inserção no espaço público é uma concessão do marido e da sociedade, as mulheres trabalhadoras rurais desdobram-se para desempenhar bem todas as suas funções, cumprindo uma carga exagerada de trabalho. Nesse contexto, se os direitos civis e políticos pressupõem que todos gozam da mesma liberdade, são os direitos sociais que garantirão a redução das desigualdades de origem, caracterizando a igualdade perante a lei.

Essa mulher múltipla, com a cabeça carregada de problemas, mas também de sonhos de progresso e mudanças tem também suas decepções, porque cedo ela percebe, a partir da educação e do controle paternalista, que os limites lhes são impostos como se fossem naturais, e são demarcados e aprofundados pela cultura que permeia a relação entre homens e mulheres, no trabalho ou fora dele. Ademais, tais limites são introjetados pela ideologia e reforçados pelas famílias, pela escola e pelos meios de

comunicação de massa, através de discursos calcados no preceito de que “homem pode, mulher não”, enfatizando ainda mais a inferioridade feminina.

Assim como a responsabilidade na reprodução das desigualdades nas relações de gênero é de homens e de mulheres, da mesma forma, qualquer tentativa de mudança no sentido de constituir relações mais igualitárias deve envolver, igualmente, esses dois segmentos. Ademais, a mulher precisa buscar mudanças significativas, através de uma educação transformadora, para poder melhor corresponder às exigências de uma sociedade em constante mutação social e tecnológica.

Ademais, como muitas mulheres vivenciam essa situação nas vilas, ou os maridos entendiam essa nova realidade e necessidade, ou haveria uma desobediência e resistência coletiva dessas mulheres, que elegeram como compromissos principais após as responsabilidades da casa e da família, o seu crescimento educacional, social e comunitário.

Não obstante, não se quer dizer que só há bons resultados no momento, pois ainda há mulheres e filhas submissas, que não saem de casa, não vão à escola, não participam das atividades da comunidade, porque são proibidas e devem obediência a seus pais e maridos. Podemos verificar, ainda, a existência de maridos intransigentes, que já têm mais de dez filhos, mas que insistem para a mulher, mesmo em idade de risco, continuar dando à luz todos os anos, por não aceitarem a ligação de trompas ou o controle de natalidade.

Constatamos, ainda, o problema da violência contra as mulheres, que são agredidas pelos próprios familiares em decorrência dos motivos mais banais, tais como, por não gostar da comida; por não encontrar a mulher ao chegar em casa; por desobediência leve ao pátrio poder; por não aceitar que elas trabalhem, estudem, ganhem dinheiro; por achar que as mulheres não cuidam da casa, dos filhos; ou mesmo sem qualquer motivo aparente, como resultado da ingestão de bebidas alcoólicas.

Contudo, percebemos que não há mais resignação e desalento com a realidade, mas sim uma verdadeira consciência de que sem educação não há desenvolvimento, de que o fim do trabalho não significa falta de renda para quem é prezada e criativa e de que nada existe ou sobrevive sem a solidariedade, a integração e a participação de todas.

Após essas considerações acerca das principais ações sociais desenvolvidas com os trabalhadores da Cia Usina São João, com vistas a promover a inclusão social, o

desenvolvimento de políticas de geração de renda e ações coletivas para a melhoria do bem estar comunitário, passemos a discorrer sobre o Programa de Alfabetização de Jovens e Adultos desenvolvido com trabalhadores rurais da comunidade de São Gonçalo, cujo foco é também a qualificação profissional e a formação da cidadania, bem como os resultados alcançados com o referido projeto.

CAPÍTULO 3

A EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS NA CIA USINA SÃO JOÃO

3.1. PROJETO DE EDUCAÇÃO E ALFABETIZAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS DESENVOLVIDO NA CIA. USINA SÃO JOÃO, ALIADO AO TRABALHO E À BUSCA DA CIDADANIA

[...] a quem deve dirigir-se a escola comunitária? Ela deve dirigir-se prioritariamente aos excluídos, à periferia social, à população excluída da vida econômica, social, excluída de participar da esfera de consumo e do trabalho, da família, da comunidade, dos meios de comunicação de massa, da cultura, da escola, etc; e aos jovens e adultos que foram expulsos do sistema escolar (GADOTTI, 1992, p. 102).

Educação é um processo de humanização que se dá ao longo de toda a vida, ocorrendo em casa, na rua, no trabalho, na igreja, na escola e de diversos modos diferentes. Como processo, ela é anterior ao aparecimento da escola. Com o aparecimento desta e do sistema escolar, cada vez mais a educação vai se institucionalizando, para melhor orientar e controlar o desenvolvimento humano (GADOTTI, 2000).

Educamos de verdade quando aprendemos com cada coisa, pessoa ou idéia que vemos, ouvimos, sentimos, tocamos, experimentamos, lemos, compartilhamos e sonhamos; quando aprendemos em todos os espaços em que vivemos. Educamos aprendendo a interpretar, em novas sínteses, o real e o imaginário; o presente e o passado sem deixar de olhar para o futuro; ciência, arte e técnica, razão e emoção (CHAVES, 1999).

A Educação de Jovens e Adultos é um tema amplamente discutido no mundo atual. Se por um lado, são comuns as críticas contra a atuação educacional, que não está respondendo adequadamente às exigências de um processo acelerado de desenvolvimento econômico e social, por outro lado, não deixam também de ser numerosos e elogiosos os esforços que estão sendo realizados pelos países subdesenvolvidos e em desenvolvimento, para impulsionar seus sistemas educacionais.

Deste modo, as atividades educacionais devem voltar-se, também, para uma população adulta que, tendo passado pelo sistema de ensino, necessita de atualização, aperfeiçoamento e especialização; ou, não tendo ingressado no sistema, necessita adquirir conhecimentos e hábitos que os tornem mais participantes da vida das

comunidades. “A Educação de Adultos e a conscientização, tem como ponto de partida o homem, com a sua maneira própria de captar e de compreender a realidade” (FREIRE, 1980).

Assim, a Educação de Adultos

é vista como um processo pelo qual as pessoas que não freqüentam regularmente ou que já freqüentam um estabelecimento escolar, se engajam em atividades definidas e organizadas com o objetivo de melhorar sua informação, seus conhecimentos, sua compreensão, sua qualificação, seu aperfeiçoamento pessoal ou a elevação de seu desempenho em favor da comunidade (BRANDÃO, 1977).

O processo educativo deve responder às necessidades básicas de aprendizagem, que são os conhecimentos, capacidades, atitudes e valores necessários para as pessoas sobreviverem e melhorarem suas condições de vida e de cidadãos, o que pressupõe igualdade de oportunidades para que haja justiça social. Para Freire (1982), o principal pensador de Educação de Jovens e Adultos, a alfabetização não se resume à habilidade técnica de ler e escrever, mas tem como fundamento necessário a ação cultural para a liberdade, em que se afirmam direitos e responsabilidades, não apenas de ler, compreender e transformar as experiências pessoais, para reconstituir sua relação mais ampla com a sociedade.

Nesse contexto, discorreremos acerca do projeto de alfabetização de jovens e adultos, implantado na Usina São João, tecendo discussões acerca de como o acesso à educação provoca mudanças na vida dos trabalhadores quando, em decorrência de um projeto educacional, foi criado um curso noturno de educação de jovens e adultos e educação continuada. As transformações ocorridas com a iminência desta ação educativa possibilitaram mudanças, tanto na vida social e pessoal destes trabalhadores, como no âmbito do processo produtivo da Usina.

O Projeto de Educação de Jovens e Adultos, com especial enfoque na alfabetização, começou a ser desenvolvido pela Cia Usina São João no ano de 2000, com maior ênfase a partir de 2002, tendo sido idealizado e implantado em uma ação conjunta das Prefeituras de Santa Rita e Espírito Santo, cidades situadas nas proximidades da usina. Trata-se de uma parceria em que a Prefeitura disponibiliza os professores do seu quadro, pagando seus salários e a empresa fornece parte da merenda (frutas e verduras vindas das hortas), o material escolar complementar, a manutenção da escola e o apoio pedagógico.

Tal projeto foi criado com o objetivo de alfabetizar os trabalhadores fixos da usina e seus familiares, e também os trabalhadores safristas. O mencionado programa

vem obtendo sucesso, tendo a maioria dos trabalhadores rurais demonstrado bastante interesse em participar do mesmo, principalmente os mais jovens. Ademais, têm sido abertas novas classes de alunos em virtude do aumento da demanda nos períodos de safra, bem como os trabalhadores safristas que já se alfabetizaram têm dado continuidade às demais séries quando retornam às suas cidades de origem, enquanto para os trabalhadores fixos e residentes nas fazendas, a usina colabora disponibilizando o transporte para levá-los para estudar em outras cidades.

O referido projeto compreende a parte educativa e a capacitação profissional, e trabalha também a interação e a capacidade de os trabalhadores viverem e conviverem coletivamente em alojamentos com seus pares. Busca, ainda, conscientizar os trabalhadores de que os ensinamentos de segurança do trabalho e de higiene e saúde são fundamentais para a sua vida e sobrevivência. Verificamos que a única forma deles alcançarem a sua inclusão social e se prepararem melhor para as mudanças globais que vêm acontecendo no mundo do trabalho é freqüentando cursos e mantendo-se na escola, espaço coletivo capaz de ajudá-los a compreender melhor as suas necessidades sociais e profissionais, valorizando-se assim como pai de família e cidadão, através do trabalho digno, da ética, da busca da cidadania e do reconhecimento social.

A estrutura montada para o desenvolvimento do programa de Educação de Jovens e Adultos na Usina São João conta com uma escola de ensino fundamental I em cada uma de suas sete fazendas, as quais atendem a um universo de oitocentos alunos, em dois turnos. São escolas grandes, bem planejadas com, no mínimo, quatro salas de aula e dependências comuns e administração compartilhada com as diversas prefeituras, mas direção centralizada na Usina para manter a qualidade. Durante o dia, estudam filhos de funcionários e outros moradores das vilas; e à noite, em virtude dos alojamentos existentes em cada vila ou fazenda, funcionam as salas de educação de jovens e adultos. Nos períodos de entressafra, de fevereiro a julho, tem-se em torno de duzentos alunos em sala de aula, dos quais 70% já estão nas séries continuadas, pois são parte dos trabalhadores fixos das fazendas e seus familiares. Nos períodos de safra, de agosto a janeiro, esse número de educandos duplica, pelo fato da vinda de cerca de oitocentos cortadores de cana do interior do estado.

Trabalhando nesse projeto, existe uma pedagoga e coordenadora geral de todas as escolas bastante experiente e que foi capacitada pelo Programa de Alfabetização Solidária desde 1995, no início do projeto, no Governo de Fernando Henrique Cardoso.

Igualmente, todas as professoras têm curso pedagógico e a maioria, hoje, cursa faculdades de Pedagogia, Letras, História ou Geografia.

Nas escolas noturnas da Usina funcionam, no mínimo, duas salas, sendo uma para a alfabetização e a 1º e 2º séries, e a outra para a 3º e 4º séries. O material instrucional com o qual se obteve o maior aproveitamento foi o adaptado do método Paulo Freire, utilizando palavras geradoras da realidade do trabalhador (facão, botina, marmita, ônibus, fogão, perneira, luva, óculos), para a formação do universo vocabular, o que leva a uma riqueza silábica mais completa e mais fácil de caminhar para novas combinações fonéticas (FREIRE, 1980), por permitir um diálogo e participação mais rápidos, profundos e eficazes entre educador e educando, em relação a sua realidade, valorizando ainda o conhecimento prévio e a experiência de cada um.

Os professores são orientados a realizar com todos os alunos uma leitura de mundo voltada para a busca da sua inclusão social e profissional no mundo do trabalho, através da educação, discorrendo sobre lições de vida de cortadores de cana que, através da educação, hoje são líderes de turma, tratoristas, motoristas, técnicos agrícolas e professores. Alguns desses profissionais são convidados a dar depoimentos, sugerindo alternativas de futuro e motivando os interessados pessoalmente, pois essa troca de experiências e de informações complementa o conteúdo de educação e dá uma visão diferenciada da realidade a cada aluno trabalhador.

Infelizmente, mesmo com todas as condições oferecidas, tais como: escola na porta de casa, transporte gratuito para quem cursa a partir da 5º série, merenda nos cursos noturnos que o governo não fornece, não ser escalado para atividades noturnas na safra, não ir trabalhar em fazendas distantes, entre outras facilidades, o mencionado projeto de alfabetização de jovens e adultos apresenta algumas dificuldades no seu desenvolvimento, sendo a principal delas, a resistência das pessoas adultas em voltar à escola, sob a alegação de não aprenderem mais, em função da idade; de não terem tempo para freqüentar a escola; ou mesmo desinteresse em voltar a estudar; dentre outros motivos.

Ademais, o trabalhador alega estar cansado para não ir à escola e parte deles prefere a televisão e jogos de salão aos estudos. É um fato facilmente constatável que muitos trabalhadores da usina parecem não valorizar a escola e a oportunidade que lhes é oferecida, de forma que numa população adulta em torno de oito mil pessoas, entre funcionários e dependentes, 70% está fora da escola. Por outro lado, é possível que

essas pessoas, pela forma de vida que têm e o tipo de trabalho, e mesmo a idade, acreditem não ser mais necessário estudar.

Podemos perceber que há uma contradição entre a valorização da escola por boa parte dos trabalhadores e a não-frequência de alguns deles à mesma. Os alunos que vêm do Sertão, assim como os jovens residentes nas comunidades da usina, estão em busca de uma melhoria de vida e de uma capacitação profissional, vendo a educação como uma ferramenta para conseguir tais objetivos. Já os trabalhadores antigos e estáveis na empresa – que compõem a maioria acima mencionada – não valorizam a escola por serem resistentes a todo processo de mudança proposto pela empresa e por se encontrarem próximos à aposentadoria, de forma que entendem não ser mais necessário estudar para continuar realizando seu trabalho na usina.

Não obstante, como as professoras residem na própria fazenda, por serem filhas de trabalhadores, a resistência em frequentar as aulas tem se reduzido, visto que estas professoras acabam servindo como exemplo e estímulo aos alunos. Ademais, essas educadoras conhecem os costumes, tradições e valores da região e das famílias, ajudando, assim, no trabalho de convencimento e mudança de idéias das pessoas, em relação a não quererem ir à escola.

Ainda, objetivando estimular os trabalhadores para a frequência à escola, a professora é trazida no primeiro dia para dar a aula e apresentar o material didático no próprio alojamento, e esta estratégia tem reduzido bastante as desistências e evasões escolares. Ademais, há sempre alguém da equipe multifuncional passando à noite nas escolas para incentivar e parabenizar o resultado coletivo de quem continua frequentando as aulas.

Como resultado desse projeto de educação, há trabalhadores que foram promovidos de cortador de cana para cabo rural – líder de 60 trabalhadores – e também para monitor de corte de cana, através do que aprenderam e continuam aprendendo na escola, pois para preencher os boletins de desempenho e de produção diária, saber ler, contar e escrever são obrigatórios.

No entanto, o maior êxito desse trabalho educacional e profissional é pelo exemplo que um pai dá a seu filho, um vizinho dá ao outro, uma esposa dá ao seu marido, de crescimento pessoal e melhoria de renda e vida por meio da educação. E, como todos vivem em comunidade, os sucessos e promoções são comemorados em conjunto, resultando em uma competição saudável que desperta o interesse dos demais e os motiva a buscar o melhor para si e para seus pares. Consoante Freire, “O homem não

pode participar ativamente na história, na sociedade, na transformação da realidade, se não é auxiliado a tomar consciência da realidade e de sua própria capacidade para transformá-la” (FREIRE, 1980, p. 40).

Este trabalho realizado na Usina São João tem nos revelado como é importante a questão da alfabetização de jovens e adultos dentro das empresas, por meio da realização de alianças e parcerias com as escolas, universidades e prefeituras, que se mostram cada vez mais necessárias e importantes, por envolver relações de interesses individuais e coletivos de pessoas e de empresas, principalmente quando passamos a perceber que a responsabilidade da melhoria na qualidade de vida e educação das pessoas perpassa pela re-ligação dos saberes.

Acreditamos que iniciativas como esta muito contribuem para o desenvolvimento de atitudes positivas na vida dos trabalhadores rurais, tanto no trabalho, como na família, além de aumentar a sua auto-estima e fazê-los sentirem-se verdadeiros cidadãos, conhecedores não só da leitura formal, da escrita e dos cálculos, como também da leitura do mundo e da realidade.

Dando continuidade ao estudo, passemos a conhecer o perfil dos alunos trabalhadores rurais que participam do Programa de Alfabetização de Jovens e Adultos desenvolvido na Cia Usina São João, bem como as principais mudanças ocorridas na vida pessoal e profissional dessas pessoas, em virtude do acesso à educação.

3.2. OS ALUNOS TRABALHADORES DAS ESCOLAS DE ALFABETIZAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS DA CIA USINA SÃO JOÃO

É possível vida sem sonho, mas não existência humana e história sem sonho (FREIRE, 1992, p.30).

Com o propósito de analisar a realidade social e educacional dos trabalhadores rurais da Cia Usina São João que fazem parte do Programa de Alfabetização de Jovens e Adultos, foram aplicados a uma parcela da mão de obra rural, ao final do último curso de alfabetização de adultos, questionários sobre sua participação na escola e no trabalho, para investigar o impacto social e econômico da educação na melhoria de suas vidas e na sua busca pela cidadania. Foram realizadas onze entrevistas com alunos trabalhadores dos sexos masculino e feminino, na faixa etária de 21 a 44 anos e que cursam a Alfabetização de Jovens e Adultos. Das respostas, cujas palavras foram transcritas da maneira em que foram grafadas pelos entrevistados, apenas com as

imprecisões ortográficas e de concordância assinaladas em *itálico*, com vistas a representar de forma mais fidedigna o universo desses educandos, surgiram algumas categorias, como:

- 1) Identidade Pessoal e Cultural: valores e preconceitos;
- 2) Escola: leitura e escrita;
- 3) Vida: família, lazer e religião;
- 4) Trabalho e Discriminação Social e Familiar.

Na primeira categoria, percebemos que todos os entrevistados gostam e acham bonito o seu nome, principalmente devido a ser a sua Identidade Pessoal e Cultural. Verificamos que os alunos também gostam de ser chamados por seus apelidos, havendo apenas três exceções.

Eles valorizam muito nas pessoas a sinceridade, simpatia, honestidade, alegria, amizade, “ser legal” e admiram as pessoas trabalhadoras. Porém, não gostam da falsidade, ruindade, mau comportamento, ódio, ignorância, egoísmo, e um dos entrevistados disse que não gosta de pessoas que riem muito.

Entre os preconceitos e vergonhas sofridos pelos alfabetizandos, por não saberem ler nem escrever, podemos destacar nas suas falas:

- Foi quando eu recebi uma proposta de um emprego e perdi por não saber ler nem escrever;
- Quando pedi informação do destino do ônibus e o moço me tratou mal e perguntou: “não sabe ler não?”;
- Quando fui comprar uma casa e tive medo de errar o meu nome no recibo assinado no cartório;
- Quando me perdi em João Pessoa, porque não sabia onde estava e isso me marcou porque fiquei com medo de me perder novamente;
- Não saber ler o que tinha no meu contra-cheque;
- Ao escrever uma carta, porque escrevi errado, faltando letras;
- Logo quando comecei a estudar, quando a professora mandava ler no quadro e eu não sabia, então ficava com vergonha de ler.

Constatamos através das observações e das falas, o quanto é humilhante para os trabalhadores desta usina não saberem ler e escrever, e a necessidade que eles sentem de fazê-lo, apesar de muitos deles fazerem muito bem a leitura de mundo e da realidade.

Na segunda categoria, todos os entrevistados haviam freqüentado à escola e deixaram porque tiveram que trabalhar muito cedo, entre oito e dez anos. Apenas um deixou por vontade própria e outro por problemas de visão. Eles acreditam que freqüentando a escola, aprenderão a ler e escrever letras, livros, cartas, bilhetes, jornais, fazer contas, podendo chegar até à faculdade, ser um professor, se tornar um chefe, ser inteligente, mudar de vida, viver melhor. Nessas falas, encontra-se muito presente a idéia de que ao voltar a estudar, eles se sentem importantes, felizes e alegres. Apenas um disse que ao voltar à escola, se sentiu encabulado.

Na terceira categoria, percebemos que a vida dos trabalhadores se resume à família e ao trabalho. O lazer é feito junto com a família e se restringe a conversar, repousar, dormir, jogar bola, ler a Bíblia, cuidar do quintal, do gado, da roça, pescar. Um deles salientou gostar de ajudar a esposa. Dos onze entrevistados, apenas dois não têm filhos. A maioria deles não tem animal de estimação; apenas dois têm cachorro e um tem cavalo.

A religião na vida destes trabalhadores exerce um papel fundamental, pois se apóiam nela para viver bem como pessoa, na família e no trabalho, conforme se verifica nas falas dos entrevistados:

“É bom para me fazer uma pessoa *mas* boa e me *da* bem com a *miha* família.”

“Ter *deus* em minha vida *e* importante para tudo, no trabalho, na família, na vida.”

“Quem acredita no ser superior não passa *apirreio* na vida pois *deus* ajuda a superar os momentos difíceis e viver bem no dia.”

“Porque a *igrea* me ajuda a conseguir um bom trabalho e a viver feliz com a minha *familia*.”

“Acho que acreditar em *deus* *e* importante para dar uma vida boa e tranqüila para as pessoas.”

“É bom porque gosto de freqüentar a igreja e ir *a* missa nos domingos com minha família.”

“A religião *e* importante para ter uma vida boa e um futuro com menos maldade e mentira, que são coisas *ruim* na vida *dagente*.”

Apenas dois alfabetizando não acreditam na religião. Portanto, sete são evangélicos, e dois, católicos. Percebemos que a religião ainda é muito forte nas classes populares.

Na quarta categoria, observamos nas respostas abaixo, a importância da escola para o trabalho:

“Acho que a escola é importante. Porque hoje, quanto *mais* o grau de estudo garante um bom emprego”.

“No trabalho *pra fica* cada vez melhor e na escola *pra* realizar o sonho de ser professor”.

“Ler não é garantia de emprego, mas lendo e escrevendo posso ter boa chance de emprego e *salário*”.

“No trabalho ganho experiência e na escola é útil para buscar conhecimentos e novas oportunidades”.

“Tentaria um emprego melhor na empresa e com isso *ganhava* mais se *sobesse* ler mais.

“O estudo é como uma porta que se abre para melhorar a vida das pessoas”.

“Quem sabe ler e escrever tem um emprego melhor e ganha também melhor”.

“É de utilidade para melhorar a minha capacidade de trabalho e de conhecimento eu quero continuar estudar”.

“Com certeza melhora também o relacionamento com a família”

“Estudando posso ser um professor e ganhar mais”.

“Bom *imprego* depende de leitura e bom salário depende do bom *imprego*”.

“No trabalho *pra mim* aperfeiçoar e na escola buscando conhecimento para um futuro melhor”.

“Porque eu acho que se a gente não *estudasi* a gente não *garanti* o emprego da gente porque *si* a gente não *soubessi* ler a gente não melhoraria nossa renda”.

“Um dia eu posso *ensina* para aquelas pessoas o que *ela* não sabe”.

“Eu acho que vai garantir meu *imprego*, porque vou *estuda* mais ainda a aprender a escrever direito”.

Verificamos claramente a importância dada ao estudo como meio para se obter um melhor emprego, assim como ter uma qualidade de vida mais satisfatória. Observamos como está sendo importante aprender a ler e escrever, através das falas dos alunos, quando se verifica que: 36% dos entrevistados acreditam que, aprendendo a ler e escrever, poderão tirar a carteira de tratorista; 27% desejam sair do trabalho braçal nos canaviais, para trabalhar na fábrica de açúcar e álcool da usina; 18% gostariam de ser promovidos a cabo rural; mesmo percentual de entrevistados que, ao aprender a ler e

escrever, gostariam de ir a São Paulo, rever os seus familiares e tentar um trabalho diferenciado da cana-de-açúcar.

Através destes estudos, verificamos que, no âmbito das relações trabalhistas, o binômio educação-trabalho permite aos atores sociais, que deste processo participam, realizar modificações em suas vidas, como foi detectado nos trabalhadores da Usina São João. O acesso à educação não lhes permitiu, apenas, a compreensão da realidade em que estão inseridos; mas, enquanto seres conscientizados permitiu-lhes a compreensão do seu papel, tanto no âmbito da sociedade, como no mundo do trabalho no qual estão vinculados.

Na quarta categoria verificamos, ainda, a discriminação no ambiente profissional, social e familiar a que as mulheres são submetidas, bem como as queixas contra essa discriminação, consoante as falas adiante transcritas:

“ Os *homi* espia *nois* quando vai *pro* mato”.

“ Meu pai é *brabo* e espanta meu namorado”.

“ Não tenho liberdade para *sai* sozinha de casa. Se a *muie* for *pro forro* ou samba sozinha, fica falada”.

“ *Quiria para de pari*, mais não pude”.

“ Meu marido bebe, *bati neu* e *mi umila* na vila. Queria *te corage* de *peita* meu *homi*”.

“ Sai do *trabalio* na usina por marcação do meu marido. Vendo doce, *ropa*, pipoca e ele ainda fica *cum dinheiro* e *recrama*”.

“ *Casa* foi a *pio* coisa da vida”.

Percebemos através de nossas observações e entrevistas que esse grupo de trabalhadores rurais demonstra muito entusiasmo e alegria pela oportunidade que tiveram de voltar a estudar, conseqüentemente, demonstrando um maior interesse pelo trabalho. Com essa oportunidade, eles descobrem que podem contribuir para sua transformação social, no momento em que o ser humano é capaz de exercer sua ética e cidadania, interagindo com o mundo de forma criativa, consciente e, acima de tudo, se posicionando como sujeitos do processo de desenvolvimento de sua própria história, reescrevendo o mundo.

O que podemos afirmar é que o trabalhador melhor orientado e capacitado sobre o que a empresa espera dele e o que ele pode esperar de apoio e realização por parte dela, inclusive pela via educacional, tem as suas resistências e temores reduzidos, passa a tomar decisões avaliando o seu futuro e tem mais disposição para enfrentar as

mudanças e desafios, melhorando, assim, a sua capacidade de se relacionar e ser solidário com sua família, seus pares e sua comunidade, libertando-se para poder ver o mundo e as necessidades das pessoas de forma diferente, pois “ninguém liberta ninguém; ninguém se liberta sozinho; os homens se libertam em comunhão” (FREIRE, 2002, p. 52). Não são poucos os exemplos de trabalhadores que compareceram à escola nas primeiras semanas com temores, por curiosidade, para passar o tempo e acabaram descobrindo o gosto pelo saber e pela cultura e terminaram convencendo outras pessoas de que a experiência e os resultados eram benéficos para todos.

Buscamos, através do referido projeto voltado para a educação para o trabalho, ética e cidadania para a vida, desenvolvido junto aos cortadores de cana alojados, que eles se conscientizem da importância de mudar seu comportamento, para a aquisição de novos conhecimentos, habilidades e atitudes, que lhes permitam entender a importância do retorno à escola e de trabalhar com consciência, responsabilidade e respeito ao próximo. Faz-se necessário que a educação se dê a partir de um processo de identificação das necessidades desses grupos específicos de educandos, com uma metodologia estruturada com base nos valores, conhecimentos, capacidades e linguagem própria das comunidades rurais, e que os conduza a uma melhor qualidade de vida com desenvolvimento sustentável, consoante suas próprias prioridades, a partir do incentivo ao empreendedorismo, às ações sociais de solidariedade e à convivência comunitária pacífica e criativa, para gerar oportunidades de desenvolvimento, emprego e renda no próprio meio social em que todos habitam.

Assim, esse projeto de educação de jovens e adultos e qualificação para o trabalho, promovido entre os trabalhadores rurais tem demonstrado, através de resultados qualitativos e quantitativos, que o trabalhador conscientizado, treinado, acompanhado e avaliado, apresenta padrões de produtividade, qualidade e frequência, bem diferentes dos daqueles outros profissionais da região, que não passam por um programa de integração e de crescimento profissional semelhante dentro da usina. Este último grupo tem apresentado, sempre, mais problemas de indisciplina, excesso de faltas e de atestados, baixa produtividade, além de trabalharem sem qualidade e sem consciência profissional, contrastando com o grupo já referenciado.

Ademais, esse projeto de educação de jovens e adultos, promovido entre os trabalhadores rurais, tem se mostrado por demais importante para a formação da sua cidadania, por desenvolver nos trabalhadores a capacidade de produzir com eficiência e

segurança, bem como por melhorar a sua qualidade de vida e renda. Além disso, tal projeto tem contribuído sobremaneira para estimular o respeito ao meio ambiente e à convivência sadia nos alojamentos, bem como estimular o trabalhador a cuidar melhor da sua saúde, ao adotar uma postura mais responsável no tocante à segurança no seu trabalho. Com esse trabalho de educação e conscientização dos trabalhadores, esperamos fazer as pessoas socializarem, dentro do possível, conhecimentos, experiências e vivências e melhorar a distribuição de renda, atendendo, assim, aos anseios e objetivos da educação comunitária.

Ainda no enfoque das ações de educação desenvolvidas na Cia Usina São João, cumpre agora discorrer acerca das manifestações de educação popular verificadas entre seus trabalhadores e no seio da comunidade.

3.3. UM OLHAR SOBRE A EDUCAÇÃO POPULAR NA CIA USINA SÃO JOÃO

A Educação Popular mostra-se algo profundo e dinâmico, em que a questão da identidade cultural, dimensão individual e o conhecimento prévio dos educandos são essenciais à "prática educativa progressista". Torna-se imprescindível a solidariedade social e política para se evitar um ensino elitista e autoritário, como quem tem a exclusividade do "saber articulado". Freire salienta, constantemente, que educar não é a mera transferência de conhecimentos, mas sim, conscientização e testemunho de vida, senão não terá eficácia.

Segundo Torres (2001), a construção de uma proposta pedagógica voltada para a educação popular, como uma pedagogia para a transição social, tem como objetivo central a conscientização. Verificamos, hoje, através das práticas em educação, uma maior participação política voltada para as classes populares, pela própria exigência do mercado de trabalho. Os trabalhadores descobrem a importância e a necessidade de se organizarem, seja no próprio trabalho, como também nas reivindicações, acreditando que será por meio destas que conseguirão sonhar com a liberdade.

O respeito aos saberes dos educandos é fundamental, por conseguinte. Mais ainda na escola,

não só respeitar os saberes com que os educandos, sobretudo os das classes populares, chegam a ela — saberes socialmente construídos na prática comunitária — mas também [...] discutir com os alunos a razão de ser de

alguns desses saberes em relação com o ensino dos conteúdos (FREIRE, 1996, p.33).

É dessa relação mutuamente crítica que se pode estabelecer a ligação entre saber escolar e vida dos educandos. O conhecimento da realidade da comunidade, de onde se origina o alunado é, então, decisivo para tal leitura da vida pelo conhecimento, e do conhecimento pela vida.

Após essas considerações acerca da Educação e, conseqüentemente, Educação Popular, passemos a relacionar essas reflexões, ilustrando a teoria com as ações educativas de escolarização e qualificação do trabalhador, desenvolvidas na Usina São João, que são aqui entendidas como ações de educação popular.

Com efeito, nas escolas da Usina há espaço para manifestações e interações que caracterizam o movimento social popular, tanto no relato, nas colocações da comunicação patrão/empregado e nos diálogos em família, como também no desenvolvimento das atividades e tarefas do dia-a-dia e no relacionamento com os companheiros, no trabalho, no alojamento coletivo e na comunidade de pertencimento.

As manifestações populares do folclore e da cultura são tradicionais e respeitadas, sendo repassadas de avós para netos, visto que a usina foi fundada em 1888. Tais manifestações populares se traduzem em quadrilhas, bumba-meu-boi, festividades de São João, procissões no mês de maio, semana da criança, festividades dos inícios e terminos de safra e ano letivo, organizações de feiras com comidas típicas, assim como comemorações familiares e de datas cívicas, sendo organizadas a partir de grupos de jovens e adultos dentro das escolas, com toda orientação e apoio dos coordenadores escolares e colaboração financeira da direção da Empresa.

Os mencionados grupos de jovens e adultos fazem apresentações permanentes nas escolas e comunidades, havendo um grupo de teatro e outro de agentes mirins (escoteiros) que se dedicam ao trabalho com a literatura livre. Com esse trabalho, buscam transmitir, através das peças, as disciplinas abordadas em sala de aula, para melhorar a linguagem, a escrita e a comunicação entre as pessoas, buscando reduzir o temor destas em se colocar – por falarem errado ou em linguagem popular e serem, por vezes, objeto de zombaria dos demais.

Os agentes mirins realizam, ainda, apresentações acerca da importância atual e futura da preservação da mata atlântica e do meio ambiente, com especial ênfase na

educação para a saúde, coleta de lixo seletiva, divulgação de campanhas do interesse da comunidade e organização de caminhadas ecológicas.

As alfabetizadoras procuram utilizar, nas atividades didáticas, as experiências cotidianas, e não as experiências individuais, tais como: o uso do nome e sobrenome, uso de documentos e marcas que nos identificam, dando destaque aos aspectos de como o aluno se vê, de como ele vê os outros ao seu redor e no seu trabalho, como uma oportunidade de os trabalhadores exporem as suas idéias, tendo a chance de se alfabetizarem com o que eles vivenciam no dia-a-dia. Tal abordagem tem se mostrado bastante proveitosa e rica, por permitir colocações, intervenções, relatos de vida e situações familiares, bem como relatos de fatos, sonhos e expectativas para o futuro, tendo melhorado, sobremaneira, o relacionamento entre as pessoas na escola e no trabalho, havendo a participação até dos mais calados e tímidos.

As famílias são preparadas, também, para receber e atender bem os agentes de saúde, que fazem um importante trabalho de prevenção das doenças nas comunidades, orientando as pessoas para não negligenciarem seus problemas de saúde e denunciarem descasos com a saúde de crianças e idosos. Esta prática social não segue fórmulas e nem regras sendo, na verdade, um reconhecimento do sujeito pelo sujeito; chega-se à conclusão, portanto, que ninguém educa ninguém, e sim, apenas ajudamos os outros a exporem suas idéias, passando-as para o papel, com clareza e compromisso para com as propostas levantadas.

Nesse contexto, a educação popular surge como uma forma de acesso à cultura, à educação e à informação. A educação popular, ao assumir uma posição contestadora do Estado e das políticas econômicas, sociais e educativas, acaba por ressaltar o caráter ideológico das ações educativas e promover uma educação a serviço da transformação social. Segundo García – Huidobro,

A diferencia de la educación básica de adultos promovida por los gobiernos, la educación popular se caracteriza por la heterogeneidad en sus programas y formas de organización. A través de ella se ha esforzado en apoyar a los adultos de los sectores populares en su lucha cotidiana por sobrevivir mediante la participación de la población en la construcción de las soluciones a sus problemas. En este sentido, la estrategia educativa consiste en vincular la acción social para resolver problemáticas inmediatas con la organización y el cambio social (GARCÍA – HUIDOBRO, 1994, apud UNESCO, 2000, p. 78).³⁷

³⁷ A diferença da educação básica de adultos promovida pelos governos é que a educação popular se caracteriza pela heterogeneidade em seus programas e formas de organização. Através dela houve um esforço em apoiar os adultos dos setores populares em sua luta cotidiana para sobreviver mediante a participação da população na construção das soluções a seus problemas. Neste sentido, a estratégia

A Educação Popular se relaciona com a idéia de alguém que sabe e transmite a muitos que não “sabem” o conhecimento. E a noção de que Educação é só aquela de ensinar a transmitir e aprender a receber vem sendo rapidamente mudada pela Educação Popular, que pressupõe a participação grupal, o envolvimento do sujeito com o processo histórico de reivindicações e mudanças para sua transformação e libertação.

A Escola sem a participação popular, sem democratizar suas ações e atividades, sem ouvir a comunidade, sem buscar a qualidade e o crescimento das pessoas, através do conhecimento e troca de saberes, não é uma escola voltada para as classes populares, que têm ali um dos poucos espaços para ser ouvida, e talvez a sua única oportunidade de mudar cenários comuns e de buscar o melhor para si e sua comunidade, através da participação popular.

3.4. OS PRINCÍPIOS QUE REGEM A EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS NA CONTEMPORANEIDADE

O contexto atual da educação de jovens e adultos encontra-se calcado em uma sociedade que se encontra desenvolvendo um profundo processo de modernização e implementação tecnológica, baseado na economia de livre mercado. Não obstante, tal modelo de desenvolvimento tem dado lugar, também, a um crescimento da desigualdade social, a uma sociedade marcada por profunda exclusão e pobreza, a uma crise nos sistemas de políticas redistributivas de trabalho e de renda e a uma relativização da credibilidade dos sistemas democráticos. Vivemos o dilema e o desafio de construir uma modernidade sem exclusão, de ampliar os direitos humanos assegurando uma educação de qualidade para todos, de tornar eficientes as políticas sociais, de reconhecer a diversidade de culturas e estabelecer instituições que promovam a paz, a solidariedade e a não-discriminação, conforme se depreende do trecho em que se segue:

La nueva EDJA que requerimos debe ser producto de un nuevo pacto que haga de la educación un campo de trabajo a favor de la igualdad y para establecer sociedades competentes para asumir los desafíos de la nueva ciudadanía política, productiva y tecnológica, pero de igual manera capaces de superar la pobreza, las exclusiones y las discriminaciones (UNESCO, 2000, p. 20).³⁸

educativa consiste em vincular a ação social para resolver problemáticas imediatas com a organização e a mudança social.

³⁸ A nova Educação de Jovens e Adultos que necessitamos deve ser produto de um novo pacto que faça da educação um campo de trabalho a favor da igualdade e para estabelecer sociedades competentes para

O sistema de educação tradicional, baseado na educação formal, prioriza e se concentra na educação de crianças e adolescentes, deixando excluídos os jovens que se encontram fora da faixa etária e os adultos, e desconsiderando ainda outras práticas educativas ditas “não escolarizadas”, desenvolvidas nos ambientes familiar, comunitário e profissional, entre outros, que fazem a riqueza de conhecimentos no tocante à educação de jovens e adultos, em virtude das experiências de vida e de trabalho desenvolvidas por cada aluno no seu dia-a-dia, cujo somatório de informações contribui para o crescimento do diálogo grupal e o intercâmbio de experiências.

Ademais, não há desenvolvimento econômico possível sem a promoção de uma educação de qualidade que favoreça a igualdade e a justiça social. O desenvolvimento econômico encontra-se totalmente vinculado a uma melhoria no nível educacional da população, na medida em que pressupõe a necessidade de se operar com trabalhadores que tenham acesso à informação e ao conhecimento, e dominem a tecnologia de máquinas e equipamentos que, embora modernos, ainda dependem da ação humana para funcionar.

Analisando os principais resultados da Educação de Jovens e Adultos na atualidade, temos que a expansão da cobertura do sistema escolar, nas últimas quatro décadas, resultou numa redução nos índices de analfabetismo absoluto, sendo os índices de alfabetização superiores aos do crescimento demográfico. Contudo, por vezes, o processo de educação realizado de forma deficiente e com baixo aproveitamento acaba por resultar na formação de analfabetos funcionais, situação em que os educandos não conseguem aprender nem os códigos básicos (ler, escrever e contar), o que os impede de exercer sua cidadania e reduz as oportunidades de acesso ao mercado de trabalho, aprofundando assim a desigualdade e a exclusão social.

No tocante à alfabetização, sob o aspecto do acesso à cultura escrita, à educação e à informação, faz-se mister a concentração de esforços para universalizar dois tipos de aprendizado: a leitura compreensiva e a escrita, instrumentos indispensáveis para pensar e aprender a conhecer e participar da reconstrução da cultura e da sociedade; e a valorização e a prática do diálogo, o confronto de opiniões, a liberdade para argumentar como instrumento da razão e a participação em projetos comuns como base de uma cidadania democrática (PALACIOS, 2000, p.334).

assumir os desafios da nova cidadania política, produtiva e tecnológica, mas de igual maneira capazes de superar a pobreza, as exclusões e as discriminações.

Apesar dos esforços empreendidos, há ainda uma alta percentagem de jovens e adultos que nunca freqüentou a escola e não sabe ler, nem escrever. Tal população adulta necessita de uma educação diversificada que atenda às suas necessidades específicas, conforme afirma Kalman:

[...]El desarrollo de los servicios educativos de calidad para jóvenes y adultos tiene que entenderse como una instancia educativa pensada para atender a un amplio sector de la población que por razones sociales, culturales y económicas, se vio obligado a abandonar la escuela antes de tiempo. (KALMAN, 1996, apud UNESCO, 2000, p. 72).³⁹

Há que se afastar o mito de que o processo de alfabetização sozinho pode tornar as sociedades automaticamente desenvolvidas e acabar com as desigualdades econômicas e sociais. A alfabetização é um elemento importante e até fundamental para o desenvolvimento humano. Contudo, existem muitos outros elementos que necessitam ser agregados a esse processo educacional, a fim de se formar cidadãos produtivos e conscientes de seu papel social contribuindo, assim, para estabelecer um elo com as atuais formas de “participar no mundo” e de atender as suas “necessidades cotidianas”, dentre essas, o trabalho.

Quanto à vinculação da escolarização ao trabalho, mostra-se importante a capacitação dos grupos de população que habitam as áreas mais pobres, permitindo o desenvolvimento e as transformações que promovam a inclusão social e a busca da inserção no mercado de trabalho, em condições mais favoráveis, conforme se extrai do trecho que se segue:

Naturalmente, os novos processos de aprendizagem do trabalho e do trabalhador não mudam nem o sentido do trabalho nem do trabalhador, na sua essência e generalidade. Eles são necessidades que se apresentam ao trabalhador no espaço e no tempo. O que vai mudar é o seu direcionamento, orientações e aplicabilidade, que dependerá do perfil do trabalhador, das características do trabalho e do tipo de sociedade e de economia onde está sendo desenvolvida a atividade produtiva (PRESTES, 2001, p. 153).

Um exemplo claro dessa realidade pode ser vislumbrado no recrutamento de funcionários para a atual safra na Usina São João, em que a demanda da empresa para as funções de tratorista, soldador e mecânico de manutenção era de 60 vagas, com exigências de escolaridade e experiência anterior, e essas vagas não foram preenchidas pela falta de candidatos com esse perfil. Tal relato demonstra que as oportunidades de formação profissional oferecidas pelos órgãos governamentais – cuja ênfase é a

³⁹ O desenvolvimento dos serviços educacionais de qualidade para jovens e adultos tem que se entender como uma instância educativa pensada para atender a um amplo setor da população que por razões sociais, culturais, e econômicas, se viu obrigado a abandonar a escola antes do tempo.

qualificação nas áreas administrativa e de informática – não corresponderam à demanda da empresa. Nesse sentido, Ireland (1999) afirma que:

Sem a articulação de uma política pública nacional da EJA com outras políticas públicas complementares, no caso brasileiro, objetivando a geração de emprego, uma distribuição justa de renda, uma desconcentração na propriedade de terra, o acesso a um sistema de saúde de qualidade, etc., não há como a Educação de Jovens e Adultos desempenhar as funções que a Declaração de Hamburgo lhe atribui (IRELAND, 1999, p. 174).

Ademais, diante da desigualdade e exclusão social existentes, faz-se necessário reconhecer o direito ao trabalho e a uma educação de adultos voltada para o desenvolvimento de competências direcionadas ao trabalho. A educação de adultos vinculada ao trabalho deve ser acessível aos diferentes grupos sociais e apresentar um conteúdo diversificado, incluindo temas que mais se aproximem da realidade de vida e de trabalho do educando, tais como: recursos naturais, agricultura, meio ambiente, economia, entre outros.

Quanto aos programas de capacitação para o trabalho, voltados para os setores mais pobres da população, devem estes se dar dentro do princípio de um “aprender a empreender”, ajudando as pessoas a desenvolverem competências que as permitam realizar atividades econômico-produtivas e usar a criatividade para potencializar os recursos que possuem, seja de forma solidária, cooperativista ou comunitária.

Partindo, agora, para uma análise sobre os temas da Educação, Cidadania e Direitos Humanos, temos que a educação de jovens e adultos deve estar voltada para a construção de um modelo de cidadania embasado na coesão social e na busca da igualdade no mundo. Deve, ainda, estar pautada na distribuição das oportunidades e benefícios, promovendo e desenvolvendo práticas que fortaleçam os valores democráticos, mediante o ensino dos direitos humanos e o estímulo a uma participação ativa e crítica na vida em sociedade.

Consoante Jacques Delors, os pilares fundamentais para a educação são: o aprender a conhecer, a ser, a fazer e a conviver. Este último, o aprender a conviver, relaciona-se diretamente com a educação cidadã, no sentido de um ensino que oriente o educando a cultivar seus valores e desenvolver as habilidades e práticas necessárias para a construção de objetivos comuns, para a ação dialógica e o envolvimento com o trabalho e perante os demais membros da comunidade, buscando estabelecer relações de cooperação e resolver de forma construtiva os conflitos sociais (UNESCO, 2000, p. 153).

O estudo da educação de adultos pode se dar, também, sob a perspectiva do desenvolvimento local e desenvolvimento sustentável, conforme se depreende do trecho que se segue:

Duas manifestações são mais virulentas e graves: a destruição e/ou precarização, sem paralelo em toda a era moderna, da força humana que trabalha e a degradação crescente, na relação metabólica entre homem e natureza, conduzida pela lógica voltada prioritariamente para a produção de mercadorias que destroem o meio ambiente (ANTUNES, 2001, p. 38).

A educação não se constitui apenas uma ferramenta para se obter o desenvolvimento, mas se configura no próprio desenvolvimento, na medida em que potencializa a capacidade das pessoas, que é o fim maior do desenvolvimento. Contudo, a educação por si só não é suficiente para enfrentar todos os aspectos do desenvolvimento. Não há desenvolvimento se não houver uma política econômica que assegure postos no mercado de trabalho e uma ação política democrática que permita a participação nas decisões da vida em comunidade.

Quanto ao desenvolvimento local, pode ser este entendido como um processo de construção de uma população que habita uma determinada área, no sentido de melhorar a sua qualidade de vida, utilizando-se dos recursos locais de forma responsável e comprometida com a conservação e a preservação do meio ambiente.

Nesse sentido, a educação se mostra um elemento indispensável na obtenção de um desenvolvimento local e sustentável, na medida em que congrega a população a trabalhar por um objetivo comum de crescimento, cria processos de articulação local buscando a cooperação dos entes envolvidos e permite que as pessoas rompam com o ciclo de pobreza e marginalidade a que estavam submetidas, atingindo um desenvolvimento individual que repercute em todo o grupo. A educação da população as fará entender que o progresso tem um preço alto a ser pago pelas futuras gerações. O capitalismo vem passando por cima de toda idéia de controle e preservação do meio ambiente, para fins de sustentabilidade e continuidade da vida no planeta ameaçado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Uma nova civilização está emergindo em nossas vidas [...] essa nova civilização traz consigo novos estilos de famílias; novos modos de trabalhar, amar e viver; uma nova economia; novos conflitos políticos e, em última análise, também uma profunda alteração da consciência do homem. Fragmentos dessa nova civilização já existem hoje. Milhões de homens já estão ordenando sua vida pelos ritmos de amanhã. Outros, aterrorizados com o futuro, se desesperam e futilmente refugiam-se no passado, procurando restaurar aquele velho mundo que lhes dá segurança (TOFLER, 2000, p. 183).

A presente dissertação buscou realizar uma análise histórico-evolutiva do trabalho rural no Estado da Paraíba, partindo da realidade de vida de trabalhadores de uma comunidade rural da Cia Usina São João, com ênfase nas temáticas da educação, trabalho e ações sociais desenvolvidas nessa comunidade rural.

No tocante ao trabalho, procuramos demonstrar, a partir da realidade da Cia Usina São João, que o trabalhador rural envolvido em processos de vivências coletivas e sociabilidade e submetido a uma ação educativa e de capacitação profissional alcança bons resultados individualmente e reflete essa nova realidade para os demais trabalhadores. Ademais, a qualificação profissional, a educação formal na escola noturna e a preparação para a convivência em grupos e formação de novos hábitos de higiene, saúde e segurança, com a participação em programas motivadores de produtividade por premiação, permite que esses trabalhadores mudem seu modo de pensar e agir, com a incorporação de novas atitudes.

Esse trabalhador rural torna-se mais interessado em melhorar de vida e tem a sua cidadania mudada para ações que o elevam na sua comunidade (solidariedade e ações éticas), no trabalho (geração de renda), na família (mais afetividade e compreensão) e na capacitação profissional (melhor desempenho, disciplina e consciência para com as normas de trabalho), tornando a sua libertação como sujeito mais ampla e completa. Tal realidade se mostra bem diferente da daqueles que desistem do projeto por falta de adaptação, desinteresse ou falta de comprometimento para com o trabalho e a formação de sua cidadania.

Portanto, a capacitação do homem para o trabalho e para a vida é um importante instrumento de educação transformadora para que ele possa conquistar a sua cidadania, através da mudança de comportamento e de outras atitudes positivas no seu dia-a-dia, como por exemplo, tornar-se empreendedor e solidário para com sua comunidade. O

acesso à educação não lhes permite, apenas, a compreensão da realidade em que estão inseridos; mas, enquanto seres conscientizados, possibilita a eles a compreensão do seu papel, tanto no âmbito da sociedade e das comunidades de que fazem parte, como no mundo do trabalho no qual estão associados. Percebemos, ainda, como é importante a questão da alfabetização de jovens e adultos dentro das empresas, sobretudo naquelas cuja maioria de seus trabalhadores não são alfabetizados.

Verificamos, também, através de nossas observações e entrevistas que esse grupo de trabalhadores rurais, além do entusiasmo e alegria demonstrados pela oportunidade que tiveram de voltar a estudar, revelou um maior interesse pelo trabalho que exercem. Com essa oportunidade, eles descobrem que podem contribuir para uma transformação social, no momento em que o ser humano é capaz de exercer sua ética e cidadania, interagindo com o mundo de forma criativa, consciente; e acima de tudo, se posicionando como sujeitos do processo de desenvolvimento de sua própria história, reescrevendo o mundo.

Buscamos desenvolver na usina um projeto de ética, educação, trabalho e responsabilidade social com os trabalhadores, que visa primordialmente socializar, dentro do possível, conhecimentos, experiências e vivências, atendendo, assim, aos preceitos e objetivos da educação comunitária, da dádiva, da solidariedade, do pertencer e bem viver em comunidade, estimulando o exercício efetivo da cidadania e promovendo a inclusão social dos menos favorecidos.

Acreditamos que iniciativas como esta muito contribuem para a melhoria de vida dos trabalhadores rurais, tanto no trabalho, como na família, além de aumentar a sua auto-estima, no sentido de eles entenderem, sobretudo, o significado de ser cidadão e da importância da cidadania, conhecedores não só da leitura, escrita e cálculos, como também da leitura do mundo e da realidade.

Acerca da pesquisa sobre a educação, as ações sociais e o trabalho, realizada com trabalhadores rurais e familiares moradores da comunidade da Fazenda São Gonçalo, pudemos concluir que o trabalhador rural continua necessitando de uma educação diferenciada, como a proporcionada pelos programas de educação de jovens e adultos. Contudo, ele parece já perceber a importância da educação para a melhoria de sua qualidade de vida e para o seu crescimento profissional.

Pudemos constatar, também, que a solidariedade se faz presente permanentemente no meio social em que as pessoas convivem, bem como que os laços

de sangue e de pertencimento são fundamentais para a integração e participação social na comunidade de São Gonçalo. Os conceitos de inclusão e exclusão social e de cidadania expressos pelo entendimento da maioria retratam a realidade de vida das pessoas e a importância dos seus laços sociais e familiares em São Gonçalo a cada safra.

Quanto aos benefícios concedidos pela empresa, os trabalhadores entendem que estes decorrem de uma necessidade mútua das partes de se ajudarem. Tal percepção reflete uma mudança de entendimento dos trabalhadores quanto aos direitos, deveres e obrigações. Há alguns anos, a visão do trabalhador era unilateral, de que só existiam deveres e obrigações a cumprir e o empregador tinha orgulho de que esses conceitos de dominação fizessem parte da relação de trabalho. No estudo, percebemos que os trabalhadores passam a ver esses direitos e deveres como importantes numa relação de trabalho e que precisam ser valorizados e reconhecidos mutuamente como igualitários e, por isso, trabalham buscando essa retribuição.

A pesquisa conseguiu comprovar que as pessoas valorizam a escola e a educação como um instrumento para mudar suas vidas, amam a terra onde vivem, trabalham e realizam as suas interações sociais, estão satisfeitas com as oportunidades de treinamento, desenvolvimento e crescimento que têm surgido no decorrer da sua vida profissional e acreditam que as ações, muito mais do que as palavras, têm demonstrado o interesse e a necessidade da empresa de uma parceria para enfrentarem juntos os novos tempos, que são tão diferentes dos tempos de falta de diálogo, da coerção e da dominação.

Depreende-se que a educação e a capacitação para o trabalho devem se configurar em um processo de aprendizagem não só formal, como informal, que possibilite às pessoas ampliarem seus conhecimentos, compartilharem suas experiências, desenvolverem habilidades e se capacitarem para o exercício de um trabalho, de forma a melhorar sua qualidade de vida e renda, além de satisfazer suas necessidades básicas e as da sociedade da qual fazem parte. Ao mesmo tempo, a educação cidadã deve se associar à promoção da paz e dos direitos humanos, e deve ter como metas o incremento da democracia, a busca pela igualdade, o combate à exclusão social e a construção de uma cidadania responsável e participativa. Consoante Sá:

Os pais camponeses depositam, na escolarização e capacitação dos filhos, a expectativa e a esperança de que eles possam mudar o destino que tem marcado a história da família, de geração a geração, pela exploração do trabalho, as privações e o sofrimento decorrentes das condições de vida extremamente precárias. Seus depoimentos levam à suposição de que o camponês não rejeita o

campo, nem o trabalho do campo para si nem para seus filhos; rejeita o trabalho rústico e penoso, desempenhado em condições adversas, sob relações de exploração e os resultados dele decorrentes, que não proporcionam a si nem à sua família, satisfação e conforto; em síntese, não lhes garante qualidade de vida (SÁ, 2002, p. 130).

A educação deve poder ser ofertada a todos com qualidade, como direito humano fundamental, e a aprendizagem deve ser considerada como um processo necessário que englobe o aprender a ser, a saber, a fazer e a conviver. Este processo deve permitir a participação dos setores mais excluídos da população, cujos membros passam a ser vistos como cidadãos, sujeitos produtivos e entes responsáveis e participativos na vida econômica, política, social e cultural das suas comunidades. Deixar de oferecer escolaridade é negar a essa população um direito social básico do ser humano. O ato de saber ler, escrever, contar e se relacionar passou a ser condição de liberdade e transformação, desde que devidamente articulada com a preparação para o trabalho. Consoante Prestes,

Na ótica do trabalho, a escolaridade aliada à qualificação passa a ser a possibilidade mais concreta de superação da exclusão social, entendida de forma restrita às questões inerentes à inclusão ou manutenção do trabalhador no mercado ou perspectivas de contemplação das necessidades básicas de sobrevivência e de vida (PRESTES, 2004, p. 9).

A consciência e a preocupação do novo trabalhador do século XXI, mesmo em usinas, com a sua educação e qualificação, têm levado o agronegócio brasileiro a dar um salto qualitativo nos últimos dez anos, em termos de produtividade, qualidade, tecnologia, processos e política ambiental, saindo de uma realidade de obtenção de receitas com produtos primários, para obtê-las com produtos industrializados e avançar, assim, sobre o mercado globalizado.

Mesmo numa empresa secular, de cultura arraigada e de resistência às mudanças, como é a Usina São João, a atual geração já está consciente de que a sobrevivência da empresa vai depender dos resultados apresentados pelas pessoas. Sabemos que o clima seco do Nordeste não pode ser alterado e os recursos financeiros são muito escassos para tantas necessidades por processos modernos e tecnologia. Assim, restam as pessoas como diferencial para o trabalho, se estas estiverem dispostas a oferecer seus conhecimentos, competências novas, esforço, dedicação e responsabilidade na busca de resultados diferenciados.

Analisando e comparando os papéis, atitudes, desempenho e resultados das principais equipes de trabalho da empresa, colocados no processo produtivo, nas

mesmas condições e oportunidades de desenvolvimento, pudemos perceber diferenças significativas. O trabalhador antigo e estável não se motiva mais para aprender e melhorar sua qualidade de vida, por achar que não aprende mais em virtude da idade, cansaço e falta de interesse, ficando no aguardo da breve aposentadoria. Já o trabalhador oriundo das cidades próximas tem vontade e disposição, mas não teve educação e nem foi qualificado no ofício que escolheu, além de apresentar vícios e hábitos incompatíveis com a nova realidade do mundo do trabalho.

Ensinar-se ao cortador de cana-de-açúcar das usinas de açúcar de Pernambuco, aos colhedores de cacau da Bahia ou aos apanhadores de café do Paraná, a reconhecer as letras do alfabeto, a escrever seu nome ou mesmo a ler algumas palavras fáceis de nada lhe valerá. Eles continuarão a ser os mesmos camponeses, vivendo da mesma maneira e manterão o mesmo nível econômico, sócio-cultural de antes. O homem analfabeto necessita de uma educação mais significativa, mais realista, e mais funcional (PRESTES, 2001, p. 87).

Há, ainda, o trabalhador do sertão, também sem escolaridade e sem qualificação, mas possuidor de atitudes e iniciativa. Tal comportamento, cuja base pode ser modificada para melhor através da educação formal e profissional, tem levado esse grupo de trabalhadores a percorrer caminhos novos em termos de interação humana, convivência pacífica em coletividade, interesse em aprender mais, desenvolvimento de ações de cidadania e de melhoria de qualidade de vida e renda para si e seus familiares, que só a educação lhes é capaz de proporcionar. Como consequência, esses trabalhadores apresentam um desempenho diferenciado, além de proporcionar exemplos ricos para quem conhece a sua realidade de vida na comunidade em que habitam.

Por último, existem os trabalhadores conhecidos como “facões de ouro”, que apresentam uma auto-estima e desempenho elevados e são movidos pela busca da satisfação de suas necessidades básicas, com base na participação e valorização da sua capacidade de trabalho reconhecida pela empresa, aliada ao alto nível de interação social e familiar nas comunidades em que vivem.

Constatamos que apenas a educação não é suficiente para resolver os problemas de desemprego em massa do proletariado que habita em volta da Cia Usina São João. Havia um equilíbrio estável entre o sistema educativo, o sistema produtivo e o sistema social, que foi rompido e atropelado pelas mudanças repentinas acontecidas no mundo do trabalho, atingindo as classes menos favorecidas. Nestas, a experiência do saber-fazer garantia a longa permanência do trabalhador numa atividade qualificada, que caracterizava o período fordista. Com a implantação do toyotismo, cujas mudanças vieram colocar em xeque o posto de trabalho e o trabalhador especializado, passou-se a

exigir do mercado um colaborador polivalente e com novas competências, calcado em metas, produtividade e resultados.

Essa nova realidade global encontrou despreparadas para agir escolas, pessoas e, principalmente, as organizações de produção. Algumas não tinham como princípio a preparação do homem para o trabalho, e sim, apenas adotavam o método assistemático do aprendizado no próprio trabalho, eivado de falhas e de improdutividade, realidade muito encontrada nos países subdesenvolvidos. Esta realidade de escolaridade precária e gestão não profissionalizada das usinas do Nordeste instaura, assim, “simultaneamente, um processo de diferenciação entre qualificação do trabalhador e qualificação do posto de trabalho”, que leva diretamente ao desemprego e à exclusão social (TARTUCE, 2005, p. 8).

Vemos como alternativas que não dependem apenas da educação formal das escolas, a ação e a qualidade pessoal das pessoas em buscarem esse diferencial de conhecimentos e competências novas, através do seu auto-desenvolvimento, para atender à sua empregabilidade, bem como “as empresas se transformarem em “organizações qualificantes”, isto é, que confiem no engajamento de responsabilidade de seus empregados e se comprometam com a evolução de seu percurso profissional” (TARTUCE, 2005, p. 13-14).

Por fim, cumpre ressaltar que o presente trabalho investigativo, enquanto dissertação de Mestrado, não pretende esgotar o assunto, não somente pela amplitude da temática que, hoje, a educação e o trabalho vêm assumindo no seio da sociedade na Era da Informação e do Conhecimento, além do grande acervo bibliográfico, técnico e documental que esta temática detém, mas também pelo fato de que todo trabalho científico constitui-se numa produção humana e, portanto, inacabada, por se inserir na dinamicidade da vida social.

Contudo, esperamos que esta dissertação traga subsídios significativos, a ponto de contribuir com futuras produções de pesquisadores interessados em investigar o assunto sobre outras óticas e vieses relacionais, haja vista que essa temática oferece alternativas inesgotáveis, tanto pela importância para a realidade de pessoas e nações, como pelas mudanças constantes que vêm acontecendo neste novo mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMOVAY, Miriam. **Juventude, violência e vulnerabilidade na América Latina**: desafios para políticas públicas. Brasília: Unesco, BID, 2002.

AGUIAR, Maria Aparecida Ferreira de. **Psicologia aplicada à administração**: uma introdução à psicologia organizacional. São Paulo: Atlas, 1981.

ALVES, Giovanni e ANTUNES, Ricardo. As Mutações no Mundo do Trabalho na Era da Mundialização do Capital. **Revista Educação e Sociedade** (Programa de pós-Graduação em Sociologia da USP), São Paulo, n. 87, 2005.

ANTUNES, Ricardo. **A cidadania Negada**; capítulo II: Trabalho e Precarização numa Ordem Liberal. Rio de Janeiro: Cortez, 2001.

_____. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Campinas, SP: Cortez, 1997.

_____. **Os Sentidos do Trabalho**: Ensaio sobre a Afirmação e a Negação do Trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2005.

ANUÁRIO do BENFAM: Brasil 2002. **Estatística relativa à situação familiar da mulher trabalhadora**. Brasília: Governo Federal, 2002.

ANUÁRIO DA CANA: **A Bíblia do Setor da Agroindústria Canavieira**. Safra 2004/2005. Volume Norte/Nordeste. Ribeirão Preto, SP: Jornal da Cana, 2005.

ANUÁRIO do IBGE 2004. **Estatística Relativa ao Censo Demográfico e Econômico do Estado da Paraíba e Municípios**. Brasília: Governo Federal, 2004.

ANUÁRIO do IBGE 2004. **Estatística Relativa à P.E.A.** - População econômica ativa. Brasília: Governo Federal, 2004.

AREUDT, Hannah. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense, 1981.

ARROYO, Miguel e ALMONACID, Cláudio. **A Cidadania Negada**; capítulo XI, parte 2: Educação em Tempos de Exclusão. Rio de Janeiro: Cortez, 2001.

BAUMAN, Zigmunt. **Comunidade**: a busca por segurança no mundo atual. Trad. Plínio Deutzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1997.

_____. **Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional.** São Paulo: Atlas, 1982.

BERGER, Peter Ludwig e LUCKMANN, Thomas. **A Construção Social da Realidade:** Tratado de Sociologia do Conhecimento. Trad. Floriano de Souza Fernandes. 19 ed. Petrópolis: Vozes, 2000.

BETTO, Frei e FREIRE, Paulo. **Essa escola chamada vida.** 3 ed. São Paulo: Ática, 1986.

BIDART, Claire. Sociabilités: quelques variables. *Revue Française de Sociologie*, 1988. In: MOTA, Dalva Maria da. **Trabalho e Sociabilidade em Espaços Rurais.** Tese de Doutorado em Sociologia. Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Programa de Pós Graduação em Sociologia, UFPE, Recife, 2003.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos.** Rio de Janeiro: Campus, 1992.

_____. **Estado, Governo e Sociedade:** para uma teoria geral da Política. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

BOFF, Leonardo. **Ethos Mundial:** um consenso mínimo entre os humanos. Brasília: Letraviva, 2000.

BORBA, Sérgio da Costa. **A Educação no Brasil e o Analfabetismo:** A Problemática do Analfabetismo no Brasil. Petrópolis: Vozes, 1984.

BOUDON, Raymond; BESNARD, Philippe; CHERKAQUI, Mohamed e LÉCUYER, Bernard-Pierre. **Dicionário de Sociologia.** Trad. Antônio J. Pinto Ribeiro. Lisboa: Dom Quixote, 1990.

BOURDIEU, Pierre. A dominação masculina. **Revista Educação e Realidade**, São Paulo, ano 02, n. 20, jul.-dez. 1995.

_____. **A Economia das Trocas Simbólicas.** 3 ed. São Paulo: Perspectiva, 1992.

_____. **O Poder Simbólico.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BRANDÃO, Carlos R. Paulo Freire e todos nós. Algumas lembranças sobre sua vida e seu pensamento. In: ROSAS, Paulo. **Paulo Freire: Educação e Transformação Social.** Recife: Ed. Universitária / UFPE, 2002.

BRANDÃO, Carlos Rodrigues. **Identidade e Etnia:** construção da pessoa e resistência cultural. São Paulo: Editora Brasiliense, 1986.

BRANDÃO, E. Educação de Adultos, Educação e Desenvolvimento Econômico e Social. **Revista Educação**, Departamento de Documentação e Divulgação. MEC, ano 6, n. 24, 1977.

_____. **O que é o método Paulo Freire.** São Paulo: Editora Brasiliense, 1990.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.

CAILLÉ, Alain. Nem Holismo nem Individualismo: Marcel Mauss e o Paradigma da Dádiva. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, ano 13, n. 38, p. 5-37, 1998.

_____. **Antropologia do Dom: o terceiro paradigma.** Trad. Ephraim F. Alves. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

CAMBI, Franco. **História da Pedagogia.** São Paulo: Unesp, 1999.

CAMPOS, R. H. de F. (org.). Comunidade: A apropriação científica de um conceito tão antigo quanto a humanidade. In: **Psicologia Social Comunitária: da solidariedade à autonomia.** Petrópolis: Vozes, 2000.

CAMPOS, Vicente Falconi. **O Valor dos Recursos Humanos na Era do conhecimento.** Belo Horizonte: Editora de Desenvolvimento Gerencial, 1995.

CARVALHO, Denise Câmara; FERREIRA, Brasília; BOUGRAND, Eleonora Tinoco; LOPES, Virgínia Ferreira. **Radiografia do Desemprego.** Natal: DIEESE, 2002.

CARVALHO, Eulina Pessoa de; PEREIRA, Maria Zuleide da Costa. (Org.). Gênero, Educação e Trabalho: um olhar das mulheres do setor de telecomunicações de João Pessoa – PB. In: **Gênero e Educação: múltiplas faces.** João Pessoa: Editora Universitária/UFPB, 2003.

CARVALHO, Marília Pinto de. Sucesso e fracasso escolar: uma questão de gênero. **Revista Educação e Pesquisa**, São Paulo: Universidade de São Paulo, v. 29, n. 01, 2003.

CASTEL, Robert. As Armadilhas da Exclusão. In: WANDERLEY, Mariângela Belfiore; BÓGUS, Lúcia e YAZBEK, Maria Carmelita (orgs.). **Desigualdade e a Questão Social.** São Paulo: Educ, 1997.

_____. As transformações da questão social. Trad. Mariângela Belfiore-Wanderley. In: WANDERLEY, Mariângela Belfiore; BÓGUS, Lúcia e YAZBEK, Maria Carmelita (orgs.). **Desigualdade e a questão social.** São Paulo: Educ, 1997.

_____. **As Metamorfoses da Questão Social: Uma crônica do Salário.** Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede.** Trad. Roneide Venâncio Majer. 2 ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CASTRO, Cláudio de Moura. Educação Baseada em Palpites. **Revista Veja**, Ponto de Vista, Rio de Janeiro: Editora Abril, ano 38, n. 35, p. 22, ago. 2005.

CHANIAL, Phillipe. Além do Domínio do Interesse? Dádiva, Proteção Social e Renda da Cidadania. **Caderno C.R.H.**, Salvador, v. 17, n. 40, p. 17-32, jan./abr. 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

_____. **Recursos Humanos**: O Capital Humano das Organizações. 8 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2004.

CIAVATTA, Maria Franco. A educação profissional do cidadão produtivo à luz de uma análise de contexto. In: **Revista Proposta**, Rio de Janeiro, ano 29, n. 86, set./out./nov. 2000.

_____. Formação Profissional para o trabalho incerto: um estudo comparativo Brasil, México e Itália. In: FRIGOTTO, Gaudêncio (org.). **Educação e Crise do Trabalho**: Perspectivas de Final de Século. Petrópolis: Vozes, 1998.

COSTA-LASCOUX, Jacqueline. De l'immigré au citoyen, Documentation Française. In: XIBERRAS, Martine. **As Teorias da Exclusão Social**: para uma construção do imaginário do desvio. Lisboa, Portugal: Instituto Piaget, 1996.

CUNHA, Elizama Rodrigues da. **Redes, Tramas e Laços**: O Voluntariado Amigo da Escola. Dissertação de Mestrado em Ciências Sociais, UFRN, Natal, 2004.

DE LA GARZA, Enrique. El Papel Del Concepto de Trabajo em la Teoria Social Del Siglo XX. In: DE LA GARZA, E. (org.). **Tratado Latinoamericano de Sociologia Del Trabajo**. México: Fondo de Cultura Económica, 2000.

DEMO, Pedro. **Política social, educação e cidadania**. 2 ed. Campinas: Papirus, 1996.

DIAS, Sheyla Alves. **Solidariedade – Sociabilidade e Necessidades Sociais**. Dissertação de Mestrado do Centro de Ciências Sociais, UFPB, João Pessoa, 2004.

DOYAL, Len e GOUGH, Ian. A theory of human need. London: MacMillan, 1991. In: PEREIRA, Potyara A. P. **Necessidades Humanas**: subsídios à crítica dos mínimos sociais. 2 ed. São Paulo: Cortez, 2002.

_____. **Teoria de las necesidades humanas**. Barcelona: Icaria: Fuhem, 1994.

DRUCKER, Peter Ferdinand. Eles não são empregados, são pessoas. **Revista Exame**, p. 11, abr. 2002.

_____. **Introdução à Administração**. 3 ed. São Paulo: Editora Pioneira, 1998.

DURHAN, R. Eunice. **A caminho da cidade**: a vida rural e a migração para São Paulo. 2 ed. São Paulo: Perspectiva, 1978.

DURKHEIM, Émile. De la Division du Travail Social. Paris: PUF, 1978. In: XIBERRAS, Martine. **As Teorias da Exclusão Social**: para uma construção do imaginário do desvio. Lisboa, Portugal: Instituto Piaget, 1996.

_____. Émile Durkheim. In: RODRIGUES, J. A. (org.). **Émile Durkheim**. São Paulo: Ática, 1984a.

_____. **A Divisão Social do Trabalho**, Volume I. Trad. Eduardo Freitas e Maria Inês Mansinho. 2 ed. Lisboa: Editorial Presença, 1984b.

_____. **A Divisão Social do Trabalho**, Volume II. Trad. Eduardo Freitas e Maria Inês Mansinho. 2 ed. Lisboa: Editorial Presença, 1984c.

_____. **Educação e Sociologia**. São Paulo: Melhoramentos, 1955.

FARIAS, Maria Suelenia. **A inserção da mulher no mundo do trabalho globalizado**. Dissertação de Mestrado em Pedagogia. Disponível na biblioteca do CCHLA, UFRN, Natal, 2004.

FERREIRA, José Luiz. **As relações de gênero nas aulas de Educação Física**. Dissertação de Mestrado em Educação, UFPB, João Pessoa, 1996.

FERREIRA, Nilda Teves. **Cidadania**: uma questão para a educação. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1993.

FLETA, Luís Solano. **Fundamentos de las Relaciones Publicas**. Madri: Editorial Síntesis, 1995.

FREIRE, Paulo e SHOR, I. **Medo e Ousadia**: o cotidiano do professor. 5 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

FREIRE, Paulo. **A importância do ato de ler**: em três artigos que se completam. São Paulo: Editora Cortez, 1983.

_____. **Educação como prática da liberdade**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982.

_____. **Política e Educação**. Coleção questões de nossa época, volume 23. São Paulo: Cortez, 1993.

_____. **Conscientização: Teoria e Prática da Libertação.** Uma Introdução ao Pensamento de Paulo Freire. São Paulo: Editora Moraes, 1980.

_____. **Pedagogia do Oprimido.** 34 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2002.

_____. **Pedagogia da Autonomia:** saberes necessários à prática educativa. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996.

FREITAS, Levi Carvalho. **Laço Social entre Dádiva e Dívida Simbólica.** Dissertação de Mestrado em Ciências Sociais, UFRN, Natal, 2005.

FRIGOTTO, Gaudêncio (org.); GENTILI, Pablo; ARROYO, Miguel G.; et al. **Educação e Crise do Trabalho:** Perspectivas de final de Século. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

_____. **Cidadania e formação técnico profissional:** desafios neste final de século. São Paulo: Cortez, 1998.

GADOTTI, Moacir. **Estado e Educação Popular na América Latina.** Campinas: Papirus, 1992.

_____. **Para chegar lá juntos e em tempo.** Caminhos e significados da educação popular em diferentes contextos. 21ª Reunião Anual da ANPED. Caxambu, 1998.

GALLART, Maria Antonia. **Educação na América Latina:** Análise de Perspectivas; capítulo II: Políticas Educacionais. Brasília: Unesco/Orealc, 2000.

GARAY, Ângela Beatriz Scheffer. Reestruturação Produtiva e Desafios da Qualificação: algumas considerações críticas. **Revista Eletrônica de Administração,** São Paulo, v. 03, n. 1, 1997.

GIDDENS, Anthony. **As Conseqüências da Modernidade.** Trad. Raul Fiker. São Paulo: UNESP, 1991.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Editora Atlas, 1999.

GODBOUT, J. T. **O espírito da Dádiva.** Coleção: Epistemologia e Sociedade. Trad. José Pedro Cabrera. Lisboa, Portugal: Instituto Piaget, 1992.

GONSALVES, Julimar da Silva. **Nas Sombras da Exclusão:** cotidiano juvenil na Zona Oeste de Natal – RN. Dissertação de Mestrado em Ciências Sociais, UFRN, Natal, 2003.

GORZ, André. Lê travail fantôme. In: KERGOAT, J.; BOUTET, J.; JACOT H. e LINHART D. (orgs.). **Le Monde du travail.** Paris: La Découverte, 1998.

- GRAS, N. S. B. **Introdução à História Econômica**. São Paulo: Martins, 1943.
- GRAZIANO DA SILVA, José. **Progresso Técnico e Relações de Trabalho na Agricultura**. São Paulo: Editora Hucitec, 1981.
- GUEDES, Edson Carvalho. **Ética nas Organizações**. Apostilas do Curso de Pós Graduação em Gestão de Pessoas da Unipê. João Pessoa: Unipê, 2004.
- GUIA DO PLANFOR – FAT – Fundo de Amparo do Trabalhador. Brasília, jul. 2001.
- HADDAD, Fernando. Crise Atrapalha Reforma Universitária. **Jornal Correio da Paraíba**, João Pessoa, 04 set. 2005. Caderno Brasil, p. 15.
- HOBBSBAWM, Eric J. **Sobre História**. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.
- _____. **Era dos Extremos: o breve século XX – 1914-1991**. Trad. Marcos Santarrita. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.
- IRELAND, Timothy D.; PRESTES, Emília Maria da T.; MELO NETO, José e SCOCUGLIA, Afonso Celso (Orgs.). **Educação Popular: Outros Caminhos**. João Pessoa: Editora Universitária/UFPB, 1999.
- IVO, Anete Brito Leal e SCHERER-WARREN, Ilse. Pobreza, Dádiva e Cidadania – Introdução. **Caderno C.R.H**, Salvador, v. 17, n. 40, p. 11-16, jan./abr. 2004.
- JAMUR, Marilena. Solidariedade(s), In: O Social em Questão (nº 4). Rio de Janeiro: PUC/Programa de Mestrado em Serviço Social, 1999. In: DIAS, Sheyla Alves. **Solidariedade – Sociabilidade e Necessidades Sociais**. Dissertação de Mestrado do Centro de Ciências Sociais, UFPB, João Pessoa, 2004.
- KOENIG, Samuel. A Comunidade. In: **Elementos de Sociologia**. São Paulo: Editora Zahar, 1985.
- LALANDE, André. Vocabulário Técnico e Crítico da Filosofia. Trad. Roberto Leal Ferreira. 2 ed. São Paulo: Martins Fontes, 1996. In: DIAS, Sheyla Alves. **Solidariedade – Sociabilidade e Necessidades Sociais**. Dissertação de Mestrado do Centro de Ciências Sociais, UFPB, João Pessoa, 2004.
- LANDIM, Leilah. Notas em torno do Terceiro Setor e Outras Expressões Estratégicas. In: **O Social em Questão** (nº 4). Rio de Janeiro: PUC/Programa de Mestrado em Serviço Social, 1999.
- LANIADO, R. N. Troca e Reciprocidade no campo de cultura política. **Revista Sociedade e Estado** (orgs. Nunes e Martins), Brasília, v. XVI, n. ½, p. 222-224, jan./dez. 2001.
- LÉVY-STRAUSS, C. **Introdução à Obra de Marcel Mauss**. Portugal: Edições 70, 2001.

LIEDKE, Elida Rubini. Trabalho. In: CATTANI, A. D. (org.). **Trabalho e Tecnologia:** dicionário crítico. Petrópolis: Editora Vozes / Editora da Universidade, 2000.

LOBO, Ester da Silva. **Qualificação para o Trabalho e Inclusão Social:** uma experiência educativa com trabalhadores de uma Usina de Açúcar da Paraíba. Relatório da visita. João Pessoa: UFPB, 2005. (mimeo.)

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, Sexualidade e Educação:** uma perspectiva pós-estruturalista. Petrópolis: Vozes, 1997.

MARTINEZ, Paulo. Direitos de Cidadania: um lugar ao sol. São Paulo: Editora Scipione, 1996. In: RIBEIRO, Fábio. **Profissional Cidadão:** Limites e Possibilidades de uma Formação Ética e Solidária nos Cursos Profissionalizantes. Dissertação de Mestrado em Educação, UFPB, João Pessoa, 2001.

MARTINS, José de Souza. **Exclusão Social e a Nova Desigualdade.** São Paulo: Paulus, 1997.

MARTINS, Marcos Francisco. **Ensino Técnico e Globalização:** cidadania ou submissão? Coleção Polêmicas do Nosso Tempo, 02. Campinas, SP: Autores Associados, 2000.

MARTINS, Paulo Henrique (org.). **A Dádiva entre os Modernos:** discussão sobre os fundamentos e as regras do social. Trad. Guilherme João de F. Teixeira. Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

MARX, Karl. **O Capital:** Crítica da Economia Política. Volume 1. Livro Primeiro. O Processo de Produção do capital. Tomo 2. Trad. Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural, 1984a.

_____. Trabalho Alienado e Superação Positiva da Auto-Alienação Humana. In: FERNANDES, F. (org.). **Karl Marx, F. Engels:** história. 2 ed. São Paulo: Editora Ática, 1984b.

_____. **Capítulo VI inédito de O Capital.** São Paulo: Moraes, 1985.

_____. **A Ideologia Alemã (Feuerbach).** Trad. José Carlos Bruni e Marco Aurélio Nogueira. 5 ed. São Paulo: Editora Hucitec, 1986.

MASAGÃO, Vera Ribeiro. **Alfabetismo e Atitudes.** 2 ed. São Paulo: Papirus, 2002.

MASLOW, A. H. **Motivation and Personality.** New York: Ed. Harper e Row Publisheres, 1975.

MAUSS, Marcel. **Ensaio sobre a Dádiva.** Trad. Moreira. Lisboa, Portugal: Edições 70, 2001.

MAUSS, M. Essai sur le don. In: Sociologie et Anthropologie. Paris: PUF, 1989. In: CHANIAL, Phillipe. Além do Domínio do Interesse? Dádiva, Proteção Social e Renda da Cidadania. **Caderno C.R.H.**, Salvador, v. 17, n. 40, p. 17-32, jan./abr. 2004.

MAYO, Peter. **Gramsci, Freire e a Educação de Adultos**: Possibilidades para uma Ação transformadora. Trad. Carlos Alberto Silveira Netto Soares. Porto Alegre: Artmed, 2004.

MCGREGOR, D. **O lado humano da empresa**. São Paulo: Fontes, 1980.

MEDEIROS, Maria Nilde de Freitas. **Aculturação nas migrações de retorno**: natalenses que voltam do “Sul”. Monografia do Bacharelado em Ciências Sociais, UFRN, Natal, 2004.

MEHEDFF, Nassim Gabriel. Abrindo o leque de oportunidades. In: **Revista Proposta**, Rio de Janeiro, n. 86, ano 29, set./out. 2000.

MELO NETO, José Francisco de. **Educação Popular**: outros caminhos. João Pessoa: Editora Universitária/UFPB, 1999.

MINAYO, Maria Cecília de Souza(org.). **Pesquisa Social**: Teoria, Método e Criatividade. Petrópolis: Vozes, 1994.

MONTAÑO, Carlos. **Terceiro Setor e Questão Social**: crítica ao padrão emergente de intervenção social. 2 ed. São Paulo: Cortez, 2003.

MONTEIRO, Ierecê Tereza. **Ser mulher operária no Distrito Industrial de Manaus**. Dissertação de Mestrado em Educação, disponível na biblioteca Central Zila Mamede, UFRN, Natal, 2002.

MORIN, Edgar. **Os Sete Saberes Necessários à Educação do Futuro**. Trad. Catarina Eleonora F. da Silva e Jeanne Sawaya. São Paulo: Cortez; Brasília: UNESCO, 2000.

MOTA, Dalva Maria da. **Trabalho e Sociabilidade em Espaços Rurais**. Tese de Doutorado em Sociologia. Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Programa de Pós Graduação em Sociologia, UFPE, Recife, 2003.

NEVES, Delma Pessanha. **Reforma Agrária em Migalhas**. Niterói: Editora EdUFF, 1997.

PAIVA, Vanilda Pereira. **Educação Popular e Educação de Adultos**: Contribuição à História da Educação Brasileira. São Paulo: Loiola, 1973.

PALACIOS, Maria Amélia. **Educação na América Latina: Análise de Perspectivas**; capítulo IV: processos educativos e os conteúdos da educação. Brasília: Unesco/Orealc, 2000.

PAOLI, M. C. Empresas e Responsabilidade Social: os enredamentos da cidadania no Brasil. In: SANTOS, Boaventura de Souza (org.). **Democratizar a Democracia**: os caminhos da democracia participativa. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

PARSONS, Talcott. Os Componentes do sistema social. In: CARDOSO, F. H. e IANNI, O (orgs.). **Homem e Sociedade**. São Paulo: Editora Nacional, 1976.

PAUGAM, Serge. Abordagem Sociológica da Exclusão. In: VÉRAS, Maura Pardini Bicudo (ed). **Por uma Sociologia da Exclusão Social**: o debate com Serge Paugam. São Paulo: Educ, 1999.

PENNA, Moura. **O que faz ser nordestino**: identidades sociais, interesses e o “escândalo” Erundina. Cortez: São Paulo, 1992.

PEREIRA, Maria Zuleide da Costa. A construção das relações de gênero no espaço da formação: uma análise inicial da presença da mulher na Educação Profissional. In: **Temas em educação**, João Pessoa, n. 11, Editora Universitária/UFPB, 2002.

PEREIRA, Potyara A. P. **Necessidades Humanas**: subsídios à crítica dos mínimos sociais. 2 ed. São Paulo: Cortez, 2002.

PLANFOR. **Cadernos Temáticos**, p. 6, 1998.

POCHMANN, M. **Desenvolvimento, Trabalho e Solidariedade**. São Paulo: Cortez, 2003.

POLANYI, Karl. **A grande Transformação**: as origens da nossa época. Trad. Fanny Wrobel. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

PRESTES, Emília Maria da Trindade. **Educação, Trabalho e Desenvolvimento**: Os Novos Desafios da Educação de Jovens e Adultos no Contexto da Reestruturação Produtiva. Programa de Pós-graduação em Educação. João Pessoa: UFPB, 2004.

PRESTES, Emília Maria da Trindade e MADEIRA, Vicente de Paulo Carvalho. **Contexto Sócio-Político e Educação Popular**: O caso da Cruzada ABC. João Pessoa: Editora Universitária, 2001.

PRESTES, Emília Maria da Trindade. Políticas Educacionais para o Trabalho em Contextos Populares. In: MELO NETO, José Francisco de (org.). **Educação Popular**: outros caminhos. João Pessoa: Editora Universitária/UFPB, 1999.

RIBEIRO, Fábio. **Profissional Cidadão**: Limites e Possibilidades de uma Formação Ética e Solidária nos Cursos Profissionalizantes. Dissertação de Mestrado em Educação, UFPB, João Pessoa, 2001.

RICHARDSEN, Robert Jarry. **Pesquisa Social, métodos e técnicas**. São Paulo: Editora Atlas, 1999.

RIFKIN, Jeremy. **O Fim dos empregos**: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho. Trad. Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Makron Books, 1995.

ROSANVALLON, Pierre. **A Crise do Estado-Providência**. Trad. Joel Pimentel de Ulhôa. Goiânia: Editora da UFG; Brasília: Editora da UnB, 1997.

_____. **A nova questão social**: repensando o Estado-Providência. Brasília: Instituto Teotônio Vilela, 1998.

ROSANVALLON, Pierre. **A Crise do Estado-Providência**. Lisboa: Editora Inquérito, 1981.

ROSSI, Wagner Gonçalves. **Pedagogia do Trabalho**: Caminhos da Educação Socialista. Volume 1. São Paulo: Moraes, 1982.

SÁ, Maria Reneude. **Conhecimento Letrado e Escolarização**: a visão dos camponeses assentados da reforma agrária em Alagoas. Dissertação de Mestrado em Educação, PUC, São Paulo, 2002.

SANTOS, Boaventura de Souza. **A Reinvenção Solidária e Participativa do Estado**. Seminário Internacional Sociedade e Reforma do Estado. São Paulo: MARE, 1998.

SANTOS, José Roberto Oliveira dos. **Comunidade Veni Creator Spiritus**: Comunitarismo Cristão na Pós-Modernidade. Dissertação de Mestrado em Ciências Sociais, UFRN, Natal, 2005.

SAWAIA, Bader Burihan. Comunidade: A apropriação científica de um conceito tão antigo quanto a humanidade. In: CAMPOS, R. L .F. (Org.) **Psicologia Social Comunitária**: da solidariedade à autonomia. Petrópolis: Vozes, 2000.

SCHERER-WARREN, Ilse. As Múltiplas Faces da Exclusão nas Lutas pela Cidadania. **Caderno C.R.H.**, Salvador, v. 17, n. 40, p. 55-60, jan./abr. 2004.

SCOCUGLIA, Afonso Celso. **Histórias Inéditas da Educação Popular**: do Sistema Paulo Freire aos IPM's da Ditadura. 2 ed. João Pessoa: Cortez, 2001.

_____. **A História das Idéias de Paulo Freire e A Atual Crise de Paradigmas**. 2 ed. João Pessoa: Universitária/UFPB, 1999.

_____. **A Educação de Jovens e Adultos**: Histórias e Memórias da Década de 60. Brasília: Plano Editora, 2003.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. In: **Revista Educação e Realidade**, São Paulo, ano 02, n. 20, jul. / dez. 1995.

SENGE, M. Peter. **A Quinta Disciplina**: Arte, teoria e prática da organização de aprendizagem. 15 ed. São Paulo: Editora Best Seller, 1998.

SILVA, Maria Zélia. **Os Desafios do Trabalho no enfrentamento das Vulnerabilidades**. Dissertação de Mestrado em Serviço Social, UFRN, Natal, 2004.

SILVÉRIO, Magda Maria. **Homem e mulher: direito de ser diferente**. Dissertação de Mestrado do Centro de Ciências Sociais, disponível na biblioteca setorial do CCHLA, UFRN, Natal, 2003.

SIMMEL, Georg. Sociabilidade: um exemplo de sociologia pura ou formal. In: FILHO, E. de M. (org.). **Simmel**. Coleção os Grandes Cientistas Sociais. São Paulo: Ática, 1983.

SIMMEL, Georg. A Metrópole e a Vida Mental. In: VELHO, Otavio G. (org.). **O Fenômeno Urbano**. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.

SINGER, Paul. **Globalização e Desemprego: diagnóstico e alternativas**. São Paulo: Contexto, 2000.

SOROKIN, Pitirim A. e ZIMMERMAN, Carle C. Principles of Rural-Urban Sociology. New York: Hery Holt, 1929. In: SANTOS, José Roberto Oliveira dos. **Comunidade Veni Creator Spiritus: Comunitarismo Cristão na Pós-Modernidade**. Dissertação de Mestrado em Ciências Sociais, UFRN, Natal, 2005.

TARTUCE, Gisela Lobo Batista Pereira. Algumas Reflexões sobre a Qualificação do Trabalho a partir da Sociologia Francesa do pós-Guerra. **Revista Educação e Sociedade** (Programa de pós-Graduação em Sociologia da USP), São Paulo, n. 87, 2005.

TAVARES, Clotilde. In: BARROS, Marcelo. **Jornal Tribuna do Norte**, Natal, 05 mar. 2006. 1º caderno, p. 6.

TIRIBA, Lia Vargas. Economia Popular e Produção de Uma Nova Cultura do Trabalho: Contradições e Desafios Frente à Crise do Trabalho Assalariado. In: FRIGOTTO, Gaudêncio (org.). **Educação e Crise do Trabalho**. Perspectivas de final do século. Petrópolis: Vozes, 1998.

TOFLER, Alvin. A Terceira Onda. In: DE MASI, Domenico. **A Sociedade Pós Industrial**. 3 ed. São Paulo: Editora Senac, 2000.

TOLDO, M. **Responsabilidade Social Empresarial**. Prêmio Ethos Valor. Responsabilidade social das empresas: a contribuição das universidades. São Paulo: Peirópolis, 2002.

TONNIES, Ferdinand. **Princípios de Sociologia Ferdinand Tonnies**. México: Fundo de Cultura Econômica, 1942.

TORRES, Carlos Alberto. Grandezas y misérias de la educación latinoamericana del siglo veinte. In: TORRES, Carlos A. **Paulo Freire y la agenda de la educación latinoamericano en el siglo XXI**. Buenos Aires: CLACSO, 2001.

TOURAINE, Alain. **O que é Democracia?** Petrópolis: Vozes, 1996.

UNESCO-CEAAL-CREFAL-INEA. **La Educacion de Personas Jóvenes y Adultas en America Latina y El Caribe:** prioridades de acción en el siglo XXI. Santiago de Chile: UNESCO, 2000.

WEBER, Max. **A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo.** São Paulo: Livraria Pioneira, 1976.

_____. Conceito e Categorias de Cidade. In: VELHO, Otávio G. (org.). **O Fenômeno Urbano.** Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.

_____. **Economia e Sociedade:** Fundamentos da Sociologia Compreensiva. Trad. Régis Barbosa e Karen Elsabe Barbosa. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1994.

_____. Os Três Tipos Puros de Dominação Legítima. In: COHN, Gabriel (org.). **Max Weber.** 5 ed. São Paulo: Ática, 1991.

WIRTH, Louis. O Urbanismo como Modo de Vida. In: VELHO, Otávio G. (org.). **O Fenômeno Urbano.** Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.

XIBERRAS, Martine. **As Teorias da Exclusão Social:** para uma construção do imaginário do desvio. Lisboa, Portugal: Instituto Piaget, 1996.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS RETIRADAS DA INTERNET

AMARO, Rogério Roque. **A Exclusão Social Hoje**. Disponível em: <<http://www.direitoacidade.org.br>>. Acesso em: 15 nov. 2005.

BOEIRA, S. L. 2005, p. 02. Disponível em: <<http://www.slboeira@matrix.com.br>>. Acesso em: 19 jan. 2006.

BRASIL. Lei Federal nº 9.960, de 28 de janeiro de 2000. Disponível em: <<http://www.stf.gov.br>>. Acesso em: 16 out. 2006.

CHAVES, Eduardo O. C. **Tecnologia na Educação**: Conceitos básicos, 1999. Disponível em: <<http://www.edutecnet.copm.br>>. Acesso em: 16 set. 2005.

FERNANDES, Ângela. **A Responsabilidade Social e a Contribuição das Relações Públicas**. Disponível em: <<http://www.portal-rp.com.br/bibliotecavirtual/responsabilidadesocial>>. Acesso em: 15 nov. 2005.

GODBOUT, J. T. Introdução à Dádiva. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, n. 38, v. 13, out. 1998, p. 1-17. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 23 jun. 2005.

GRAMIGNA, Maria Rita. **Padrões de Desempenho**. Disponível em: <<http://www.mrg.com.br>>. Acesso em: 06 mar. 2005.

KRAEMER, Maria Elisabeth Pereira. **Responsabilidade Social**: um olhar para a sustentabilidade. Disponível em: <<http://www.gestiopolis.com>>. Acesso em: 23 nov. 2005.

MORAN, José Manuel. **Educação voltada para Organização**. Disponível em: <<http://www.eca.usp.br>>. Acesso em: 23 jun. 2005.

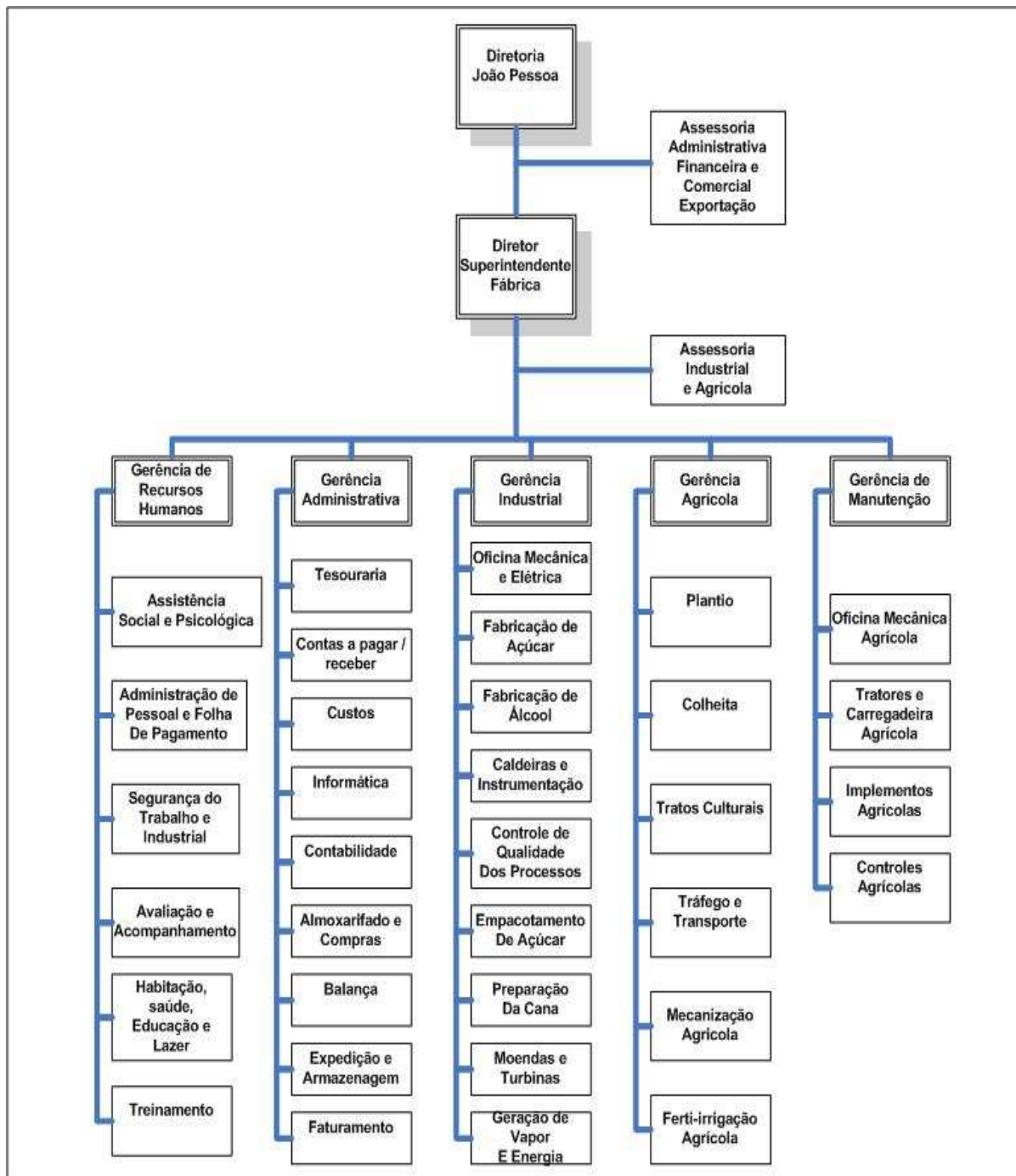
RAMIREZ, Eduardo e BERDEGUI, Júlio. **Ação Coletiva e Melhoria nas Condições de Vida da América Latina**. Disponível em: <<http://www.fundominkachorvali.org>>. Acesso em: 04 ago. 2005.

RATTNER, Henrique. **Sobre Exclusão Social e Políticas de Inclusão**. Retirado do site: Disponível em: <<http://www.direitoacidade.org.br>>. Acesso em: 15 nov. 2005.

ANEXOS

ANEXO 1

A estrutura organizacional da Cia Usina São João encontra-se assim disposta:



Resumidamente, as atividades de cada área de gestão definida no organograma aqui apresentado são as seguintes:

- Diretoria e Assessorias: responsáveis pelo planejamento estratégico; contatos políticos e institucionais; investimento, busca e levantamento de fontes de financiamentos para a modernização da empresa e compra de equipamentos; estratégias de comercialização e contatos com novos fornecedores e mercados internacionais.
- Gerência Industrial: responsável pela implantação, desenvolvimento e manutenção dos processos de qualidade, produtividade e técnicas de boas práticas de fabricação em empresas de alimentos, aplicados à produção de açúcar e álcool.
- Gerência Agrícola: responsável pelo plantio, colheita, transporte, tratos culturais – conservação e estudo do solo – na busca de uma cana de maior produtividade, qualidade, resistência às secas e com um maior teor de sacarose, o que significa mais açúcar e álcool produzidos.
- Gerência de Recursos Humanos: responsável pelas políticas de seleção, treinamento, administração de pessoal, segurança industrial e do trabalho; programas de motivação, comunicação, assistência social e benefício; controle e preservação do meio ambiente.
- Gerência Administrativa: responsável pelos registros contábeis, orçamentos, contratos com terceiros, pagamentos e recebimentos, compras e armazenagem de produtos para consumo da usina e para comercialização; controle dos custos, das práticas administrativas e da informática.
- Gerência de Manutenção: responsável pela manutenção preventiva e corretiva dos veículos, máquinas e implementos de pequeno, médio e grande porte, utilizados no preparo do solo, plantio, tratos culturais e colheita de cana.

ANEXO 2

Conteúdo das perguntas formuladas nas entrevistas realizadas com moradores da comunidade de São Gonçalo, acerca da Pesquisa sobre Educação, Trabalho e Solidariedade numa Comunidade Rural.

1. Qual sua idade?
 2. Em qual cidade você nasceu?
 3. Qual seu estado civil? ☐ solteiro ☐ casado ☐ vive junto ☐ viúvo
☐ separado ou divorciado
 4. Você tem filhos? ☐ sim ☐ não
 5. Se tem filhos, quantos são? _____ filho(s)
 6. Você tem quantos dependentes ao todo? _____ dependentes.
 7. Você estudou em escola? ☐ sim ☐ não
 8. Caso afirmativo, completou que série?
 9. Você ainda estuda? ☐ sim ☐ não
 10. Caso estude, qual curso?
 11. Se abandonou a escola, qual (is) o(s) motivo(s) que o levou(ram) a isso?
 12. Quanto tempo faz que parou de estudar?
 13. O que você acha que pode fazer para melhorar de vida?
☐ trabalhar mais ☐ estudar mais ☐ fazer um curso profissionalizante
☐ mudar de profissão ☐ mudar de cidade ☐ buscar uma promoção ☐ ganhar na loto
Opine por quê.
 14. O que você acha necessário fazer para garantir seu emprego?
 15. Para você é possível ao mesmo tempo trabalhar e estudar? Por quê?
 16. O que você deve fazer para dar bom exemplo a seus filhos?
☐ não ter vícios ☐ trabalhar com dedicação ☐ dar conselhos para eles
☐ orientá-los para o futuro ☐ estudar após o trabalho
 - Justifique as três principais escolhas.
 17. Entre os problemas que você enfrenta ou já enfrentou por não saber ler e escrever, qual o que mais lhe marcou?
 18. Sua esposa (companheira) sabe ler e escrever? ☐ sim ☐ não
 19. Qual a escolaridade dela? ☐ Nunca foi a uma escola ☐ Básico
☐ Fundamental ☐ Médio ☐ Não sabe responder
-

20. Sua esposa contribui nas despesas de casa? ☐ sim ☐ não
21. Que trabalho ela realiza para dispor de uma renda?
22. Quanto ela ganha por mês? R\$ _____ reais.
23. Qual a faixa etária de seus filhos? ☐ 0 à 5 anos ☐ 5 à 10 anos
☐ 10 à 15 anos ☐ 15 à 20 anos ☐ mais de 20 anos
24. Algum(ns) ajuda(m) no orçamento de casa? ☐ sim ☐ não
25. Quanto representa? R\$ _____ reais.
26. Que trabalho seus filhos realizam?
27. O que você pensa como profissão, no futuro, para seus filhos?
28. Eles têm vontade de exercer outra profissão?
29. Por que você começou a trabalhar em atividades rurais no campo?
30. Quem lhe ensinou a trabalhar nesses serviços?
31. Há quantos anos você trabalha em atividades rurais no campo?
32. Como você chegou na usina São João?
33. Você gosta de sua profissão? Por quê?
34. Você gostaria de exercer outra atividade? Qual? Por quê?
35. Por que você não tem buscado alternativa de vida?
36. Você vai voltar a trabalhar na Usina na próxima safra, caso não seja efetivo?
☐ Sim ☐ Não
37. Você tem algum curso de qualificação para o trabalho? ☐ sim ☐ não
Se afirmativo, qual (is)?
38. Onde fez esse(s) curso(s)?
39. Qual sua média salarial durante a safra? R\$ _____ reais
40. Somando os ganhos e renda de sua família, chega a R\$ _____ reais,
aproximadamente.
41. Que exigências lhe são feitas em termos de produtividade na execução do seu trabalho?
42. Você consegue economizar mais algum dinheiro nos períodos de safra ou entressafra? ☐ safra ☐ entressafra Por quê?
43. Você consegue ter algum dinheiro na poupança? Com que objetivo?
44. Quais atividades você desempenha no período de entressafra?
45. Você tem roçado ou criação de algum animal? ☐ sim ☐ não
46. Qual (is) produto(s) você planta, e/ou animal (is) que cria?
47. A propriedade (roçado) que você utiliza é: ☐ Ocupada ☐ Cedida ☐ Aforada
-

- ()Própria
48. Seu roçado / criação é para: ()Consumo ()Consumo e Venda ()Venda
49. A casa em que você mora é: ()Própria ()Alugada ()Cedida pela usina
50. Sua casa é de: ()Tijolo e telha ()Taipa e telha ()Taipa e palha
51. Sua casa tem: ()Água encanada ()Água de cacimba ()Energia elétrica
()Saneamento básico
52. O piso de sua casa é de: ()Cerâmica ()Cimento ()Chão batido
53. Quantos cômodos têm sua casa? _____ cômodos.
54. Sua casa possui alpendre em volta? ()sim ()não.
55. Você possui algum meio de transporte próprio? () sim. () não. Qual?
56. Que bens você adquiriu com o seu trabalho até o momento?
57. Você aceitaria um trabalho sem registro profissional? () Sim () Não
58. Qual a importância dos direitos trabalhistas para você?
59. O equipamento de proteção individual e o treinamento que você recebe da usina para trabalhar são importantes para sua saúde e segurança? Por quê?
60. O que você entende por conviver em comunidade?
61. Para você, qual a importância de viver na comunidade São Gonçalo?
62. Quais as pessoas da comunidade a que você recorre quando necessita de um conselho ou uma orientação? Por quê?
63. Dentro da comunidade há pessoas que se dedicam a ensinar práticas de economia solidária para geração de renda?
64. O que é, para você, ser uma pessoa solidária?
65. Você vê a casa e a escola, concedidos pela usina, como um benefício importante para você? ()Sim ()Não. Por quê?
66. Como você percebe esses benefícios concedidos pela usina?
()Por motivo de responsabilidade social e solidariedade
()mera deliberação e sem interesse específico
()Por ser uma necessidade mútua, tanto da usina como do trabalhador
()Por ser a usina rica e ter condições de ajudar seus trabalhadores
()Por querer manter a dominação sobre seus empregados.
67. Você gostaria de opinar melhor sobre a questão acima?
68. O que você entende por desenvolvimento social sustentável ?
69. Como você pode contribuir para o desenvolvimento sustentável da comunidade da Fazenda São Gonçalo?

- 70. O que você entende por inclusão social?
- 71. Em que a falta de inclusão social pode dificultar a sua vida pessoal?
- 72. O que você entende por políticas de geração de renda para a sua comunidade?

OBSERVAÇÕES IMPORTANTES A REGISTRAR:

ANEXO 3

Conteúdo das perguntas formuladas nas entrevistas realizadas com trabalhadores alunos da Usina São João, que cursam a Alfabetização de Jovens e Adultos.

- 1) Qual é o seu nome? Você sabe escrevê-lo?
 - 2) Você gosta do seu nome? Por quê?
 - 3) Em geral, como é que as pessoas costumam lhe chamar?
 - 4) E você, gosta que lhe chamem assim?
 - 5) Qual é a sua idade?
 - 6) O que você mais gosta de fazer no seu trabalho?
 - 7) E em casa?
 - 8) O que você não gosta numa pessoa?
 - 9) O que você mais aprecia numa pessoa?
 - 10) Você já chegou a freqüentar à escola antes?
 - 11) Se sim, por que saiu?
 - 12) Se não, lembra-se por que não teve acesso à escola quando criança?
 - 13) Mesmo assim, você sentia vontade de freqüentar à escola?
 - 14) Assim que teve condições de freqüentar uma escola, você o fez? Se não, qual o motivo?
 - 15) Você tem vontade de aprender a ler e escrever, para quê?
 - 16) E para que mais?
 - 17) O que você sentiu quando soube dessa oportunidade de poder freqüentar o curso de alfabetização?
 - 18) O que você gostaria de aprender primeiro?
 - 19) Em aprender a ler ou escrever, o que você gostaria de aprender primeiro?
 - 20) Acha que quando terminar o curso você estará lendo e escrevendo?
 - 21) Como você passa o seu tempo livre?
 - 22) Você tem filhos(as)? Quantos? Existe outra fonte de renda, além da sua?
 - 23) Você tem algum animal de estimação?
 - 24) Entre os problemas que você enfrenta e já enfrentou por não saber ler e escrever, qual o que mais o marcou? Por quê?
 - 25) Você acha que saber ler e escrever vai garantir seu emprego e melhorar sua renda? Por quê?
-

26) Você acha que o que você vem aprendendo no trabalho, e na escola, é de utilidade para quê?

27) Você sofre discriminação por ser mulher? De que tipo?

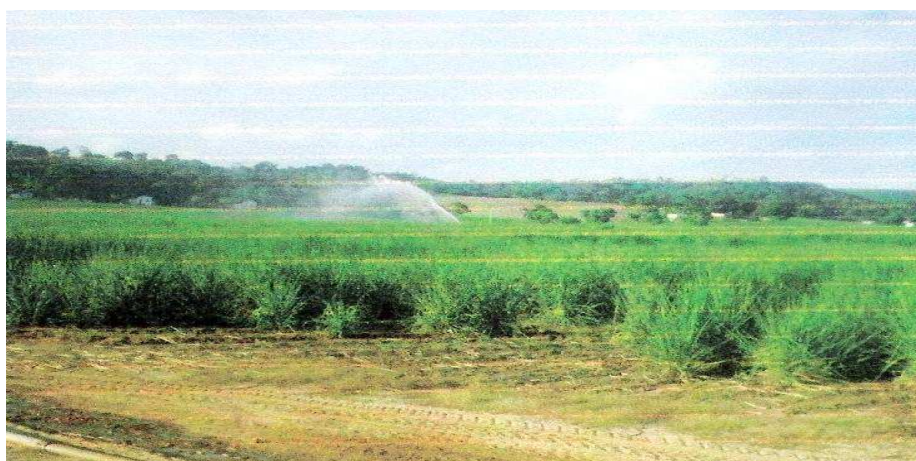
28) Qual a sua opinião sobre a sua empresa atual, Usina São João?

29) Você tem uma religião? Qual? Qual a importância da religião em sua vida?

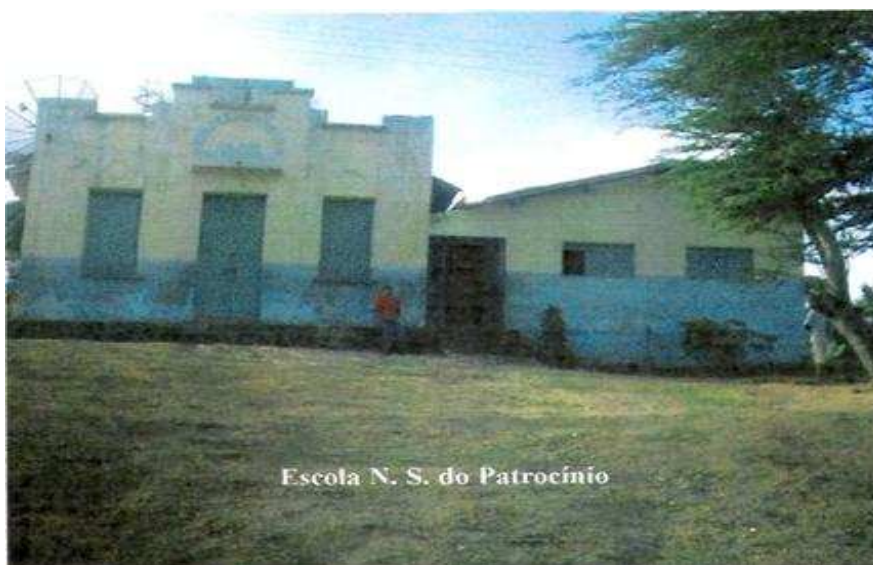
ANEXO 4



Vista lateral da Cia Usina São João e de um ônibus de transporte de funcionários.
Ao fundo, o setor de moenda e preparação de cana



Vista do canavial e da irrigação da cana no campo



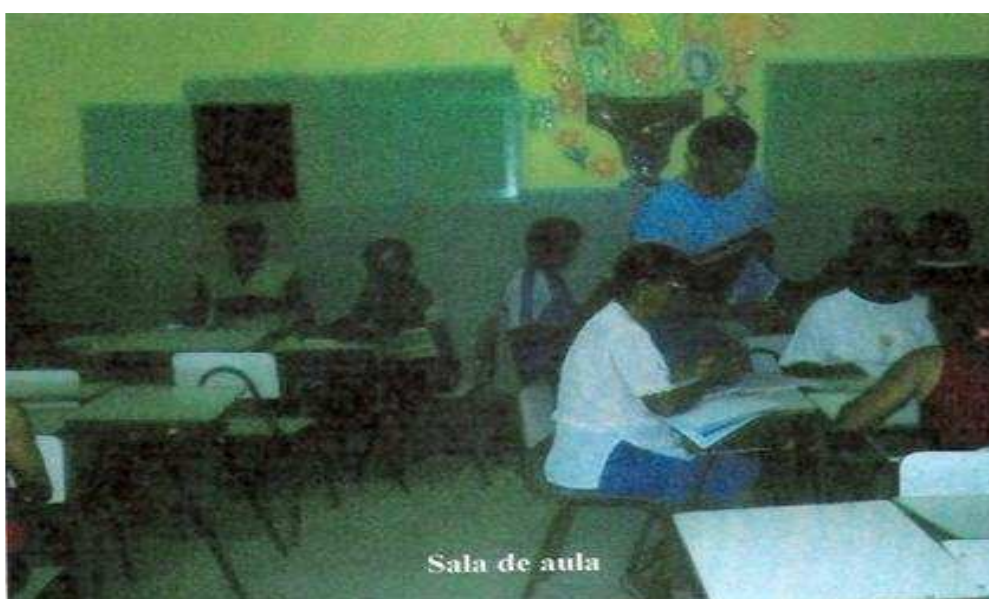
Escola de educação de jovens e adultos e educação continuada na Fazenda São Gonçalo



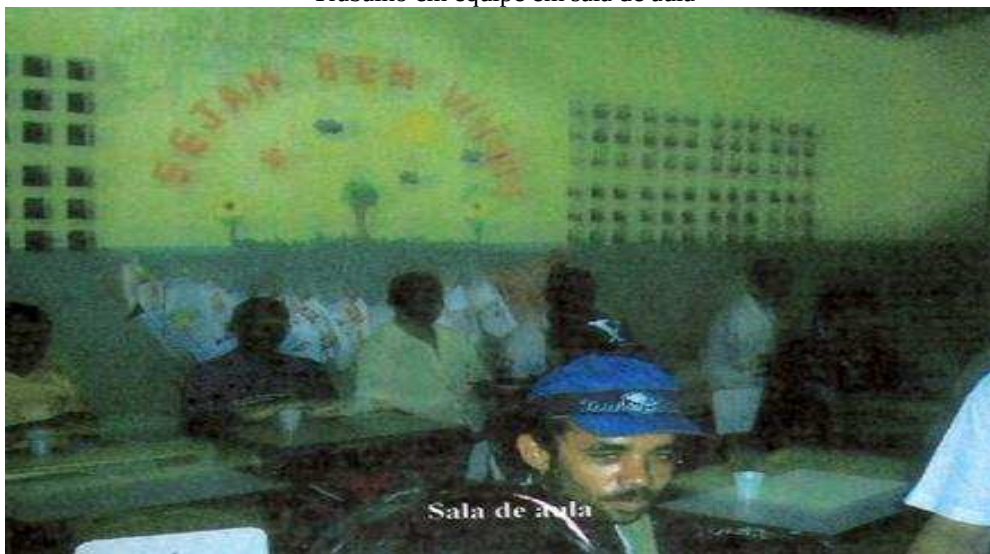
Cortadores de cana da Comunidade do “Jacques”, alunos da educação de jovens e adultos



Sala de aula noturna da Educação de Jovens e Adultos



Trabalho em equipe em sala de aula



Trabalhadores do corte da cana participando de palestras/cursos na Escola



Trabalhadores recebendo sua premiação no concurso “Facão de Ouro”



Entrega de prêmios em utilidades para o lar aos cortadores destaque da safra no Concurso Facão de Ouro



Cortador de cana recebendo sua bicicleta e um Certificado de Honra ao Mérito como destaque da safra



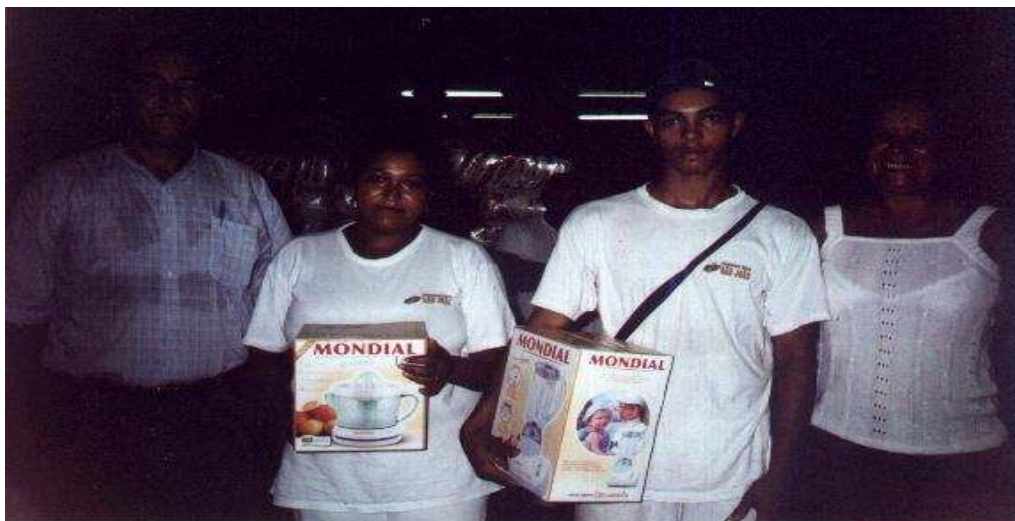
Prêmios em eletrodomésticos aos melhores cortadores da safra



Cestas básicas e bicicletas distribuídas quinzenalmente com os 500 melhores cortadores de cana da Usina



Visita Prêmio – a melhor turma de corte de cana do mês vindo conhecer a usina para ver a importância da qualidade para o processo produtivo. Ao fundo, no ônibus, faixa de homenagem ao desempenho da turma



Premiação dos “Operários-padrão” do mês em Segurança, Organização e Limpeza



Distribuição de pão com mugunzá nas frentes de corte de cana



Palestra educativa do serviço de saúde no Dia das Mães



Comemoração dos aniversariantes do mês com os trabalhadores de cada comunidade



Abertura de Campanha de Preservação Ambiental



Comemoração do Dia do Meio Ambiente com estudantes



Ação de educação ambiental na Semana do Meio Ambiente



Plantio de mudas de pau-brasil na Semana do Meio Ambiente



Grupo infantil de Protetores do Meio Ambiente, que fazem campanhas educativas nas escolas e no campo



Ginástica laboral com trabalhadores do empacotamento de açúcar



Ginástica laboral com cortadores de cana da usina



Encontro de Líderes - Capacitação em Comunicação e Relações Interpessoais



Festividades sociais de encerramento de safra com trabalhadores e familiares



Peça de teatro encenada por funcionários nas fazendas e comunidades da Usina



Torneio com moradores das diversas comunidades da usina



Premiação dos vencedores em torneios com cortadores de cana, comemorativos de datas cívicas



Visita à usina dos alunos das escolas noturnas e familiares dos colaboradores