

UFSCar – Universidade Federal de São Carlos
MTA – Gestão de Tecnologia Industrial Sucreenergética

**A importância do RH nas condições trabalhistas dos
empregados de usinas no Estado de São Paulo.**

CAMILA TAVARES ALPENDRE

SERTÃOZINHO - SP

1º semestre de 2014

UFSCar – Universidade Federal de São Carlos
MTA - Gestão de Tecnologia Industrial Sucoenergética

**A importância do RH nas condições trabalhistas dos
empregados de usinas no Estado de São Paulo.**

Dissertação apresentada ao
Programa de Pós-Graduação em
Gestão de Tecnologia Industrial
Sucoenergética.

Orientação: Prof. Antônio José
Brasil

SERTÃOZINHO - SP
1º semestre de 2014

**“Aprendemos a voar como pássaros, e a nadar
como peixes, mas não aprendemos a arte
de convivermos como irmãos. ”**

(Martin Luther King)

AGRADEÇO

Primeiramente a Deus, a quem sempre recorro nos momentos de aflição e agradecimentos. Pelo milagre da vida em que me proporcionou a inteligência e a capacidade em que me depositou. Agradeço sempre a ti Senhor a caminhada em que tive que enfrentar para saber hoje a importância da humildade e dar valor à vitória conquistada.

DEDICO

À minha mãe, Ana Lúcia Tavares, pela dedicação e amor incondicional. Aos sacrifícios feitos para o meu benefício. Por ser minha amiga, companheira e guardiã que Deus me enviou.

Ao meu pai, Walter Alexandre Pereira Alpendre (*in memoriam*), que mesmo não estando ao meu lado fisicamente, sei que sempre me protegeu em todas as circunstâncias e me deu inspiração para jamais desistir.

Ao meu avô, Francisco Ribeiro Tavares (*in memoriam*), que sempre esteve presente como um pai. Auxiliando-me, ajudando e me apoiando tanto na alegria como nos momentos difíceis. Sempre me incentivando aos estudos e acreditar em meus sonhos.

À minha querida avó, Cecília Ribeiro Tavares, por ser uma segunda mãe, Sempre aconselhando a favor do bem, doce e carinhosa como toda avó deve ser.

À minha tia avó, Irene Ribeiro Villela, sendo uma terceira avó e conselheira. Apoiando-me para continuar meus estudos com ânimo. Obrigada pelas palavras de força e motivação.

Ao meu noivo, Leonardo Florido Gonçalves Cardoso, pela paciência, apoio nas pesquisas, e incentivo sem fim. Por todo o amor dedicado a mim. Foi você quem me segurou nos momentos mais difíceis. Obrigada por tudo.

AGRADECIMENTOS ESPECIAIS

Ao mestre Professor Antônio José Brasil, pela dedicação e esforço atribuído para que eu conseguisse seguir em frente com a pesquisa. Pela paciência e interesse neste trabalho e em sua conclusão.

Ao mestre Professor Octávio Antônio Valsechi por grande dedicação à turma. Por sempre atender nossas solicitações prontamente. E garantir uma qualidade ímpar ao curso.

Aos meus amigos que conquistei neste tempo de faculdade. Onde tenho a certeza que nossos caminhos nunca irão permitir que o destino nos separe mesmo que em memória. E que sempre torceremos pela conquista de cada um.

Agradeço os momentos de descontração, companheirismo e amizade.

RESUMO

A relação do homem com a agricultura vem de muitos anos atrás tornando a primeira cultura primordial descoberta e evoluída. Desde que o homem descobriu seus benefícios e a forma de cultivo, isso se tornou item essencial para troca e pagamento de outros benefícios como animais, moradia e serviços. Quem detinha o saber sobre o cultivo era destacado como uma pessoa de grande influência e poder e assim, conquistando mais terras, e obtendo mais pessoas para trabalhar aumentando o lucro. Por outro lado, as pessoas eram expostas à exploração, fome, nenhuma condição de higiene, instalações precárias, falta de atendimento médico, exposição ao tempo como sol, chuva e frio, falta de incentivo aos estudos, nenhum direito trabalhista adquirido, etc. O trabalhador do campo passou por várias situações empregatícias, mas o modelo atual não mudou muito. A exploração ao homem do campo só veio mudar com a inserção do Recursos Humanos nas usinas. O RH incentiva a capacitação do profissional e garante que seus direitos sejam cumpridos. O objetivo deste trabalho é justamente mostrar o antes e o depois do RH ser inserido no trabalho do cortador de cana-de-açúcar.

Palavras-Chave: Recursos humanos, cortador de cana, exploração no campo, capacitação profissional, exploração do trabalho infantil, mulheres no campo.

ABSTRACT

The relationship between man and agriculture comes from many years ago when the first discovery and primary culture evolved . Since man discovered its benefits and manner of cultivation, it has become essential for exchange and payment of other benefits such as animals, housing and services. Who had knowledge about cultivation was highlighted as a person of great influence and power, consequently, conquering more land, getting more people to work and increasing the profit as result. However, exploitation , hunger , no conditions of hygiene, poor facilities, lack of medical care , exposure to weather as rain, sun and cold, lack of incentive to studies , no labor rights, etc... it has always been something common. The field worker went through various exploitation situations and the current model has not changed much. The country man exploration has only changed with the insertion of Human Resources in the mills. HR encourages the training of professionals and ensures that their rights are met. The objective of this work is to show the aftereffects of the HR insertion at sugarcane work for all its employees.

Key Words: Human Resources, sugarcane cutter, the field works operations, job training, child labor, women in the field work.

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Agricultura Familiar	15
Figura 2 Familiar e Agronegócio	16
Figura 3 Bóia-Fria	20
Figura 4 Cortadoras de cana	22
Figura 5 Mulher colona	24
Figura 6 Crianças no campo	26
Figura 7 Cortador de cana	28
Figura 8 Mecanização da cana	32
Figura 9 Mulher e máquina	38
Figura 10 Ginástica laboral	41
Figura 11 Família Biagi 1964	44
Figura 12 Morganti, Kubitschek e Jânio	45
Figura 13 Usina Tamoio e ferrovia	45
Figura 14 Família Ometto	47
Figura 15 Usina Cosan	48

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
1.1 Caracterização do Problema	10
1.2 A relação do homem com a agricultura	10
1.3 O início da exploração de mão-de-obra no Brasil	12
1.4 O Nordeste Paulista	13
1.5. Agricultura Familiar	14
2. Objetivo	16
3. A situação do trabalhador rural nos canaviais	17
3.1. Boia-fria	18
3.2 Mulheres no campo	20
3.2.1 A mulher colona e boia-fria	23
3.3. Trabalho infantil no campo	24
3.4. Condições de trabalho no campo	26
4. A mecanização como vilã	29
5. O início do RH no Brasil	32
5.1 Principais funções do RH	35
6. Requalificar é preciso	36
6.1 As mulheres conquistando espaço	37
7. Qualidade de vida nas usinas	39
8. Administração familiar em usinas	42
8.1. Famílias Tradicionais nas Usinas X Multinacionais	43
9. Conclusão	49
10. Bibliografia	50

1. INTRODUÇÃO

1.1 Caracterização do Problema

Apesar do Estatuto da Lavoura Canavieira ser decretada desde 1941, pouco se deu importância nas condições físicas e mentais dos empregados braçais.

Até recentemente, era possível presenciar as duras condições em que eles viviam para cortar cada vez mais cana e receber o salário de acordo com o peso extraído do campo. Sol, a falta de alimento, extensas jornadas de trabalho, instalações ruins para dormir ou ter saneamento básico. Antes do RH ser inserido nas usinas, as contratações eram feitas por um encarregado de confiança, na qual, não se aprofundava no assunto mais humano da relação.

Com o RH foi feita uma nova visão entre empregado e empregador. Hoje além de ter mudado o cenário dos cortadores de cana para as mãos de obras especializadas em colheita mecânica, é possível garantir uma qualidade de vida muito melhor a esses empregados. A jornada de trabalho é controlada, assim como horas extras são computadas, benefícios em que a empresa pode oferecer como vale alimentação, vale transporte, convênio e até bolsas de estudos para aquele funcionário que visa um cargo melhor na usina.

E é com esses fundamentos em que esse estudo irá se aprofundar e mostrar a importância do RH nas usinas do Estado de São Paulo.

1.2 A relação do homem com a agricultura

A agricultura é o trabalho mais antigo em que o homem sentiu a necessidade de entender e exercer para seu sustento e de seu grupo. Logo então, aquele que dominava suas práticas foi se destacando entre os demais e foi conquistando um patamar de trocas com algo que almejava.

Com o tempo, a agricultura foi se tornando um caminho para o alcance de poder para este que se dedicava a ela. Os produtos viraram item de troca, já que a alimentação é fator primordial para a sobrevivência dos seres.

O homem pode observar e entender que podia ter seu alimento, cada vez com melhor qualidade, estudando a terra, o tempo, a chuva, o sol e a colheita. Camponeses trocavam entre si os alimentos que cultivavam. E os que não cultivavam trocavam os alimentos por animais ou objetos.

Foi assim que o capitalismo iniciou na história da humanidade. Segundo Marx (2006) a mercadoria é entendida como:

“[...] um objeto externo, uma coisa que, por suas propriedades, satisfaz necessidades humanas, seja qual for a natureza, a origem delas, provenham do estômago ou da fantasia. Não importa a maneira como a coisa satisfaz a necessidade humana, se diretamente, como meio de subsistência, objeto de consumo, ou indiretamente, como meio de produção. (Marx, 2006, p. 57).

Marx menciona que o trabalho pode ter duplo sentido: o trabalho concreto que é aquele útil e específico na produção do valor de uso e o trabalho abstrato que cria o valor que a mercadoria recebe na sociedade.

Do trabalho abstrato provém a burguesia e o proletariado. A burguesia domina os meios de produção, o capital e a mercadoria e o proletariado possui forças apenas de trabalho. É dessa diferença que surge as desigualdades e a alienação do trabalhador para que a mercadoria gere mais riqueza ao que detêm em suas terras.

O homem vale o quanto produz por meio de exploração da sua força de trabalho. A necessidade de sobreviver faz com que os trabalhadores percam seu valor social obrigando-os a não exigir seus direitos e os tornando alienados.

1.3 O início da exploração de mão-de-obra no Brasil

No Brasil, a situação do trabalhador rural iniciou com sua colonização e as divisões de terras que foram feitas, chamadas de Sesmarias. Com as terras particulares o trabalho escravo foi parte essencial desse processo de enriquecimento de seus senhores.

O primeiro relato que se tem da cana-de-açúcar trazida ao Brasil para cultivo, é de 1532, onde Martim Affonso de Souza trouxe a primeira muda na Capitania de São Vicente, e construiu o primeiro engenho de açúcar. Mas foi no nordeste, nas Capitanias de Pernambuco e da Bahia, que os engenhos se multiplicaram. (PORTAL SÃO FRANCISCO, 2011, ÚNICA, 2011).

Os portugueses que colonizaram o Brasil tentaram escravizar os índios para os serviços braçais utilizados em campo, mas sem sucesso. Depois vieram os africanos, italianos, entre outros.

Como as riquezas naturais não supriram as necessidades de seus colonizadores, logo, foi implantada a cultura da cana-de-açúcar na região nordeste. Os portugueses usavam a mão-de-obra escrava capaz de realizar as duras tarefas do cultivo da monocultura, chamada de *plantation*.

Porém, com a concorrência da Holanda, que plantava cana no Caribe, e a Inglaterra, o Brasil deixou de ser o principal produtor. Visto essa situação, os portugueses descobriram nova fonte de renda ao explorar toneladas de ouro até o final do século XIX. Mesmo assim, no período do Brasil Império de 1500 a 1822, a renda obtida pelo comércio do açúcar atingiu quase duas vezes à do ouro e quase cinco vezes à de todos os outros produtos agrícolas juntos, tais como café, algodão, madeiras, entre outros (PORTAL SÃO FRANCISCO, 2011, ÚNICA, 2011). Minas Gerais e retirar

Os escravos foram usados na agricultura açucareira e na mineração, essenciais para a economia da época. Alguns deles, principalmente os africanos, que eram mais chegados aos seus senhores, obtiveram cargo de confiança e de escravos passaram a receber a denominação de “Dom” e tornar vereadores,

capitães-do-mato, delegados e donos de suas próprias terras com escravos do seu mesmo povo.

Segundo o jesuíta italiano André João Antonil (Lucca, Toscana, 8 de fevereiro de 1649 – Salvador, 13 de março de 1716), afirmou que *“os escravos são as mãos e os pés do senhor do engenho, porque sem eles, no Brasil, não é possível fazer, conservar ou aumentar fazenda, nem ter engenho corrente.”*

No final do segundo reinado, o Brasil já era responsável por mais da metade da produção mundial de café, que substituiu a monocultura da cana.

Com o fim da escravidão, os senhores de engenho não tinham mais condições de sustentar nem suas terras e nem seus escravos. Muitos deles foram livres, mas sem uma orientação e apoio do que deveriam fazer de suas vidas dali em diante, alguns, a minoria tornou-se empregados e a maioria mendigou nas cidades por não ter oportunidade de trabalho.

1.4 O Nordeste Paulista

Com a decadência da exploração de ouro em Minas Gerais, a população de trabalhadores rurais migra para o sul de Minas e nordeste paulista onde se instalaram em Franca, São Simão, Caconde, Casa Branca, Batatais e Ribeirão Preto.

“Antes de 1870 a agropecuária domina a região, passando a produzir café depois de 1870; São Simão foi produtora de café, até ter suas terras desmembradas e Ribeirão Preto torna-se importante produtora, devido à boa terra roxa, tornando-se o café o ramo principal da economia (BRIOSCHI, 1991).” (Caran, Vânia C. S., Contexto de vida e trabalho de Mulheres Cortadoras de Cana-de-açúcar, p. 35, 2012).

“Os escravos constituíam-se na mão de obra dos grandes latifundiários; com a proibição do tráfico em 1852 surgem os imigrantes europeus,

que assumem o trabalho nas lavouras. Este imigrante, proveniente de culturas mais avançadas criou uma versão cultural em Ribeirão Preto e região; na atualidade, a cidade mostra sobrenomes, em sua maioria, oriundos de miscigenação (DANTAS, 1976).” (Caran, Vânia C. S., Contexto de vida e trabalho de Mulheres Cortadoras de Cana-de-açúcar, p. 35, 2012).

“O trabalho agrícola era manual ou de tração animal, tratores eram raros. Com o passar dos anos, a mecanização e a aplicação de agrotóxicos foram diminuindo a existência do pequeno agricultor (CIONE, 1994). Na década de 40, com a Segunda Guerra Mundial, a agricultura é tipicamente alavancada pelo algodão, café, arroz e milho. (BIAGI, 1988).” (Caran, Vânia C.S., Contexto de vida e trabalho de Mulheres Cortadoras de Cana-de-açúcar, p. 35, 2012).

“A cana de açúcar chega como forma de monocultura na década de 70, mas desde 1963 estabelece-se na região de Sertãozinho e caracteriza um novo contexto geográfico e físico. Em 1966 o governo cria leis de intervenção; em 1975 o Pró-Álcool objetiva o aumento de produção de álcool como combustível e na década de 80 o Brasil disputa com a Índia o mercado de açúcar (SILVA, 2007)”. (Caran, Vânia C. S., Contexto de vida e trabalho de Mulheres Cortadoras de Cana-de-açúcar, p. 35, 2012).

1.5. Agricultura Familiar

A agricultura familiar é o trabalho obtido pelos membros de uma família para seu sustento. O trabalho é dividido entre eles elaborando a gestão e o investimento sobre o produto comercializado e consumido. Assim, cada membro da família contribui para o sustento de todos.

A agricultura familiar gera mais de 80% da ocupação do setor rural e no Brasil correspondem a sete de cada dez empregos no campo e 40% da produção agrícola.

A agricultura familiar é reconhecida por produzir alimentos com menos insumos, agrotóxicos, e diversidade.

Segundo dados da Conab (Companhia Nacional de Abastecimento), em 2009, cerca de 60% dos alimentos de cesta alimentar vieram da agricultura familiar.

A Secretaria de Agricultura Familiar registrou que aproximadamente 13,8 milhões de pessoas trabalham em estabelecimentos familiares, o que equivale a 77% dos trabalhadores do campo. Na década de 90 houve um crescimento relevante no interesse à agricultura familiar no Brasil. Foi então que o Pronaf (Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar) foi criado para financiar o trabalho rural dessas famílias.

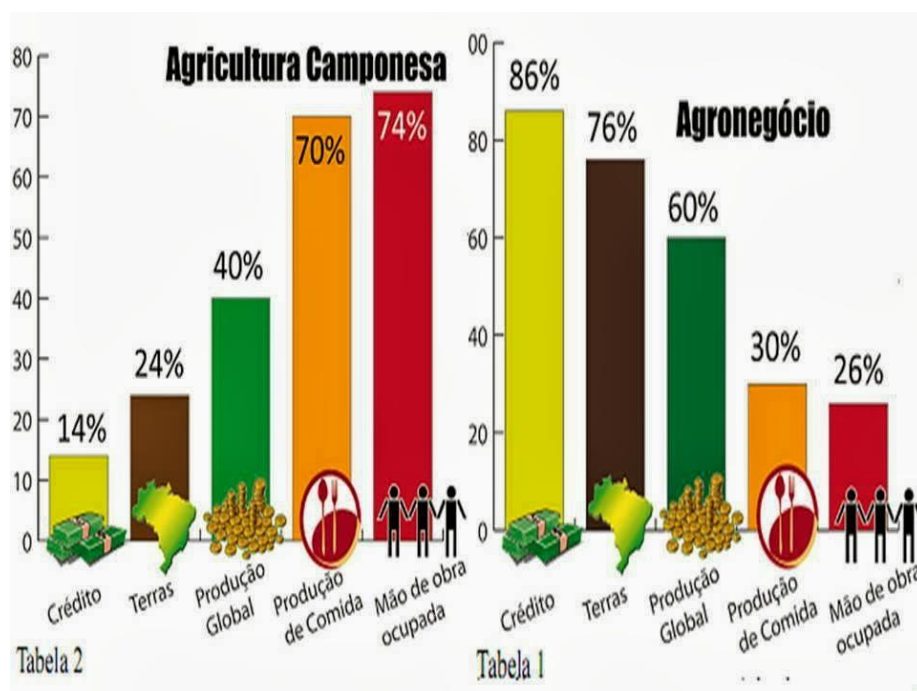
Podemos concluir que a agricultura familiar é um meio em que o trabalhador tem para sustento de sua família e ao mesmo tempo ser empreendedor de seu próprio negócio. Mas mesmo assim, não tem direitos adquiridos e nem o lucro é tão vantajoso.

Figura 1 Agricultura Familiar



Fonte: www.chaguinha.com.br acesso em 07/03/2014

Figura 2 Familiar e Agronegócio



Fonte: www.belretrato.blogspot.com.br acesso em 07/03/2014

2. Objetivo

O objetivo deste trabalho é mostrar como a presença do RH nas usinas pode mudar a visão do empregador para o empregado. Todas as pessoas são capacitadas a aprender e devem ter seus direitos resguardados.

O RH pode proporcionar uma qualidade de vida melhor ao trabalhador cuidando dos seus direitos como carteira assinada, férias remuneradas, horas extras, descanso semanal, etc.

Esta pesquisa mostra a situação antes e depois dos trabalhadores do campo.

3. A situação do trabalhador rural nos canaviais

A cana-de-açúcar sempre foi uma das culturas mais almeçadas no Brasil. Desde a época do Brasil colônia, a cana foi trazida da África e se adaptou muito bem às terras brasileiras. Os portugueses, espanhóis e franceses viram dessa cultura a sua grande fonte de riqueza, principalmente pelo produto final em que ela proporciona: o açúcar e a cachaça e em tempos mais recentes o etanol.

Foi por ela que o trabalho braçal, inicialmente apenas escravo, foi necessário e almejado.

Após o fim da escravidão, os trabalhadores rurais foram sendo contratados para a colheita da cana em troca de moradia, alimentos e necessidades básicas. Só que até hoje, as condições de trabalho no campo são muito precárias, quase que primárias.

Durante vários anos a situação no campo era de descaso do governo e negligência dos empregadores.

Principalmente na década de 80 onde o programa do governo Pró-álcool estava na sua segunda fase de grande sucesso, incentivava a produção de álcool hidratado e anidro para suprir a demanda de produção nacional de automóveis movidos por esse novo combustível.

Durante esse período, a cultura da cana-de-açúcar cresceu de forma espantosa passando de 50 toneladas por hectare para mais de 80 toneladas por hectare. A produtividade do trabalho nos canaviais também cresceu passando de 3 toneladas de cana cortada por cada homem por dia de trabalho para 6 toneladas de cana cortada por cada homem dia/trabalho. E no final da década de 90 chegou a atingir 12 toneladas de cana por dia. (Alves e col, 2003).

O pagamento por produção é um antigo método para remunerar o trabalhador e já era criticada tanto por Adam Smith, no final do século XVIII, quanto por Karl Marx no século XIX. Esses escritores e filósofos consideravam uma das maneiras mais desumanas e perversas como forma de pagamento, já que o

trabalhador quer sempre superar o seu limite para produzir mais e assim receber mais.

O trabalhador vem, em sua maioria, de estados onde a renda per capita é menor do que o salário mínimo vigente no país.

Com o sonho de melhorar de vida, a ilusão de ganhar altos salários, faz com que eles migrem para o sudeste do país oferecendo a única coisa que possuem e não é encontrado em grande escala nos estados mais ricos: o trabalho braçal.

“As mudanças ocorridas no mundo da produção e do trabalho nas últimas décadas levaram a uma dualidade: o aumento do trabalho e a diminuição do emprego. A taxa mundial de desemprego feminino, em 2009, foi de 6,4%, diante de 5,7% dos homens” (Caran, Vânia C. S., Contexto de vida e trabalho de mulheres cortadoras de cana-de-açúcar, p. 20, 2012.).

O estado de São Paulo é o maior produtor de cana-de-açúcar do país, sendo responsável por 60% (sessenta por cento) da produção nacional. É a cultura que mais emprega trabalhadores rurais no estado.

Segundo dados do Ministério Público do Trabalho, a divisão de fiscalização para erradicação do trabalho escravo comandou 1216 operações em todo o país. Devido a várias irregularidades comprovadas, foram pagas mais de R\$ 74 milhões em indenizações devido a irregularidades trabalhistas.

3.1. Boia-fria

Com a valorização da cana-de-açúcar em todo o país, houve uma grande migração de trabalhadores braçais para os campos, principalmente no estado de São Paulo. Esses trabalhadores passaram a serem conhecidos como boias-frias.

É o trabalhador rural que foi expulso do campo e passa a ser contratado temporariamente para trabalhar em determinada plantação e receber por

dia trabalhado. Migram de uma região agrícola a outra acompanhando o tempo de cada colheita.

As condições precárias em que esses trabalhadores viviam eram desde serem conduzidos em carrocerias de caminhões (chamados de pau-de-arara) sem segurança nenhuma, a levarem suas próprias refeições (no popular chamado de boia) em recipientes térmicos que quando eram consumidas já estavam frias.

As condições da temperatura, sol escaldante, já que os locais onde a cana-de-açúcar é plantada as temperaturas são elevadas. A fadiga pela jornada de trabalho: quanto mais cortava cana, mais receberia o ordenado no mês. As instalações onde dormiam eram péssimas, como cama sem colchão, falta de saneamento básico, por vezes nem luz havia.

Como a remuneração é paga de acordo com a produção diária, não era difícil ver mulheres e crianças ajudando na colheita, enfrentando o duro trabalho braçal, para ajudar no orçamento da família.

Muitos dessas mulheres e crianças não tinham condições nenhuma para o trabalho no campo e muitos dos seus direitos eram ignorados, como o direito à educação, segurança e saúde.

Em Ribeirão Preto, estado de São Paulo, foi feita uma denúncia em junho de 2007, por causa da morte de quinze trabalhadores rurais que sofreram excesso de esforço na colheita de cana-de-açúcar. A denúncia foi feita pelo “Relatório Nacional de Direitos Humanos, Econômicos, Sociais e Culturais”, que é incentivado pela ONU (Organização das Nações Unidas), a morte desses trabalhadores teria ocorrido por acidente vascular cerebral e parada cardio vascular ocasionados pelo trabalho excessivo e pela falta de água potável, moradia apropriada, equipamentos de primeiros socorros e ambulância.

Os atestados de óbitos dessas pessoas não relataram ao certo a *causa mortis*. Mas familiares delataram que eles haviam reclamado das longas jornadas de trabalho, dores no corpo, falta de alimento e água potável, cãibras, falta de ar, desmaios, etc. E muitas vezes não obtiveram um atendimento médico adequado.

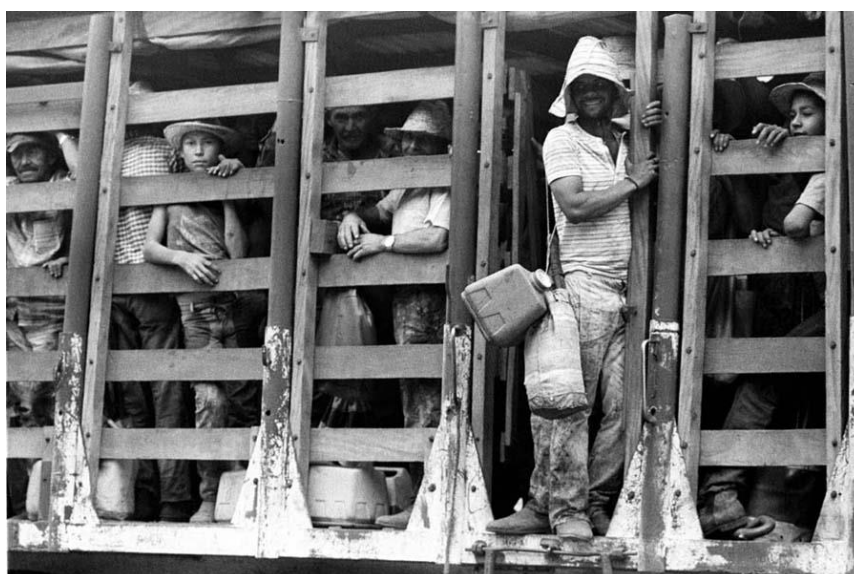
Apesar dos dados do IEA (Instituto de Economia Agrícola), em abril de 2013, o salário de um boia-fria cresceu 25% em um ano na região de Ribeirão Preto – SP.

Isso se deve a escassez da mão de obra desses profissionais, já que estão procurando trabalho na área urbana. Apesar da mecanização nos campos, esse perfil de trabalhador rural se tornou mais valorizado porque é quase sempre procurado no mesmo período de colheita.

Atualmente eles ganham R\$ 50,00 por dia de trabalho nas cidades de Franca (SP), Araraquara (SP), e São Carlos (SP). Nem mesmo o salário de um tratorista sofreu aumento significativo como estes, foi de apenas 15%.

Porém, o sindicato defende que nem assim se torna vantajoso, pois, a falta de recursos e a dificuldade à formação profissional impede que os trabalhadores atuais optem pela vida no campo.

Figura 3 Boia-fria



Fonte: www.omeuimaginario.blogspot.com acesso em 07/03/2014

3.2 Mulheres no campo

As mulheres são a minoria no meio do corte de cana, mas, mesmo assim, ainda são em número relevante para um trabalho considerado pesado.

Geralmente são pardas, com o ensino fundamental incompleto, faixa etária de 20 a 35 anos, tem de dois a três filhos, vindas da região nordeste do Brasil.

No meio em que vivem não a diferenciam dos homens, sendo a jornada de igual proporção. Como é preciso produzir mais para gerar renda, elas acabam beirando a exaustão física e emocional. Os condicionamentos físicos das mulheres são mais frágeis comparados com dos homens. E além da jornada de trabalho, tem a rotina da família, onde cuidam da casa, dos filhos e do marido. Alguns relatos são de violência doméstica, abandono e falta de recursos e tempo de cuidar das crianças.

Muitas delas trabalharam enquanto eram crianças e adolescentes, cortaram cana enquanto estavam grávidas, até mesmo em estado avançado da gestação e não tiveram seus direitos assegurados. O ambiente de trabalho se mostra perigoso por presença de animais peçonhentos, chuva, sol, instrumentos de corte, transporte coletivo em péssimas condições e esforço físico exacerbado.

Sempre houve a presença da mulher nas fábricas e na revolução industrial. Desde a época da escravidão, nos campos, e após, com imigrantes espanhóis e italianos, o que afirma que o trabalho agrícola também tem casos documentados de que é mantido pela mulher (SILVA, 2007).

Depois do reconhecimento da mulher na cidadania, o trabalho feminino era tradicionalmente conhecido como sociais, enfermeiras, professoras do ensino infantil, assistentes sociais, telefonistas, entre outras (MORENO, 2004).

As mulheres não são poupadas dos esforços físicos, que são iguais aos delegados aos homens, porém, tem menos direito e salários mais baixos.

Com o passar dos anos, as mulheres vêm adquirindo seus direitos a duras penas, como a revolução industrial, após a primeira guerra mundial, etc. Sempre lutando pela igualdade, somente na década de 80 que conseguem se destacar no mercado de trabalho, ainda assim, um número muito baixo e sem a confiança necessária.

No início do século XXI, as mulheres conseguem alcançar a porcentagem de 41,9% da população ativa no país e ocupam quase 80% dos

rendimentos ganhos (Sead, 2005). E com o passar dos anos, esses números foram aumentando gradativamente. Em 2009, a participação das mulheres na população já era de 45,1% e em 2010 foi para 45,3% (BRASIL, 2011).

Como o objetivo do corte de cana é o aumento da meta, quanto mais toneladas cortadas mais lucro é gerado, as mulheres foram praticamente banidas desse trabalho repetitivo, mas há algumas que ainda resistiram. Com essa decisão de permanecerem, as usinas então exigiam que elas fossem solteiras ou sem responsabilidade alguma de terem família e filhos. (SYDOW et al, 2008).

Em vários estudos realizados com as mulheres neste ambiente de trabalho, foi constatado que elas trabalhavam e se esforçavam cada vez mais para atingir metas e até mesmo ultrapassá-las. Com o dinheiro podiam ter uma autonomia e comprar algumas coisas no qual desejavam e garantir um futuro de estudos aos seus filhos, para que os mesmos não precisassem seguir o mesmo destino que elas. Porém, a alienação em que esse trabalho as aprisionavam, a dor física e a exaustão, não permitiam em que elas fossem muito longe. A maioria tinha o sonho de seguir com os estudos, ter uma profissão digna, mas quase nenhuma conseguiu.

Figura 4 Cortadoras de cana



Fonte: www.brasilecola.com acesso em 07/03/2014

3.2.1 A mulher colona e boia-fria

A mulher que sempre trabalhou na agricultura, primeiramente como colona e mais recente como boia-fria, se destacam pela luta delas no sustento próprio e da família.

A grande diferença nestes gêneros é que a mulher colona planejava ter o maior número de filhos possíveis para poder ajudar na lavoura, e assim, entrar mais remuneração dentro de casa.

Já a mulher boia-fria, não tem esse objetivo como principal. A intenção da grande maioria é manter os filhos longe deste ambiente e mesmo pode ser só para seu próprio sustento.

A mulher colona deixa de trabalhar quando grávida ou para cuidar dos filhos pequenos. E a mulher boia-fria não é poupada nem mesmo na gestação, pode ser remanejada de produção, como colher laranja e algodão, mas não deixa de trabalhar, o que para os donos de produção passa a se tornar um problema tendo que respeitar o pré-natal e a licença maternidade. Muitas relatam terem abortado por não terem direitos adquiridos.

A contratação da mulher colona era feita pelo administrador da terra, sendo que exigia que houvesse um membro familiar masculino na idade de 12 a 45 anos. As famílias que mais tivessem membros aptos ao trabalho eram contratadas com mais rapidez, de preferência homens. Na lavoura, principalmente a cafeeira, a pessoa a partir dos 12 anos, homem ou mulher, já era considerada para trabalhar no campo.

A família colona tinha um contrato anual com o fazendeiro, no qual tinham responsabilidade sob uma determinada área em troca do ganho monetário. Deveriam também, prestar serviços avulsos, remunerados ou não, ao fazendeiro. A diferença com os boias-frias, é que tinham a permissão de plantar outras culturas em seu terreno ganho para o sustento da família, além da moradia gratuita e criação de animais. Esta produção podia ser vendida para o próprio dono da fazenda ou em pequenos comércios da região. Isso trazia certo lucro ao colono. Ele consumia 70% do que produzia e vendia 30%.

Para o fazendeiro isso era interessante, pois, não precisava pagar altos salários aos colonos e nem gerava revoltas dos empregados.

Figura 5 Mulher colona



Fonte: Colona sentada. Cândido Portinari.

3.3. Trabalho infantil no campo

A crueldade do trabalho infantil sempre esteve presente em qualquer área na qual a família precise de sustento. O modelo no qual se tem que a criança é um “adulto em miniatura” ou “um ser humano inacabado” só veio acabar no século XX.

Os pais precisavam das crianças para aumentar a renda da família, e por isso, não era incomum terem um grande número de filhos. Logo cedo já eram colocados para ajudar nos afazeres domésticos, ou trabalho artesanal e quando completavam por volta de 12 anos o trabalho era equivalente a um adulto.

Não importa se no campo ou nas indústrias, os pequenos tinham que dar conta da meta de produção sob pena de não ter o que levar de comer para os

pais e os irmãos menores. Estudos não eram primordiais, pelo contrário, eram erradicados da classe baixa, pois, não era considerado de suma importância a eles.

A ONU (Organizações das Nações Unidas) só assinou a Convenção sobre os Direitos das Crianças em 1989, onde reconhece que as pessoas com menos de 18 anos de idade tenham os direitos como a vida, a liberdade, a saúde, a assistência, a educação e a proteção, assegurados no mundo inteiro.

A criança de qualquer cor, raça, sexo, origem social, religião ou etnia, é um ser humano íntegro, com a peculiaridade de se encontrar numa fase de desenvolvimento que enseja proteção especial em todas as áreas de sua vivência (física, familiar, moral, educacional, psicológica e social).

O Brasil vem lutando para colocar em prática todos esses direitos através do ECA (Estatuto da Criança e do Adolescente). No entanto a realidade é totalmente oposta a teoria onde vemos essas crianças e adolescentes sendo cada vez mais coagidos a trabalhar e a abandonar seus estudos.

Principalmente na zona rural é comprovada a presença de menores de 16 anos em situações de natureza não educacional, decorrência da exploração barata, do abandono ou da negligência.

O último dado do IBGE de 2012 foi que, no Brasil, são 3,7 milhões de crianças envolvidas no trabalho infantil, isso representa 8,6% das crianças de 5 a 17 anos.

A resposta para estes números são que a miséria e a pobreza são responsáveis por incluir essas crianças em estatísticas tão tristes, além de que a cultura que ensina que o trabalho dignifica a criança vem desde o tempo de escravidão.

Foi através dessas situações que muitos enriqueceram a custa de mão-de-obra fácil, dolorosa e que não sabem reivindicar ou organizar-se para exigir seus direitos.

Já foi comprovado cientificamente por médicos, psicólogos e pedagogos, que a criança e o adolescente que são submetidos a trabalhos dolorosos têm sua saúde física e mental prejudicados pelo resto da vida,

comprometendo à capacidade ao aprendizado, de desenvolvimento e de socialização.

Segundo o artigo 277 da Constituição Brasileira se diz:

“É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão”.

Figura 6 Crianças no campo



Fonte: www.mauroyamaguti.files.wordpress.com.br acesso em 16/02/2014

3.4. Condições de trabalho no campo

Em um estudo feito por Rocha (2007) comprova que o trabalho realizado por um cortador de cana tem que atingir a meta de 12 a 20 toneladas

diárias de corte de cana. Isso era trabalho ininterrupto ao longo do dia sendo adicionado um período para descanso apenas recentemente que veio de um acordo coletivo. Durante essa pausa, os trabalhadores se alimentam, geralmente, de arroz, feijão e farinha. Não há tempo para descanso físico.

As queixas de câimbras e cefaleias provêm da perda de líquido em que a exposição ao sol provoca, além do envelhecimento precoce e câncer de pele.

As doenças respiratórias são causadas pela fuligem da queimada da cana.

Por dia um cortador de cana realiza 3.800 golpes de facão e abaixa e levanta o corpo cerca de quatro mil vezes. Esses dados chegam a serem comparados com o esforço de um maratonista.

As dificuldades em que estes trabalhadores se expõem são descritas em um estudo importante:

“Para realizar o corte manual da cana, o trabalhador deve abaixar-se formando um ângulo de 90º graus em relação à sua coluna e seus membros inferiores, em com uma das mãos segura um feixe de colmos de cana, e com a outra golpeia a planta bem rente ao solo, dois a três golpes são o suficiente para arrancar uma muda de cana, em seguida ele levanta o feixe e o leva até dois metros depositando-o em montes localizados nas ruas centrais dos eitos, de modo em que as ponteiros fiquem do mesmo lado, a última atividade do cortador é cortar as ponteiros, com um compasso a quantidade de cana é medida, e depois convertido em toneladas. A carga de trabalho exigida no corte manual é aumentada quando este corte é realizado em cana crua ou na queimada porem toda emaranhada, pois torna o trabalho mais exaustivo e diminui a produtividade deste cortador. Este trabalhador executa movimentos que exige posturas corporais inadequadas e é exposto a condições ambientais adversas como a radiação solar, o calor intenso, e grande quantidade de poeira e fuligem” (ROCHA, 2007, p. 103).

Figura 7 Cortador de cana



Fonte: www.pco.org.br/banco_arquivos/conoticias/imagens/32340.jpg
acesso em 04/02/2014

Segundo denúncia da Frente Parlamentar, alguns usineiros que ainda exploram as condições de trabalho, estão incentivando o uso de crack para os cortadores terem maior rendimento na carga horária de trabalho.

O relatório aponta que esses cortadores de cana chegam a suportar até 14 horas diárias sob efeito da droga. Os argumentos em que levam a usarem o crack são que ganham maior porte físico, maior resistência ao corte, e não sentem dor. Porém, a realidade, é que dentro de 4 a 5 anos este trabalhador morre ou é afastado. Como são pessoas humildes e simples, sem qualquer acesso às informações sobre o real efeito da droga, muitos viciam e acabam sendo descartados da usina.

O setor canavieiro conta com mais de um milhão de trabalhadores e é nacionalmente acusado de desrespeitar os cortadores. É o setor que mais se utiliza da mão-de-obra escrava. Segundo dados da Frente Parlamentar, em 2010, foram

libertos em canaviais cerca de 1.911 trabalhadores (as) em 16 casos denunciados, o que corresponde a 45% do total de 4.234 em todo o ano.

4. A mecanização como vilã

A colheita de cana-de-açúcar no Brasil iniciou com corte manual, queimadas e apenas o carregamento era mecânico. Nas décadas de 50 vieram as primeiras máquinas da Austrália para facilitar o trabalho no campo, ainda exigiam a queima no corte da cana, mas isso não era visto como um problema já que não existia preocupação ambiental na época.

O primeiro registro do corte mecânico no Brasil foi no ano de 1956 com um equipamento importado. Apenas 20 anos depois, na década de 70, é que as máquinas começaram a ser produzidas no território nacional com as mesmas tecnologias que as importadas com a colheita de cana picada. Logo depois vieram as colhedoras que colhiam canas inteiras. Esse processo de mecanização se acentuou mais no período do Proálcool em 1975.

Na década de 80 ainda havia usinas da qual se usava o corte da cana picada e outras que utilizavam do corte da cana inteira. O mais utilizado era o trabalho em que uma colhedora cortava a cana em sua base e tombava o colmo inteiro no solo. A cana era recolhida do chão gerando um custo muito alto e trazendo muitas impurezas.

Somente na década de 90 é que foi decidida a colheita da cana picada. O Brasil copiou o método utilizado na Austrália e em Cuba com a intenção de eliminar o carregamento necessário no sistema de manuseio de colmos inteiros. A preocupação era apenas preservar os colmos inteiros e a palha sendo eliminada de forma mais econômica possível, normalmente por meio da queima (Braunbeck e Magalhães, 2010).

A mecanização está sendo cada vez mais usada nos campos e principalmente no corte da cana. Desde então, os cortadores de cana vêm sendo dispensados e muitos se encontram desempregados. Desde 2007 foram fechados, somente no estado de São Paulo, cerca de 40 mil postos de trabalho no corte da cana, segundo o professor do departamento de Economia Rural da Universidade Estadual de São Paulo (Unesp), José Giácomo Baccarin. Também segundo dados da ESALQ/USP, que mediu os efeitos da mecanização das lavouras, houve queda de 20,9% no número total de trabalhadores rurais entre 1981 e 2004. E houve aumento de 166,3% na produção de cana neste mesmo período.

A secretaria do Meio Ambiente registrou que na safra de 2010/2011 cerca de 70% das lavouras já estavam mecanizadas.

Sobretudo, esses dados não significam que a exploração ao cortador de cana tenha acabado. Com o crescimento no interesse pelo Etanol a vida desse cortador fica mais difícil e tende a piorar. A exploração não foi eliminada, justamente porque o trabalho por produção e o pagamento é muito baixo.

“Um boia-fria na região de Ribeirão Preto (SP) cortou na safra de 2010/2011m em média, 1,5 tonelada de cana-de-açúcar a mais por dia do que há cinco anos. É o que mostra o levantamento feito pelo jornal Folha de São Paulo com dados do IEA (Instituto de Economia Agrícola), órgão ligado à Secretaria de Estado da Agricultura e Abastecimento.” (Lima, Eduardo S., www.brasildefato.com.br/node/6578, 2011).

A “média” que é como chamam a meta a ser atingida pelo cortador, aumentou. A tonelada vale R\$ 3 (três reais) e esse valor não mudou. Ou seja, o cortador tem que se esforçar muito mais para atingir a meta diária ou será dispensado. Isso também depende do tipo de cana a serem cortados, alguns tipos são mais pesados, pois, contém mais sacarose.

Outro fator não menos importante é que antes não se exigia do cortador em cortar o toco da cana, porém, como na base é onde se concentra a sacarose, hoje é exigido que se corte bem rente, o que provoca um esforço maior e uma curvatura mais inclinada provocando lesões e dores mais fortes.

No estado de São Paulo já existe data para a erradicação do trabalho braçal no corte de cana. O Protocolo Agroambiental do estado de São Paulo antecipou de 2021 para 2014 nas regiões onde é possível realizar a colheita mecanizada e de 2031 para 2017 nas regiões onde não existe tecnologia adequada para a mecanização. Este é o prazo firmado entre os usineiros e a Secretaria do Meio Ambiente abrange mais de 90% da produção paulista. São 170 unidades agroindustriais e 29 associações de fornecedores.

Esses prazos estão visando, além da erradicação do trabalho subumano, a proteção do meio ambiente e saúde pública, já que a queima da cana-de-açúcar tem como consequência grande liberação de dióxido de carbono (CO₂) na atmosfera. O número de doenças respiratórias entre crianças e idosos, principalmente nas regiões onde ocorre a colheita da cana tem gerado inúmeros processos na justiça contra as usinas.

Além desses fatores, o protocolo visa a conservação do solo e dos recursos hídricos, a proteção das matas ciliares e recuperação de nascentes. O protocolo foi fundamentado na Lei das Queimadas 11.241 de 19 de setembro de 2002.

Segundo o diretor da Única, as novas usinas já estão totalmente mecanizadas e as que têm que se modernizar deve investir pesado já que uma colheitadeira custa cerca de R\$ 800 mil.

Figura 8 Mecanização da cana



Fonte: www.grupopiniao.com.br acesso em 07/03/2014

5. O início do RH no Brasil

Após o término da escravidão, as empresas começaram a se organizar para montar seu quadro de funcionários. De forma geral, o nível de qualificação ainda era baixo. Neste contexto ainda eram mantidas as empresas familiares o que gerava variações na administração de cada empregado.

O departamento pessoal ainda estava muito no início sem desenvolvimento algum, tinha como principal função a manutenção de um livro de registros, onde se anotavam os nomes, salários, contratações e demissões dos trabalhadores.

No período do governo de Getúlio Vargas ocorre a criação do Ministério do Trabalho e da CLT. Entretanto, ainda não tinha força o suficiente já que o regime era militar e dependia totalmente do Estado.

Na medida em que a industrialização foi avançando, as empresas procuraram padronizar a produção e diminuir os custos. A partir daí foram contratados advogados e engenheiros para cuidar das rotinas trabalhistas, das seleções, demissões e folhas de pagamento. Isso somente nas grandes empresas, as pequenas continuavam de maneira informal a gestão de seus trabalhadores.

Após a guerra de 1945, o Brasil começa a desenvolver suas indústrias e empresas gerando mais empregos e sendo atrativo para empresas internacionais fixarem em território nacional. Mas de início não era algo que desse certo momentaneamente, problemas com a balança de pagamento como consequência a conflitos políticos do final da década de 50 e início da década de 60 trouxeram instabilidade para o mercado de trabalho.

Com essas dificuldades, o departamento pessoal inicia um processo de sofisticação na gestão dos trabalhadores como o gerenciamento de carreiras, remuneração e treinamento.

Na década de 70 os sindicatos assumem uma força maior frente à massa de trabalhadores, fazendo valer suas exigências por condições mais dignas. São mantidos os treinamentos e desenvolvimentos, enquanto são criados os patamares dentro das instituições como os supervisores e gerentes.

Embora tenha ganhado mais espaço e valor dentro das empresas, o departamento pessoal ainda é secundário e discreto. O serviço ainda é baseado nas legislações trabalhistas e orientações vindas das direções.

As décadas de 80 e 90 são conhecidas como a era da globalização. As empresas passam a concorrer com as estrangeiras sendo obrigatória a busca de profissionais cada vez mais qualificados. O Brasil ficando defasado perante os outros países e é então que surge um novo departamento denominado Recursos Humanos.

O Recursos Humanos visa a estratégia na área de gestão das pessoas concluindo que é esse foco que as empresas devem ter para alavancar seus índices de rendimento. Sua melhor ferramenta é o colaborador satisfeito com o ambiente de trabalho.

Vê-se claramente os tempos diferentes do Departamento Pessoal, onde havia uma postura mais rígida em que controlava os trabalhadores. Estes que obedeciam sem nada questionar por, muitas vezes, ter como motivo sua baixa qualificação.

Essa mudança já era anunciada em um artigo publicado em 1963 por Carlos José Malferrari na revista *RAE – Revista de Administração de Empresas*:

“Nosso administrador de pessoal está procurando aperfeiçoar-se, fazer de sua profissão uma carreira e realizar funções compatíveis com a verdadeira posição que deveria ocupar dentro de uma empresa, industrial ou comercial. Mas terá que percorrer um longo caminho para chegar a alcançar apenas parte desse objetivo (...) em nossos contatos pessoais com administradores de pessoal de grandes e pequenas firmas, temos notado sempre que aqueles demonstram um certo sentimento de frustração causado pelo fato que o prestígio de seu cargo é menor do que o de administradores de produção ou de vendas, por exemplo. Em segundo lugar, porque temos também observado que entre nós a preocupação maior, tanto dos dirigentes de empresas como dos ocupantes do cargo, continua a ser de conhecimentos sobre legislação trabalhista, bastando, para comprovar essa observação, a leitura dos anúncios em que se procuram diretores, gerentes, chefes, encarregados ou funcionários de pessoa.

Ainda mais, observamos que a administração de pessoal nas pequenas e médias empresas inclui tarefas como perfeitamente rotineiras; e a das grandes empresas inclui tantas e tão variadas e desconexas atribuições que se chegou a afirmar que seria impossível encontrar alguém que reunisse todas as qualificações necessárias ao exercício da função.

Acrescentando a isso a opinião de estudiosos do assunto de que não se pode caracterizar um dirigente como administrador de pessoal, pois, todos os chefes de empresa devem ser até certo ponto administradores de pessoal, chegamos, logicamente, às indagações de Peter Ducker: teria fracassado a administração pessoal? Estaria

ela, por falta de 'status', sem poder sobre o recurso humano da empresa?"

Atualmente o Recursos Humanos busca formar alianças com os colaboradores resultando em um maior rendimento e satisfação, fazendo com que se comprometam com os objetivos da empresa. Nesse novo modelo é preciso desenvolver habilidades como a criatividade, trabalho em grupo, foco e organização. A ideia é incitar o interesse dos funcionários por meio da gestão de sistemas.

5.1 Principais funções do RH

O Recursos Humanos tem como função:

- Exercer as atividades tradicionais do antigo Departamento Pessoal;
- Ser responsável pela seleção de novos funcionários;
- Treinamento;
- Desenvolvimento e remuneração;
- Convocação de processo seletivo interno;

Essas atividades vêm sendo cada vez mais terceirizadas dentro das grandes empresas. Nas pequenas e médias empresas, ainda há o antigo Departamento Pessoal que continua tendo sua atuação restrita e pouca participação nas decisões estratégicas.

Porém nem tudo acontece de forma tranquila e realizada. Se por um lado o RH levanta a bandeira de que todos devam participar das áreas da empresa, contribuir com os resultados, lidar com comportamento humano e conseguir qualidade, por outro lado, tem que casar todos estes componentes a favor da empresa, onde nem sempre acontece o esperado.

E é por lidar com pessoas que o RH de cada empresa tem que buscar seus meios e maneiras de conduzir cada situação, lidando com as dificuldades vivenciadas no dia-a-dia.

Do contrário, a teoria terá sentido muito diferente da prática.

6. Requalificar é preciso

A tecnologia invadiu os campos e mudou a forma de trabalho de muitos empregados. O trabalhador que tem o interesse em progredir na empresa, aproveita a oportunidade de se qualificar e aprender novas funções como conduzir maquinários que valem mais de 500 mil reais.

E as usinas estão visando esses profissionais que, por vezes, estavam anônimos em meio do corte de cana, oferecendo cursos de capacitação, e até mesmo, bolsas para graduação e pós-graduação.

Segundo especialistas, a dificuldade do setor sucroenergético é exatamente conseguir encontrar mão-de-obra qualificada para as novas funções, pois, as vagas estão cada vez mais diversificadas e abrangentes.

A intenção não é só capacitar novos profissionais, mas requalificar as pessoas que já atuam na própria empresa, melhorando seus conhecimentos e conseguir um rendimento melhor no trabalho.

Os cursos oferecidos podem variar nas áreas de Gestão Estratégica, Processos e Tecnologia Agrícola, Comercialização, Desenvolvimento Pessoal, Processos e Tecnologia Industrial, Gestão de Pessoas, Inserção Internacional e Exportação, Gestão Ambiental, etc.

A nova visão das usinas é investir na capacitação e requalificação de seus trabalhadores, pois, afirmam que pessoas capacitadas têm condições melhores de exercer seu trabalho, crescer na vida profissional e encontrar mais satisfação.

Os programas encontrados nas usinas de maior destaque é o de requalificação de líderes, onde buscam o treinamento comportamental e técnico demonstrados no campo e em sala de aula. No final do curso os melhores colocados recebem prêmios como as bolsas de estudos que melhor beneficiar o colaborador.

Outro programa é a qualificação e capacitação de soldadores e caldeireiros. Os auxiliares, ajudantes sem experiência em solda e caldeiraria passam pelo curso e treinamento para se profissionalizar e exercer a função de maneira distinta.

Da mesma maneira o colaborador que se interessar no treinamento para operador de máquina no qual tem a duração de 12 meses sendo aproveitados pela empresa posteriormente.

6.1 As mulheres conquistando espaço

As mulheres tem provado que são capazes de realizar trabalhos antes destinados apenas aos homens. Até mesmo trabalho de grande esforço físico. Elas estão presentes nas profissões de mecânico, pedreiro, tratoristas, etc. E são reconhecidas como competentes e caprichosas no que fazem.

De primeira, o preconceito é inevitável. Muitos homens duvidam que elas consigam realizar a atividade por muito tempo. Mas muitas já provaram que vieram pra ficar e estão crescendo cada vez mais em várias áreas.

No campo essa realidade não poderia ser diferente. Grandes usinas produtoras de etanol e açúcar começaram a contratar a mão-de-obra feminina para operar as máquinas pesadas como colhedoras, tratores e plantadeiras. Com a tecnologia de hoje, é possível dirigir essas máquinas com grande facilidade, pois, muitas possuem direção hidráulica, ar condicionado, aparelho de GPS, todo o conforto que possibilita menos esforço físico.

As mulheres souberam aproveitar a oportunidade para melhoria de vida delas e de suas famílias. O resultado foi tão positivo que o número de contratação de mulheres para operar essas máquinas só tem aumentado.

Suas obrigações não são diferentes dos homens, tem que trabalhar 8 horas por dia, manter a limpeza e organização do painel da cabine, além de saber de mecânica. Esse diferencial de cuidado com máquinas que chegam a custar até um milhão de reais e média de peso de 6 toneladas, tornou sinônimo de economia para os empregadores. A satisfação está na garantia de não ter salários diferentes dos homens, não há distinção de remuneração por causa do sexo.

Inicialmente, essa contratação de mulheres veio para suprir uma carência de mão-de-obra, já que elas são mais interessadas em aprender novas tecnologias e mais organizadas.

Isso mostra uma mudança no cenário de trabalho no campo onde as mulheres conseguiram conquistar seu espaço e provar competência.

Figura 9 Mulher e máquina



Fonte: www.anapuemfoco.blogspot.com acesso em 16/03/2014

7. Qualidade de vida nas usinas

Com a mudança da visão das usinas na qualidade de vida em que os empregados podem ter, é cada vez mais comum a conscientização da prevenção contra acidentes e a preservação da saúde das pessoas que sempre tiveram suas vidas em risco quase sem nenhuma atenção.

As várias formas de campanha em que o RH proporciona dentro das usinas, são para, exatamente, evitar acidentes e riscos à saúde que sempre detiveram números altos nos registros das indústrias.

O Ministério da Previdência Social registrou em 2008, mais de 8 mil acidentes de trabalho em todo o Brasil, somente no setor da indústria. Só em São Paulo foram registrados 4.370 casos. Os dados são alarmantes, mas vem sendo combatido duramente, principalmente pelo setor de Recursos Humanos e pelo SESMT (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho).

Algumas das usinas mais importantes do país, situadas no estado de São Paulo, na cidade de Araras, e em Goiás, já estão atuando de acordo com o PGSST (Programa de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho Rural) que foi definido na Norma Regulamentadora nº 31 onde estão descritos as normas de segurança para o trabalhador do campo.

Todos os anos são realizados, dentro das indústrias e no campo, simulados de emergência com equipe de profissionais para treinar os funcionários e analisar as deficiências do processo, buscando melhorias e aperfeiçoamento de técnicas de segurança.

Os colaboradores passam por treinamentos de primeiros socorros, formam equipes de brigada para a intervenção durante ocorrências de emergências. Além de ser obrigatória a entrega de EPI's (Equipamentos de Proteção Individual) com orientações sobre seus manuseios de peças, atividades de ergonomia nos postos de trabalho, ginástica laboral, exames periódicos, etc.

Os diretores das usinas hoje tem a certeza de que não é apenas um trabalho de prevenção, mas sim um investimento onde o trabalhador tem saúde e satisfação em trabalhar pela empresa conseguindo render mais lucros, diferentemente do antigo quadro em que adoeciam, morriam ou havia processos do Ministério Público visando reparar as condições precárias que ali existiam.

Uma usina no Mato Grosso implantou um sistema de Gestão de Segurança que representou uma redução de 90,2% no número de acidentes de trabalho. O relatório mostra que em 2004 foram 646 acidentes somente nesta usina. Atualmente este número reverteu para apenas 63 acidentes.

Visando cada vez mais melhorar a qualidade de vida, foi criada, também, a proteção respiratória que protege todos os trabalhadores de doenças provocadas pela inalação de ar contaminado, como poeiras, fumos, névoas, fumaças, gases e vapores. São utilizados respiradores apropriados quando não é possível controlar esses malefícios de outro modo.

Através do SESMT (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho), são administrados por técnicos e engenheiro de Segurança do Trabalho programas como gerenciamento de doenças crônicas. É um processo educativo e de controle de doenças como hipertensão arterial, diabetes, epilepsias, cardiopatias e doenças pulmonares.

Os empregados que são diagnosticados com essas doenças recebem acompanhamento trimestral com um médico da empresa, e podem ter ajuda de até 85% para a compra de medicamentos. Existe também o programa de Hidratação Oral onde fornece soro oral a todos os empregados que usam do esforço físico, evitando a desidratação e câimbras musculares.

Outra atividade muito importante que se tornou frequente nas empresas é a Ginástica Laboral. São atividades de alongamento feitas antes, durante e no término do dia de trabalho para alongar os músculos e diminuir as dores musculares.

O objetivo maior é a prevenção da L.E.R./D.O.R.T., que são consequências da fadiga decorrente da tensão e repetitividade dos movimentos.

A Medicina do Trabalho considera que a doença ocupacional é equiparada ao acidente de trabalho. É qualquer moléstia causada pelo trabalho ou pelas condições do ambiente em que é executado. A Legislação Brasileira define as doenças profissionais ou do trabalho no Decreto 2.172 de 5 de março de 1997, artigo 132, incisos I e II, e do Anexo II.

O investimento das usinas na capacitação de seus funcionários é uma forma de trazer segurança tanto para o empregador quanto para o empregado. É fazer com que a empresa se torne mais produtiva, oferecendo mais segurança e menos problemas nos negócios. Porque o funcionário que sabe manusear o equipamento de forma correta evita o desperdício e quebra de máquinas, a consequência desse investimento é a cana mais limpa e de melhor qualidade.

Figura 10 Ginástica laboral



Fonte: Petterson, Rodrigo. Canal, Jornal da Bioenergia. 2011.

8. Administração familiar em usinas

As empresas surgiram através do trabalho em conjunto com membros de famílias. Antigamente era comum que os negócios fossem comandados pelos chefes de família e seus filhos ajudassem no trabalho para futuramente herdar e continuar o legado.

“A empresa familiar é aquela em que a consideração da sucessão da diretoria está ligada ao fator hereditário e onde os valores institucionais da firma identificam-se com um sobrenome de família ou com a figura do fundador.” (Lodi, João Bosco. A Empresa Familiar. 1998).

Porém, é muito comum a falência dessas empresas como consequência em colocar interesses individuais de cada um da família nas arrecadações dos lucros.

“Nesses primeiros empreendimentos familiares prevalecia a primogenitura, preservando a unidade da propriedade. Mais tarde as famílias passariam a adotar o sistema mais afetivo, sentimentalista, de dividir a herança igualmente entre todos os filhos, o que viria a gerar o desmembramento das propriedades ou do controle acionário das empresas, facilitando a fragmentação, decadência e morte da grande maioria das empresas familiares.” (Martins et. al., p. 19, 1999).

No Brasil, grandes empresas familiares faliram por falta de administração profissional, as mais conhecidas são: Arapuã, Bamerindus, Mappin, Lojas Brasileiras, Mesbla, rede Manchete de televisão, as companhias aéreas Varig e Vasp e algumas outras.

Já as empresas que ainda resistem na maneira tradicional de administrar em meio aos parentes no Brasil são: Magazine Luiza (família Trajano), Casas Bahia (família Klein), SBT (família Abravanel), Rede Globo (família Marinho), Pão de Açúcar (família Diniz). No exterior são as empresas como Wal-Mart (família Walton), Ford (família Ford), grupo Samsung (família Lee), grupo LG (família Koo),

Carrefour (família Defforey), Fiat (família Agnelli), BMW (família Quandt), Banco Santander (família Botín), entre outras.

No setor sucroenergético essa situação não é diferente. Muitas usinas que tradicionalmente foram fundadas por patriarcas e seus herdeiros sucederam a responsabilidade de prosseguir com a empresa, não conseguiram se manter e sucumbiram às ofertas milionárias de multinacionais.

Pesquisas comprovam que, aproximadamente, a cada 100 empresas familiares no Brasil, 30 sobrevivem a segunda geração e apenas 5 chegam a terceira.

8.1. Famílias Tradicionais nas Usinas X Multinacionais

Na era da globalização onde as multinacionais estão cada vez mais presentes em todas as áreas dos negócios, há as usinas administradas por famílias tradicionais que resistem em manter o costume de manter o poder da empresa em seus herdeiros. E há usinas conhecidas mundialmente onde a família não conseguiu prosseguir com a administração e vendeu para multinacionais.

Um importante exemplo é a família Biagi. Fundador da usina Santa Elisa em 1936, na cidade de Sertãozinho, seu nome é reconhecido mundialmente no setor sucroenergético.

Grande empreendedor formou sociedade com um proprietário de oficina, Ettore Zanini, no qual fundaram a empresa Zanini em 1950.

Desse legado os filhos Luiz Lacerda Biagi e Maurílio Biagi Filho, foram os que lideraram os negócios da família. À frente da diretoria, comandaram por muito tempo a expansão da usina até que o previsto aconteceu, divergências familiares diante de uma proposta de fusão com a usina Vale do Rosário desfez o vínculo familiar que existia no comando da empresa.

Figura 11 Família Biagi 1964



Fonte: www.terra.com.br/istoedinheiro em 18/03/2014

Outra usina que teve a administração familiar foi a usina Tamoio, na cidade de Araraquara (SP), onde a família Morganti exercia importante papel na economia da região.

Empregou mais de 10 mil pessoas em seu tempo de grande moagem, sendo considerada a maior usina do continente na década de 40 a 50. Em 1946 a produção de açúcar era recorde e suas terras equivaliam a cinco mil alqueires de plantação. Toda cana colhida era transportada diretamente para o porto de Santos através da ferrovia.

Porém, em 1964 os filhos de Pedro Morganti decidiram vender a usina para outra família, a Silva Gordo. A usina ainda ficou por 15 anos em sua capacidade máxima de moagem, depois disso, parte dela começou a ser desativada.

Nos anos 90, mais uma vez, a usina Tamoio foi vendida agora para Edgard Corona, que já era proprietário da usina Bonfim. Em sua administração, a usina passou a fabricar 1,5 milhões de toneladas por safra de açúcar.

Em fevereiro de 2006, o grupo Corona vendeu a usina para o grupo Cosan.

Figura 12 Morganti, Kubitschek e Jânio.



Hélio Morganti, Juscelino Kubitschek e governador Jânio Quadros na usina Tamoio. Fonte: www.blogdoronco.blogspot.com.br acesso em 20/03/2014

Figura 13 Usina Tamoio e ferrovia



Fonte: www.portalk3.com.br/artigo/memória acesso em 20/03/2014

Outro grande exemplo de usinas em poder dos patriarcas e passadas para os primogênitos de cada geração, é a usina Cosan.

A família Ometto veio da Itália em 1887 visando construir uma vida melhor, assim como muitos imigrantes buscaram no Brasil também.

Atualmente a Cosan está na sua quarta geração de administradores, possui 17 usinas, utilizam quase 500 mil hectares de terras, o que equivale a quatro municípios de São Paulo, geram 35 mil empregos. Seu faturamento anual é de R\$ 3,6 bilhões, sendo a maior exportadora mundial de açúcar. Isso equivale a 5% do açúcar consumido no planeta que sai de suas usinas instaladas no interior de São Paulo.

O etanol também produzido por suas usinas equivalem a 4% dos que são comercializados no mundo.

Na gestão atual, Rubens Ometto Silva Mello, assumiu a direção em 1986 e acreditava que a única maneira de prosseguir com os progressos do negócio da família era transformar em um grande grupo de investidores, sem a interferência de parentes, com uma gestão totalmente profissional.

Os irmãos Mara, Celina, Celso e a mãe Isaldina, moveram um processo contra essa decisão, pois, queriam que as usinas ficassem restritas às decisões da família.

O processo durou 10 anos e a família Ometto acabou entrando em um acordo. O atual diretor saiu vitorioso e pagou a parte que foi acordada a cada um dos outros herdeiros.

Alguns dados interessantes da Cosan:

- 1,4 bilhão de litros de álcool produzidos na última safra, o suficiente para abastecer uma frota de mil automóveis flex durante um ano;
- 500 mil hectares de terra cultivada, quatro vezes superior ao território da capital paulista;

- R\$ 3,6 bilhões de faturamento no ano passado, 46% superior ao de 2005;
- 3,5 milhões de toneladas de açúcar produzidos por safra, o suficiente para adoçar 10 cafezinhos de cada habitante do planeta;
- 35 mil funcionários, o dobro do contingente da Volkswagen do Brasil;
- 17 usinas em operação no estado de São Paulo, sendo que 11 foram incorporadas na última década;

Figura 14 Família Ometto



Fonte: www.usinasantalucia.com.br acesso em 20/03/2014

Figura 15 Usina Cosan



Fonte: www.wikipedia.com.br acesso em 20/03/2014

Esse é um exemplo em que as usinas da família ficaram sob o comando de um dos herdeiros mesmo abrindo capital.

As novas gerações de administradores são diferentes dos seus fundadores. Eles possuem características voltadas para a administração, estratégia e finanças.

Uma pesquisa realizada pela consultoria KPMG mostrou que em 2007 dez entre os quinze maiores grupos de usinas do país já preparam seus herdeiros para assumirem a diretoria. Eles estão em cargos de alto comando ou como conselheiros da administração e tem idade entre 27 e 38 anos.

Diferente dos pais, avôs e tios eles se formam em áreas administrativas e financeiras e focam no planejamento e estratégia de mercado.

O primeiro passo é que um diretor de usina precisa entender como funciona sua empresa e administrar suas finanças e bens. O segundo fator é o processo de seleção natural que acontece entre os herdeiros onde o primogênito já não é o mais cotado a assumir os negócios da família, mas sim, o que for mais bem preparado.

O que podemos concluir é que as empresas, principalmente as usinas em questão, conseguiram construir um império inicialmente com o patriarca de cada família, mas passando para a geração seguinte, há uma divergência de interesses no qual acaba por consequência gerando dívidas e obrigando a abrir o capital e até mesmo a venda para multinacionais.

A abertura de capital veio proporcionar às usinas que não dependessem mais do governo e se livrassem das dívidas impagáveis.

9. Conclusão

Podemos concluir deste trabalho que o trabalhador rural é uma importante peça no cenário sucroenergético. Tanto como no início da história da humanidade onde aprendeu a arte da agricultura para sua sobrevivência quanto nos dias atuais onde tem que se atualizar para dirigir enormes máquinas em campo.

O trabalhador rural, principalmente o cortador de cana, sempre teve a vida sofrida, de grandes lutas e poucos sonhos. Fato esse agravado quando há relatos de mulheres e crianças trabalhando de sol a sol no campo.

O RH é um setor muito importante em qualquer empresa e dentro das usinas é a porta de oportunidade para que esses trabalhadores do campo possam conquistar seus direitos, evoluir no intelecto aproveitando as chances de aprender uma nova carreira dentro da empresa, fazer valer seu tempo de esforço para o sucesso da empresa e sendo recompensado conforme a lei rege.

O RH veio para mudar aquele cenário de tantas vidas que não era vistas de maneira humana. Veio para que não só os donos de usinas, mas todas as pessoas vissem que a empresa pode valorizar seu funcionário e obter mais rendimentos com a satisfação de ser reconhecido.

10. Bibliografia

Ramos, Ademar Ribeiro. **Boias-frias**. Revista de Cultura Vozes. n. 4, p.25, 1986.

SCIELO. **Por que morrem os cortadores de cana**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sausoc/v15n3/08.pdf>>. Acesso em 24 nov. de 2013.

INFO ESCOLA. **Boias-frias**. Disponível em: <<http://www.infoescola.com/geografia/boias-frias/>>. Acesso em 24 nov. de 2013.

RIBEIRÃO PRETO ONLINE. **Tese da USP relata vida difícil de mulher cortadora de cana**. Disponível em: <<http://www.ribeiraopretoonline.com.br/noticias/tese-da-usp-relata-vida-dificil-de-mulher-cortadora-de-cana/48151>>. Acesso em 02 fev. de 2014.

PCO. **Usineiros disseminam crack entre cortadores para suportar jornada de 14h**. Disponível em: <<http://www.pco.org.br/movimento-operario/usineiros-disseminam-crack-entre-cortadores-para-suportar-jornada-de-14h/ezea,o.html>>. Acesso em 16 fev. de 2014.

BRASIL DE FATO. **Mais máquinas, mesma exploração**. Disponível em: <<http://www.brasildefato.com.br/node/6578>>. Acesso em 16 fev. de 2014.

MECANIZAÇÃO X TRABALHADORES. **Trabalho no corte de cana tem dias contados, diz estudo**. Disponível em: <http://mecanizacaoetrabalhadores.blogspot.com.br/2010/03/trabalho-no-corte-de-cana-tem-dias_19.html>. Acesso em 04 mar. de 2014.

NOVA CANA. **Evolução do plantio e da colheita mecanizados da cana-de-açúcar**. Disponível em: <<http://www.novacana.com/estudos/evolucao-plantio-colheita-mecanizados-cana-de-acucar-160813/#>>. Acesso em 04 mar. de 2014.

I-UMA. **A importância da agricultura familiar no desenvolvimento dos municípios**. Disponível em: <[50](http://i-</p></div><div data-bbox=)

uma.edu.br/blog/2013/05/a-importancia-da-agricultura-familiar-no-desenvolvimento-dos-municipios/>. Acesso em 07 de mar. de 2014.
FOLHA DE SÃO PAULO. **Salário de boia-fria na região cresce 25% em um ano.** Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/ribeiraopreto/2013/07/1314254-salario-de-boia-fria-na-regiao-cresce-25-em-um-ano.shtml>>. Acesso em 07 de mar. de 2014.

PRIORE, MARY DEL. **História das mulheres no Brasil.** Ed. Contexto. 2004.

PORTAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **A crueldade do trabalho infantil.** Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub54.html>>. Acesso em 04 de mar. de 2014.

MALFERRARI, CARLOS JOSÉ. **Funções e posições da administração de pessoal.** RAE – Revista de Administração de Empresas. v. 3, n. 6, p. 13-14, 1963.

LACOMBE, BEATRIZ MARIA B.. BENDASSOLLI, PEDRO F. **Cinco décadas de RH.** Fator Humano. v. 3, n. 3, p. 65-69, 2004.

NUNES, GILANA. **Provando competências.** Canal, jornal da bioenergia. n. 54, ano 5, p. 18-20, 2011.

DANTAS, FERNANDO. **Requalificar é preciso.** Canal, jornal da bioenergia. n. 54, ano 5, p. 22-25, 2011.

DANTAS, FERNANDO. **Segurança e saúde acima de tudo.** Canal, jornal da bioenergia. n. 55, ano 5, p. 28-31, 2011.

DANTAS, FERNANDO. **O diferencial que desenvolve o campo.** Canal, jornal da bioenergia. n. 70, ano 6, p. 22-25, 2012.

SOUZA, ROBSON CARLOS DE. **Cultura da empresa familiar x gestão empresarial.** Fundação Getúlio Vargas. 2001.

PORTAL K3. **A usina que fez história.** Disponível em: <<http://www.portalk3.com.br/Artigo/memoria/a-usina-que-fez-historia>>. Acesso em 20 de mar. de 2014.

ÉPOCA NEGÓCIOS. **Por que ele desafiou a bolsa.** Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Revista/Epocanegocios/0,,EDR79854-8374,00.html>>. Acesso em 20 de mar. de 2014.