

O salário por produção enquanto uma estratégia empresarial: estímulo à intensificação do trabalho dos cortadores de cana brasileiros

Juliana Biondi Guanais

Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da UNICAMP - Campinas-SP/Brasil. Pesquisadora do Centro de Estudos Rurais do mesmo instituto. Doutoranda em Sociologia pela UNICAMP. E-mail: jupitt16@yahoo.com.br.

Resumo: Na agroindústria canavieira brasileira, os cortadores de cana são remunerados de acordo com o salário por produção, forma específica de remuneração que atrela o pagamento dos mesmos à quantidade de cana cortada. Por intermédio do salário por produção, as usinas conseguem: impedir que os trabalhadores rurais adquiram o controle do seu processo de trabalho e de seu pagamento; selecionar somente os trabalhadores mais produtivos; assegurar o investimento dos cortadores de cana em seu trabalho; e transformar os trabalhadores rurais em “colaboradores”, mais cooperativos e envolvidos com os objetivos da usina para qual trabalham. Atualmente, com a divulgação de inúmeras mortes, mutilações e acidentes de cortadores de cana, o salário por produção passou a ser identificado por alguns pesquisadores como o principal responsável não só pelo crescimento contínuo dos índices de produtividade dos trabalhadores rurais, mas também pelo trabalho excessivo e até mesmo pelas mortes de inúmeros cortadores de cana. Diante desse contexto, o objetivo do presente artigo é analisar essa forma específica de remuneração, buscando deixar claro sua íntima relação com o processo de superexploração e com o aumento da intensidade do trabalho dos assalariados rurais.

Palavras-chave: salário por produção, agroindústria canavieira, cortadores de cana, intensificação do trabalho, estratégias empresariais.

The wages for production as a business strategy: promoting the intensification of work of the Brazilian sugar cane cutters

Abstract: On the sugarcane industry in Brazil, the cane cutters are paid according to the salary for production, specific form of remuneration that links the payment of the same amount of cane cut. Through salary for production, the plants can: prevent rural workers of acquiring the control of the work process and payment, selecting only the most productive workers; ensure the investment of cane cutters in their work, and transform rural workers “employees” more cooperative and involved with the objectives of the plant for which they work. Currently, with the release of countless deaths, mutilations and accidents of cane cutters, the salary for production has been identified by some researchers as the main responsible not only for the continued growth of productivity indices for rural workers, but also by overwork and even the deaths of countless cutters. In this context, the aim of this paper is to analyze this particular form of compensation, seeking to make clear its intimate relationship with the process of overexploitation and with increasing work intensity of rural workers.

Keywords: wages for production, sugar cane mills, sugar cane cutters, work intensification, business strategies.

1. Introdução¹

Ao longo de seu desenvolvimento no Brasil, a agroindústria canaveira passou por vários processos de reestruturação que atingiram, sobretudo, as plantas industriais e os equipamentos. Mas foi na década de 1990 que a reestruturação produtiva sucroalcooleira foi além das mudanças na base técnica agrícola e industrial e atingiu também o setor administrativo das empresas, especialmente a gestão do trabalho. Assentada basicamente na introdução de inovações na base técnica, desde o final do século XX a reestruturação buscou tornar os empresários cada vez mais aptos para enfrentar as novas regras de produção e de circulação impostas, principalmente pelo mercado internacional, as quais estavam centradas, sobretudo, no incremento da produtividade e na redução dos custos de produção.

Pensando em atender as novas exigências de produtividade impostas pelo mercado, as usinas de açúcar e álcool redefiniram as suas estratégias administrativas, isto é, investiram seus esforços em duas direções na gestão dos recursos humanos: de um lado, racionalizaram o uso de recursos introduzindo modificações nos processos de trabalho, valendo-se, substancialmente, de inovações tecnológicas poupadoras de força de trabalho – a mecanização das atividades agrícolas e automatização do controle dos processos em geral -; de outro lado, procuraram formar um contingente de trabalhadores fixos, disciplinados, tecnicamente qualificados e, sobretudo, envolvidos com a produção sucroalcooleira. Tal envolvimento é a condição fundamental para garantir a continuidade do processo de racionalização através do uso de tecnologia poupadora de força de trabalho e deve ocorrer no sentido de integrar e direcionar os diferentes esforços para atingir as metas de produtividade e qualidade (Scopinho, 2003).

Assim, ao longo do processo de reestruturação produtiva do setor sucroalcooleiro, o corpo gerencial das usinas brasileiras buscou fazer com que seus cortadores de cana passassem a ser não somente altamente produtivos, mas também disciplinados, centrados no trabalho e envolvidos com os objetivos da usina para qual trabalhavam. Para tanto, era necessário que os representantes do setor em questão também se valessem de algumas estratégias (as quais já eram e ainda são amplamente difundidas no meio urbano e industrial) para buscar o envolvimento de seus trabalhadores rurais tendo como objetivo central o aumento da produtividade dos mesmos, fator esse imprescindível para que as usinas conseguissem obter uma acumulação crescente de capital.

Buscando aumentar continuamente a produtividade dos trabalhadores, as usinas passaram a pensar em formas que os incitasse a cortar uma quantidade cada vez maior de cana, e para isso era preciso atrelar o salário dos mesmos ao volume cortado por eles. Assim, o salário por produção (pagamento por produção) – que já era utilizado por muitas usinas antes mesmo da década de 1970 – passa a ser ainda mais difundido e amplamente utilizado pelas mesmas, as quais o tomaram como a forma de remuneração predominante do setor sucroalcooleiro. Mas o que é o salário por produção? Em que ele se diferencia dos demais tipos de pagamento?

¹ Esta pesquisa é parte da dissertação de mestrado intitulada “No eito da cana, a quadra é fechada: estratégias de dominação e resistência entre patrões e cortadores de cana em Cosmópolis/SP”, defendida no âmbito do Programa de Pós-graduação em Sociologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas/UNICAMP - Brasil em 2010, sob orientação do Prof. Dr. Fernando Antonio Lourenço, com bolsa FAPESP.

O pagamento por produção é uma forma específica de remuneração que está presente não só no mundo rural² como também no urbano³, e tem ampla base legal, sendo previsto no artigo 457, 1º da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), bem como incontroversa aceitação doutrinária e jurisprudencial. De acordo com sua lógica, a remuneração de um trabalhador é equivalente à quantidade de mercadorias produzida pelo mesmo. Isto é, o salário a ser recebido não terá como base as horas por ele trabalhadas, mas sim a quantidade de mercadorias que serão produzidas no decorrer de sua jornada de trabalho. No caso específico dos cortadores de cana, o ganho por produção pode ser resumido e explicado pela seguinte lógica “quanto mais se corta, mais se ganha”.

Evidente que a opção por remunerar os trabalhadores do corte da cana por meio do pagamento por produção não é aleatória (Adissi e Spagnul, W., 1989; Paixão, 1994; Alves, 2008). Como cada trabalhador recebe um salário condizente com o que produz, a quantidade produzida por ele tem que ser auferida para que se possa saber quanto será sua remuneração. Entretanto, no caso específico dos cortadores de cana, não são eles próprios que calculam a quantidade de cana que cortaram em um dia de trabalho, já que tal cálculo será feito por um funcionário da usina⁴. Assim, pelo fato de desconhecerem e/ou não poderem acompanhar os métodos e os critérios utilizados para auferir a quantidade de cana cortada, muitos trabalhadores sempre se queixaram de receber menos do que de fato deveriam. É por isto que a utilização de tal forma de remuneração é extremamente importante para as usinas, já que, a um só tempo, impede que os cortadores de cana adquiram o controle de seu processo de trabalho, e, conseqüentemente, de seu pagamento⁵, bem como permite que as usinas tenham a noção exata da produtividade e da intensidade de trabalho cada um de seus empregados.

Como cada trabalhador recebe pelo que produz, ao comparar os salários de todos os empregados, torna-se fácil para as empresas descobrirem quais são aqueles que cortam mais cana, e quais são os que menos cortam. Esta seleção por produtividade também é bastante importante para as usinas, que assim podem manter em seu quadro de funcionários somente aqueles cortadores de cana que lhe interessam – os que são os mais produtivos – e demitir todos aqueles que não conseguem atingir os índices de produtividade previamente estipulados.

² Além do setor sucroalcooleiro, muitas outras culturas agrícolas brasileiras também fazem uso do pagamento por produção, tais como as lavouras de tomate e de laranja.

³ O pagamento por produção também é utilizado para remunerar os trabalhadores das indústrias de confecção nos centros urbanos.

⁴ É importante dizer que não são os próprios trabalhadores rurais que medem a quantidade de cana que cortaram em um dia de trabalho. São alguns funcionários das usinas, em geral os fiscais de turma, que no final do dia medem com um compasso (de dois metros de extensão) a quantidade de metros que cada trabalhador(a) cortou. Tal medição é realizada em geral quando os trabalhadores não estão mais nos canaviais, e, por isso, estes não podem acompanhá-la. Em função disto, muitas vezes os cortadores de cana reclamam da medição realizada pelo fiscal, pois avaliam que os funcionários da usina submensuraram a quantidade de cana que eles cortaram. Como recebem por produção, a diferença de metros faz muita diferença, pois irá interferir diretamente no salário a ser recebido por eles.

⁵ Como veremos adiante, caso isso acontecesse, as empresas perderiam seu principal meio de pressão para aumentar a produtividade do trabalho.

A questão fica mais clara se lembrarmos que a lógica empresarial do setor sucroalcooleiro não se restringe à utilização do pagamento por produção. Juntamente com tal forma de remuneração passaram a ser utilizadas outras estratégias desenvolvidas pelos representantes deste setor, que permitem que as usinas obtenham um controle extremamente rígido dos cortadores de cana e dos resultados de sua produção.

Um exemplo de tal estratégia é a imposição da *média*⁶, isto é, de uma produtividade diária mínima que deve ser atingida pelos trabalhadores caso desejem manter-se em seus postos de trabalho. Ao não conseguirem atingir a média diária estipulada pela usina para qual trabalham, os cortadores de cana são demitidos. É importante dizer que, com o passar dos anos, a média teve um aumento considerável: em 1980 a média era de 5 a 8 toneladas/dia; em 2004, passou a ser 12 a 15 toneladas (Silva, 2006a).

Logicamente que esse crescimento exorbitante da média teve que ser acompanhado pelo aumento da produtividade dos cortadores de cana, os quais se sentiram obrigados a aumentar a intensidade de seu trabalho e a quantidade de cana cortada por dia para que pudessem permanecer na usina para qual trabalhavam. Esse fato fez com que alguns pesquisadores, tais como Francisco Alves (2006; 2008) e José Roberto Pereira Novaes (2007a), defendessem a idéia de que o salário por produção deve ser visto como uma das formas de controle do trabalho no corte da cana em um contexto de modernização e intensificação da produção. Isso porque, como veremos a seguir, tal forma específica de remuneração, ao mesmo tempo em que incentiva a intensificação do trabalho e a extensão da jornada de trabalho (Marx, 1971) – servindo, assim, como um acicate ao trabalho excessivo dos cortadores de cana – funciona também como um engenhoso método de interiorização da disciplina e do autocontrole do trabalhador.

2. Metodologia

Para que fosse possível não somente analisar o salário por produção, mas também demonstrar sua íntima relação com o processo de superexploração e com o aumento da intensidade do trabalho dos cortadores de cana, a metodologia da pesquisa teve que ser dividida em duas partes.

Em um primeiro momento foi preciso realizar extensa revisão bibliográfica sobre o tema ora proposto. Na ocasião, foram lidas e sistematizadas não somente as obras que se dedicaram à análise do pagamento por produção como a forma de remuneração utilizada no meio rural, mas também aquelas obras que trataram da utilização deste tipo de remuneração no meio urbano. Por se tratar de uma pesquisa que pretendia realizar uma interface entre a Sociologia Rural e a Sociologia do Trabalho, também foram lidas obras relacionadas a estas duas áreas, e, no que diz respeito especificamente à segunda, cabe dizer que os livros e artigos que analisaram as relações trabalhistas e condições de trabalho foram leitura obrigatória.

Em um segundo momento da pesquisa, realizou-se pesquisa empírica junto à Usina Açucareira Ester S. A. (localizada em Cosmópolis, interior do estado de São Paulo/Brasil) e seus cortadores de cana durante o período de 2008 e 2010. O trabalho de campo

⁶ Medida em toneladas de cana. Trata-se da quantidade mínima de toneladas de cana que deve ser cortada diariamente por cada trabalhador e que serve de referencial para a produtividade dos mesmos.

envolveu visitas da pesquisadora à Cosmópolis e Engenheiro Coelho (município onde reside a maior parte dos cortadores de cana que trabalham para a Usina Ester), seleção dos informantes privilegiados, construção dos roteiros de entrevistas e realização das mesmas. Pelo fato de a pesquisa ter buscado analisar, dentre outras questões, a perspectiva dos cortadores de cana da referida usina, dos dirigentes sindicais (do Sindicato dos Empregados Assalariados Rurais de Cosmópolis) e dos representantes da Usina Ester sobre o pagamento por produção, utilizou-se o estudo de caso.

Assim, objetivou-se investigar, via entrevistas, as reflexões dos diversos agentes sociais envolvidos com o pagamento por produção, tentando-se apreender, dentre outros aspectos, o que eles pensavam sobre a forma de remuneração recebida (se gostavam ou não), se tinham interesse (ou não) em substituí-la por outra forma de remuneração, se a associavam (ou não) com o aumento da intensidade do trabalho e com os acidentes e mortes dos cortadores de cana, etc.

É importante dizer que, no primeiro momento, os participantes a serem entrevistados foram selecionados e divididos de acordo com suas respectivas categorias ocupacionais, quais sejam:

- 1) Dez trabalhadores cortadores de cana (sendo sete homens e três mulheres);
- 2) Seis funcionários da usina, aqui separados em dois grupos: três pertencentes ao quadro gerencial (coordenadores e profissionais da área de Recursos Humanos) e três que supervisionam e controlam diretamente os cortadores de cana em seu espaço de trabalho (fiscais de turma, auxiliares de fiscal e turmeiros);
- 3) Dois membros do quadro diretivo do Sindicato de Empregados Rurais de Cosmópolis.

Em um momento posterior, pensando na singularidade de cada grupo em específico, e para que fosse possível que os participantes expressassem suas opiniões, interesses, avaliações e relatassem algumas situações vivenciadas em seu cotidiano, foram construídos roteiros de entrevistas distintos. Em outras palavras, as entrevistas com os cortadores de cana, sindicalistas e representantes da usina tiveram como base questionários diferentes uns dos outros.

No que tange propriamente à coleta de dados, merece atenção que os roteiros foram aplicados individualmente aos participantes, após firmarem sua concordância no “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido”. Ainda no que se refere às entrevistas, cabe salientar, por fim, que cada participante foi informado que sua participação na pesquisa seria voluntária. Evidentemente garantiu-se o anonimato dos participantes, assim como o sigilo das informações prestadas. Em função do compromisso de que nenhuma informação passível de identificar os sujeitos fosse divulgada, os nomes dos participantes referidos no estudo foram alterados e substituídos por nomes fictícios, assim como os de todas as pessoas às quais eles se referiram nas entrevistas. Somente os nomes da presidente do Sindicato dos Empregados Rurais de Cosmópolis e de um dos dirigentes sindicais foram mantidos, pois suas opiniões já são públicas, em função do posto que ocupam.

3. Discussão

3.1 O salário por produção e sua funcionalidade para o setor sucroalcooleiro: intensificação do trabalho e superexploração

Na pesquisa realizada junto aos cortadores(as) de cana da Usina Açucareira Ester S. A., Maria⁷, uma das trabalhadoras entrevistadas, ressaltou muitas vezes em sua fala as cobranças cotidianas advindas dos fiscais de turma (funcionários da usina) para que os cortadores de cana aumentem cada vez mais sua produção diária. “Eles só fica falando ‘produção, gente, produção, tem que render, tem que render’”. De acordo com a entrevistada, esta cobrança constante pelo aumento de produtividade acaba fazendo com que os trabalhadores rurais sintam-se obrigados a intensificar cada vez mais seu ritmo de trabalho.

Ao ter seu salário atrelado à quantidade de cana que é capaz de cortar em um determinado espaço de tempo, nada mais compreensível que os trabalhadores rurais invistam o máximo possível de suas forças, de suas energias e de sua disposição no sentido de produzirem cada vez mais, aumentado crescentemente sua produtividade. Ao analisarmos melhor este conjunto de ações, percebemos que ele também acaba sendo extremamente interessante para os donos dos meios de produção, que vêem a produtividade de seus trabalhadores aumentando sem que haja necessidade de fazer grandes investimentos em máquinas e equipamentos. Em decorrência disto, os primeiros sentem-se à vontade para impor um aumento na intensidade do trabalho sem serem obrigados a entrar em discórdia com os trabalhadores, os quais, como já foi dito, também estão interessados no aumento de sua produtividade, para que assim, tenham um acréscimo em seu salário. Nas palavras de Marx (1971):

Dado o salário por peça⁸, é naturalmente interesse pessoal do trabalhador empregar sua força de trabalho o mais intensamente possível, o que facilita ao capitalista elevar o grau normal de intensidade do trabalho. É também interesse pessoal do trabalhador prolongar a jornada de trabalho, a fim de aumentar seu salário diário ou semanal (...) Além disto, o prolongamento da jornada, mesmo permanecendo constante o salário por peça, acarreta por si mesmo baixa no preço do trabalho (Marx, 1971: 640-641).

Além de demonstrarem interesse no aumento de sua produtividade, quando são remunerados por produção, em geral os trabalhadores também passam a ser favoráveis ao prolongamento de sua jornada de trabalho, para que, assim, possam trabalhar por mais tempo, objetivando com isso cortar um volume superior de cana. E isso porque, como já foi apontado, de acordo com a lógica do salário por produção, ao produzirem mais, recebem mais.

⁷ Como dito anteriormente, os nomes dos participantes referidos neste estudo foram alterados e substituídos por nomes fictícios, assim como os de todas as pessoas às quais eles se referiram nas entrevistas.

⁸ É importante dizer que todo o raciocínio desenvolvido no presente artigo toma como pressuposto a idéia de que o salário por produção deve ser considerado como uma modalidade do salário por peça, estudado por Karl Marx na Sexta Parte de “O Capital” e em outros escritos, tais como “Trabalho assalariado e capital & Salário, preço e lucro”. Da mesma forma que os trabalhadores estudados pelo autor alemão no século XIX, os cortadores de cana brasileiros também recebem de acordo com sua produtividade individual e acabam arcando com quase todas as consequências apontadas pelo autor há mais de um século.

Os resultados da pesquisa realizada com os trabalhadores da Usina Ester também comprovaram esse maior investimento no trabalho por parte dos últimos, investimento esse estimulado ainda mais pelo pagamento por produção. Mesmo tendo asseguradas a pausa de uma hora para o almoço (que se dá entre 10 e 11 horas da manhã), e as duas pausas de dez minutos para descanso (que devem ser feitas de manhã e de tarde), observou-se que a grande maioria dos trabalhadores da Ester não obedecia esses momentos de descanso.

Especialmente ao que se refere ao almoço, muitos cortadores de cana optavam por almoçar de pé no local onde se encontram nos canaviais, não fazendo questão de retornar ao ônibus para fazer sua refeição sentados em mesas e sob os toldos, como o previsto por uma recente exigência por parte do Ministério Público do Trabalho. Ao longo das entrevistas realizadas, ouviu-se de muitos trabalhadores que pelo fato de receberem por produção, muitos não fazem as pausas que lhe são garantidas, já que ao pararem de trabalhar, de cortar cana, diminuem sua produtividade, e conseqüentemente, seu salário. Isso faz com que muitos cortadores de cana comam o mais rápido possível para não perder muito tempo de trabalho, ou até mesmo deixem de almoçar.

Além disso, como destacou Wilson, outro entrevistado, quando trabalham por produção não são raros os casos de cortadores de cana que acabam se exigindo a ponto de desmaiar durante a jornada de trabalho⁹. Muitos não esperam nem respeitam as paradas de descanso ou o momento previsto para a realização da ginástica laboral (a ser feita antes do expediente) já que ao suspenderem seu trabalho, têm sua remuneração diminuída.

Mas esse maior investimento no trabalho por parte dos próprios trabalhadores também pode ser explicado de outra forma. Ao responderem positivamente que se possível trabalhariam mais dias ou mais horas na semana com vistas a obter um acréscimo em sua remuneração, os cortadores de cana agem em conformidade com o que demonstrou Marx (1971):

A lei segundo a qual “dado o preço do trabalho, o salário diário ou semanal depende da quantidade de trabalho fornecido” tem por sua primeira consequência que, quanto mais baixo o preço do trabalho, tanto maior tem de ser a quantidade de trabalho ou tanto mais longa a jornada a fim de que o trabalhador chegue a assegurar-se de um miserável salário médio. O baixo preço do trabalho incentiva o prolongamento do tempo de trabalho (Marx, 1971: 632).

De forma geral, as usinas de açúcar e álcool brasileiras pagam a seus trabalhadores¹⁰ valores irrisórios por metro de cana cortado¹¹. Como consequência, para

⁹ É importante dizer aqui que, sobretudo a partir dos anos 2000, o aumento de casos de mortes e de acidentes de trabalho envolvendo cortadores de cana fez com que o Ministério Público do Trabalho (MPT) passasse a fiscalizar de forma mais rigorosa as usinas para verificar se as mesmas estavam cumprindo os momentos previstos de pausas intra e interjornada.

¹⁰ “Por isso, quanto menor for o tempo de formação profissional exigido por um trabalho, menores serão os custos de produção do operário, menor será o preço do seu trabalho, o seu salário. Nos ramos da indústria em que quase não se exige tempo de aprendizagem e a mera existência física do operário basta, os custos exigidos para a produção do operário reduzem-se quase a somente às mercadorias indispensáveis para mantê-lo vivo em condições de trabalhar. O preço do seu trabalho será, portanto, determinado pelo preço dos meios de existência necessários. (Marx, 2006: 44-45).

¹¹ Em geral o metro de cana cortada é pago em centavos de Real (valores que variam entre R\$0,25 a R\$0,80 aproximadamente, a depender do tipo da cana).

que possam receber um salário que assegure minimamente sua sobrevivência (bem como a de sua família), os cortadores de cana acabam tendo que aumentar a quantidade de cana que cortam por dia ou até mesmo estender sua jornada de trabalho para além dos limites previamente estabelecidos.

Mas, diferentemente do que poderia se pensar, ao intensificar seu trabalho – trabalhando mais dias ou mais horas na semana com vistas a obter um acréscimo em sua remuneração – os cortadores de cana na verdade acabam contribuindo eles mesmos para o rebaixamento de seus salários. De acordo com Tavares e Lima (2009), pelo fato de o salário por produção ser rebaixado na mesma proporção em que aumenta a produção durante um mesmo tempo, ao intensificar o trabalho e aumentar a quantidade de toneladas de cana cortada por dia, o trabalhador rural na verdade está reduzindo o tempo de trabalho socialmente necessário que se materializa na mercadoria e, portanto, também reduz seu salário e o de todos os outros trabalhadores que desempenham a mesma atividade.

Além de rebaixar os salários, a intensificação também traz outras consequências não menos desprezíveis. Em seu livro *Mais trabalho!: a intensificação do labor na sociedade contemporânea*, Sadi Dal Rosso afirma que intensificar o trabalho implica não só em maiores gastos de energias vitais por parte dos trabalhadores (o que ocorre não sem efeitos sobre os corpos, a inteligência e a psique dos mesmos), mas também resultados mais elevados. Por isso, a intensificação aumenta a taxa de mais-valia, uma vez que os resultados obtidos acabam por exceder os gastos.

Para Dal Rosso (2008), quaisquer que sejam as condições de sua realização, o trabalho está sendo cada vez mais transformado pela exigência de mais (e/ou maiores) resultados materiais ou imateriais. Isso implica que os trabalhadores devam empenhar mais suas energias físicas, mentais ou sociais na obtenção de mais resultados, de mais elevados objetivos, de mais trabalho. Neste contexto, chama-se intensificação todos os processos de quaisquer naturezas que resultem em um maior dispêndio das capacidades físicas, cognitivas e emotivas do trabalhador com o intuito de elevar quantitativamente ou melhorar qualitativamente seus resultados.

Esse trabalhar mais densamente (ou simplesmente trabalhar mais) supõe não somente um esforço adicional, mas também um engajamento superior dos trabalhadores com sua atividade, o que acaba fazendo com que os mesmos tenham um gasto maior de energias pessoais para dar conta do *plus* em termos de carga adicional ou de tarefa mais complexa. Já no que diz respeito especificamente ao trabalho, esse é considerado mais intenso quando – mantidas a duração da jornada e as mesmas condições de infraestrutura produtiva - o trabalhador apresenta mais ou melhores resultados em decorrência do mais trabalho despendido. Em outras palavras,

Trabalho mais intenso distingue-se de trabalho mais produtivo à medida que os resultados mais elevados do trabalho são obtidos mediante o acréscimo de energias adicionais do trabalhador e não de resultados de ganhos mediante avanços técnicos, como acontece quando se emprega o conceito de produtividade. O trabalho mais intenso distingue-se do serviço com duração mais longa, uma vez que ele produz mais resultados no mesmo período de tempo considerado. O trabalho mais intenso consome energias do funcionário com vistas a obter maiores ou melhores resultados, razão pela qual alguns autores passaram a denominar a intensificação de aumento da carga de trabalho. A intensificação do trabalho visa a um único objetivo: obter mais resultados do que se conseguiria em condições normais. Por isso ela é também denominada apenas pelo termo de mais trabalho. (Dal Rosso, 2008: 197).

Mas e no caso específico dos cortadores de cana, é possível se falar de intensificação do trabalho? Como descobrir se tal processo está em curso (ou não) no trabalho dos cortadores de cana?

Tomando como base a definição de Dal Rosso (2008), é possível sim se falar de intensificação no caso do trabalho dos cortadores de cana. Como já mencionado anteriormente, com o passar das décadas as metas de produtividade a serem atingidas diariamente pelos cortadores de cana cresceram de forma fenomenal. Logicamente que esse crescimento exorbitante da *média* teve que ser acompanhado pelo aumento da produção dos cortadores de cana, os quais passaram a se sentir obrigados a intensificar cada vez mais seu trabalho (e com isso aumentar a quantidade de cana cortada por dia) para que pudessem manter seu emprego.

Faz-se necessário ressaltar ainda que esse aumento significativo da quantidade de cana cortada por dia se deu não como decorrência de avanços técnicos introduzidos no setor, mas sim em função de um dispêndio cada vez maior de energia por parte dos cortadores de cana¹². A atividade específica do corte manual da cana não sofreu nenhuma mudança ou inovação tecnológica ao longo das décadas. Um exemplo disso é o instrumento de trabalho – o podão (facão) – que continua sendo o mesmo desde que a atividade começou a existir (Novaes, 2007a).

Assim, pelo fato de os maiores índices e resultados obtidos no trabalho do corte manual da cana serem consequência do acréscimo de energias vitais despendidas pelos próprios trabalhadores rurais - e não da introdução de mudanças tecnológicas significativas - é inegável concluir que esse tipo específico de trabalho vem passando por um processo crescente de intensificação.

Por fim, é importante lembrar aqui ainda que esse esforço maior por parte dos trabalhadores não ocorre sem consequências para os mesmos, já que *“Resultarão desse envolvimento superior do grupo com o trabalho um desgaste também maior, uma fadiga mais acentuada e correspondentes efeitos pessoais nos campos fisiológico, mental, emocional e relacional”* (Dal Rosso, 2008: 23-23). No caso estudado pelo autor, um a cada quatro trabalhadores entrevistados relatou enfrentar problemas de saúde em decorrência da intensificação. Os reflexos deste processo se materializam em atestados médicos, acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Já no caso específico dos cortadores de cana brasileiros, é preciso deixar claro que seus corpos e mentes também arcam com as consequências nefastas deste processo de intensificação do trabalho, tema a ser tratado adiante.

3.2 O salário por produção enquanto estímulo à concorrência e à competição entre os cortadores de cana

Além do maior investimento dos trabalhadores em sua atividade proporcionado pelo pagamento por produção, é interessante percebermos também que, pelo fato de o salário dos cortadores de cana depender da produtividade de cada um – variando, amplamente de pessoa para pessoa – o mesmo acaba reforçando as diferenças dos

¹² De acordo com Maria Silva no corte manual da cana *“... o aumento da produtividade é incorporado pelo próprio trabalhador durante o ato produtivo, o que eleva a taxa de exploração, sem a necessidade de investimentos de capitais em máquinas ou outros equipamentos”* (Silva, 2005: 22).

trabalhadores individualmente, o que traz como conseqüência o estabelecimento da competição entre os próprios assalariados rurais. Em outras palavras: se alguém quiser ganhar um pouco mais, terá que trabalhar mais e melhor do que seus companheiros de trabalho, terá que investir mais em sua atividade, e ser mais resistente e perseverante do que os que estão a sua volta. Em um ambiente como este, a competitividade e a rivalidade acabam surgindo quase como uma conseqüência natural.

Essa forma de remuneração da força de trabalho [o pagamento por produção] também seria propícia ao surgimento de uma certa individualidade na execução das tarefas e de um espírito de competição entre os trabalhadores. Na Zona da Mata de Pernambuco verificaríamos esses efeitos não só na competição dos trabalhadores com os operários, como também, entre os próprios trabalhadores. A disputa entre trabalhadores se manifesta ao nível das representações através de formulações em que os próprios trabalhadores atribuem a perda do salário de um companheiro à “preguiça” (Sigaud, 1979b: 63-64).

É importante dizer ainda, que no caso dos cortadores de cana brasileiros, o clima de competição que é estimulado pelo pagamento por produção também traz outra conseqüência: a criação de estereótipos, de representações nascidas entre os próprios trabalhadores e os responsáveis pelo controle do processo de trabalho (fiscais de turma, turmeiros, etc). Gradativamente vão sendo produzidas algumas imagens, tais como as do “bom cortador de cana”, a do “vagabundo”, do “preguiçoso que faz corpo mole”. Tais figuras são gestadas no seio dessas diferenças individuais, e passam a ser reproduzidas pelas práticas sociais. Sobre a criação de estereótipos entre os cortadores de cana escreveu John Cowart Dawsey (1997):

Ao final de cada dia, depois das medições feitas pelo ‘gato’ com sua ‘vara voadora’, trabalhadores comparavam a quantidade de metros que cada um cortou. Tomavam como referência os ‘melhores’ trabalhadores. Zombavam dos ‘piores’. Rituais cotidianos. Ocorriam dentro de uma seqüência de relações, em rodas de conversa formadas por trabalhadores que se preparavam para a viagem de volta à cidade. Destacavam o valor do trabalho do cortador de cana. Nesses momentos o ‘bóia-fria’ aparece como um verdadeiro trabalhador, como aquele que, apesar de ‘marginalizado’, ‘fazia a riqueza da região’. Era quem tinha “coragem” para trabalhar, “disposição”¹³. Não tinha medo de criar calos (...) Aqui, o trabalho dos “melhores” cortadores de cana (...) contrapunha-se ao “preço da cana”, quase sempre considerado “baixíssimo”, oferecido ao trabalhador (Dawsey, 1997: 210-211).

É preciso ressaltar também, que as usinas não somente se valem deste clima de competição que é estabelecido entre os cortadores de cana, como também o fomentam com vistas ao aumento de produtividade de seus trabalhadores (Paixão, 1994; Silva, 1999; Novaes, 2007a e Alves, 2008). Ao competirem, os trabalhadores empenham-se ainda mais para aumentarem a quantidade de toneladas que cortam, o que é extremamente interessante para as empresas. Nas palavras de Novaes (2007a):

¹³ O termo *disposição* também já foi utilizado por Lygia Sigaud (1979a) para se referir ao esforço e à força de vontade que cada trabalhador tem e que aciona no momento em que aspira receber um pouco mais. De acordo com a autora, “Disposição é o termo empregado pelos trabalhadores para se referirem ao esforço e à força de vontade que cada um tem e que aciona no interesse de ganhar mais, ‘dar mais conforto à família, ter crédito garantido e não passar vergonha’. A disposição depende de um ato de vontade do trabalhador, desde que ele não se encontre doente. Assim, gozando de saúde qualquer trabalhador pode lançar mão de sua disposição para ‘se sair melhor’. Trabalhar segundo a sua disposição se opõe a trabalhar tendo um limite aquém da disposição, tendo uma média, significando, portanto, superar a média...” (Sigaud, 1979a: 132).

A produtividade do trabalho no corte manual dobrou em relação há 20 anos, quando se cortavam de 4 a 6 toneladas de cana/dia, sem que houvesse mudanças substanciais na forma de corte e nos instrumentos de trabalho. Não por acaso, as usinas procuram pôr em prática técnicas motivacionais para estimular a competição entre os trabalhadores e aumentar a produtividade do trabalho. Um estímulo financeiro é dado com as bonificações concedidas pelas usinas quando as metas de produção são cumpridas, são os Programas de Participação de Resultados (PPR). Em âmbito pessoal, destacamos a premiação dos trabalhadores mais produtivos com doação de bicicletas, televisores, rádios, refrigeradores etc. Nesse cenário que surge a figura dos “campeões de produtividade” (Novaes, 2007a: 172).

Da mesma forma como a imposição da *média*, tanto as competições como a existência de premiações para os trabalhadores mais produtivos estão intimamente vinculadas e são possibilitadas pelo salário por produção. Premia-se somente o cortador de cana que obteve os maiores índices de produtividade, aquele que conseguiu superar seus colegas de trabalho no quesito quantidade de cana cortada. O vencedor de tal premiação – também chamada de “Prêmio da Semana” - receberá um brinde (que pode variar de um celular até uma moto), e ficará conhecido como o “Podão de Ouro”¹⁴.

Tais premiações já chamaram atenção de alguns pesquisadores, como Paixão (1994) e Thomaz Júnior (2002), os quais perceberam que as mesmas eram uma prática amplamente difundida entre as usinas, que as utilizavam não só como um verdadeiro estímulo para se conseguir elevar a produtividade dos cortadores de cana, mas também como uma estratégia para tornar os trabalhadores mais cooperativos e envolvidos com os objetivos da empresa para qual trabalhavam¹⁵.

Existem múltiplas formas de incentivos para os trabalhadores. As mais comuns que encontramos junto às unidades produtivas visitadas foi a concessão de prêmios (facão, caderneta de poupança, eletrodomésticos, cestas básicas, troféus, diplomas de melhor cortador, direito a ingressar em sorteios, etc) para os trabalhadores mais produtivos e eficientes ao final da safra. Estes prêmios têm ainda uma segunda função como mecanismo de envolvimento do trabalhador. As premiações geralmente são entregues em uma

¹⁴ Podão é o instrumento de trabalho dos cortadores de cana, uma espécie de facão. Muitas vezes o vencedor também é conhecido como “Facão de Ouro”. Em contraposição, aqueles trabalhadores que cortam as menores quantidades de cana, e que são os menos produtivos, ficam apelidados de “Podão de borracha”. A partir de tais apelidos e nomenclaturas percebemos mais uma vez os estereótipos e representações que são criadas entre os próprios trabalhadores e que têm origem nas diferenças individuais que se tornam ainda mais visíveis em decorrência do salário por produção.

¹⁵ Neste ponto em específico é possível se fazer um paralelo com a seguinte afirmação de Taylor: “Portanto, para que haja alguma esperança de obter a iniciativa de seus trabalhadores, o administrador deve fornecer-lhes incentivo especial, além do que é dado comumente no ofício. Esse incentivo pode ser concedido de diferentes modos, como, por exemplo, promessa de rápida promoção ou melhoria; salários mais elevados, sob a forma de boa remuneração por peça produzida, ou por prêmio, ou por gratificação de qualquer espécie a trabalho perfeito e rápido; menores horas de trabalho, melhores condições de ambiente e serviço do que são dadas habitualmente etc, e, sobretudo, este incentivo especial deve ser acompanhado por consideração pessoal e amistoso tratamento que somente pode derivar de interesse verdadeiro, posto a serviço do bem-estar dos subordinados. E somente quando é dado estímulo especial ou incentivo desse gênero é que o patrão pode esperar obter a iniciativa de seus empregados (...) Considerado de modo geral, o melhor tipo de administração de uso comum pode ser definido como aquele em que o trabalhador dá a melhor iniciativa e em compensação recebe incentivos pessoais de seu patrão. Este sistema de administração será chamado de administração por iniciativa e incentivo...” (Taylor, 2006: 89).

'solenidade' com a direção da empresa, em um almoço ou jantar. Não deve ser difícil imaginar o papel que tem para estes trabalhadores, em sua totalidade pessoas humildes e raramente prestigiadas, sentar-se à mesa com os gerentes da usina, ou receber um pedaço de papel, equivalendo a um diploma de bom trabalhador. Deste modo, a premiação seguida de uma solenidade de entrega não representa apenas uma forma das empresas ganharem um trabalhador mais produtivo, mas também um trabalhador quiçá menos exigente e cooperante com os objetivos empresariais (Paixão, 1994: 267).

Em seus estudos, os autores corroboram a idéia de que tais premiações que são constantemente oferecidas pelas usinas aos “melhores trabalhadores”, servem como uma importante estratégia utilizada pelo setor sucroalcooleiro. Os mais variados prêmios oferecidos tornam-se objeto de cobiça de muitos cortadores de cana, seja porque os brindes trarão para aquele que o possuir um maior prestígio, seja porque os objetos lhe serão úteis em seu dia-a-dia, sobretudo em sua terra natal, como é o caso das motocicletas. Além disso, tais prêmios acabam servindo como um estímulo visível e concreto aos trabalhadores, que, para obtê-los, são obrigados a aumentar sua produtividade diária e até mesmo estender sua jornada de trabalho para além dos limites previamente estabelecidos, fato que por si só acaba por estimular uma desenfreada superexploração¹⁶ do trabalho.

Mas, para Paixão (1994) e Thomaz Júnior (2002), as premiações não trazem só essa consequência: as mesmas também servem como um importante mecanismo de envolvimento dos trabalhadores rurais, que passam a não mais questionar e se opor aos objetivos e metas da empresa para qual trabalham, mas sim a aceitá-los por perceberem que eles também são seus objetivos. Em outras palavras: o interesse pelo aumento crescente de produtividade passa a ser a maior meta, tanto das usinas como de grande parte dos trabalhadores. Para as primeiras, tal objetivo possibilita-lhes aumentar seus lucros e seu capital; para os segundos, o crescimento de sua produtividade representa não só uma melhoria em sua remuneração, mas também uma oportunidade de manter seu emprego, de ser mais bem visto por seus superiores (e muitas vezes também por seus colegas de trabalho), e até mesmo uma chance para se tornar um “campeão de produtividade” (Novaes, 2007a). Desta forma, acaba sendo estabelecida uma “comunhão de interesses” entre os cortadores de cana e seus patrões.

A importância de se unificar os interesses de patrões e empregados não é uma descoberta recente, nem foi criada pelos Departamentos de Recursos Humanos das usinas brasileiras. No início do século XX, mais precisamente em 1911, Frederick W. Taylor, ao escrever seu livro *Princípios de Administração Científica*¹⁷, já havia alertado os empresários que a peça-chave para o sucesso das empresas está na identificação entre as metas e os objetivos de empregadores e trabalhadores. De acordo com o ele,

A maioria desses homens crê que os interesses fundamentais dos empregadores e empregados sejam necessariamente antagônicos. Ao contrário, a administração científica tem, por seus fundamentos, a certeza de que os verdadeiros interesses de ambos são um único e mesmo: de que a prosperidade do empregador não pode existir, por muitos anos, se não for acompanhada da prosperidade do empregado, e vice-versa, e de que é preciso dar ao

¹⁶ Para Thomaz Jr. (2002), a superexploração do trabalho envolve fatores tais como: intensificação do ritmo de trabalho, aumento considerável da produtividade dos trabalhadores, extensão da jornada de trabalho, imposição por parte das usinas de ritmos e de metas de produção para os cortadores de cana e redução de custos de produção.

¹⁷ Taylor, Frederick W. (2006), *Princípios de Administração Científica*. São Paulo: Atlas.

trabalhador o que ele mais deseja – altos salários – e ao empregador também o que ele realmente almeja – baixo custo de produção (Taylor, 2006: 25).

Ao unificar os objetivos de patrões e empregos, as metas de ambos deixam de ser antagônicas entre si, e passam a não ser mais objeto de disputas entre eles. Ao possuírem objetivos idênticos, empregadores e trabalhadores caminham juntos para conseguir realizá-los, e passam a cooperar num mesmo sentido. Assim, para Taylor, “... a estreita e íntima cooperação e o contato pessoal constante entre as duas partes tenderão a diminuir os atritos e descontentamentos.” (Taylor, 2006: 102). Com as desavenças deixadas de lado, e com os objetivos afinados na mesma direção, o sucesso das empresas é um resultado certo.

Mas, as usinas de açúcar a álcool brasileiras não só seguiram à risca os ensinamentos de Taylor, como também os aprimoraram. Ao utilizar o pagamento por produção para remunerar os cortadores de cana, as primeiras conseguem transferir para os trabalhadores rurais a responsabilidade por seu trabalho: são eles que irão decidir o quanto irão trabalhar, o quanto irão querer receber de salário e até onde podem agüentar. Neste sentido, cabe aos trabalhadores rurais estabelecer a velocidade com a qual irão cortar cana, a quantidade a ser cortada, os momentos em que irão suspender seu trabalho e fazer as pausas, etc. Ao tornar os trabalhadores os maiores responsáveis por seu trabalho (pela sua qualidade e pela sua produtividade), as usinas conseguem poupar recursos que seriam gastos com os agentes fiscalizadores e supervisores¹⁸, os quais, por sua vez, são os responsáveis pelo controle e acompanhamento contínuo dos cortadores de cana. Vale dizer que essa não necessidade de fiscalização e de inspeção do trabalho é característica do *salário por peça*, como já nos demonstrou Marx (1971).

Sendo a qualidade e a intensidade do trabalho controladas pela forma de salário, torna esta em grande parte desnecessário o trabalho de inspeção (Marx, 1971: 639).

No caso das usinas de açúcar e álcool, a necessidade de fiscalização e controle sobre os trabalhadores sempre existiu e persiste até os dias atuais. Entretanto, quando os cortadores de cana trabalham por produção, a atividade de supervisão acaba se tornando mínima quando comparada à que é necessária quando os empregados trabalham sob o regime de salário por tempo (Silva, 1999). Neste sentido, pode-se afirmar que, ao tornar em grande parte desnecessário o trabalho de inspeção, o pagamento por produção também é extremamente interessante para o setor sucroalcooleiro. Os trabalhadores não precisam mais de superiores para avaliar e controlar os resultados de seu trabalho, pois eles mesmos acabam se auto-fiscalizando.

De acordo com Silva (2005), neste contexto, as mais variadas cobranças que recaem sobre os cortadores de cana deixam de ser externas aos próprios trabalhadores, isto é, deixam de vir de outras pessoas, e passam a ser cobranças deles mesmos, ou seja, são os próprios cortadores de cana que passam a se exigir, tornando-se, portanto, os “déspotas de si próprios”, já que são capazes de se autocoagir. O pagamento por

¹⁸ O agente fiscalizador mais importante para as usinas está representado pela figura do fiscal de turma. Esse é responsável pelo acompanhamento da turma de trabalhadores quando os mesmos estão nos canaviais. São os fiscais que distribuem e supervisionam o trabalho da turma, verificando se os cortadores de cana estão realizando a contento as atividades prescritas. Ao fazerem isso, garantem a disciplina de todos os trabalhadores, atitude essa imprescindível para as usinas.

produção acaba funcionando, assim, como um engenhoso método de interiorização da disciplina e do autocontrole dos trabalhadores.

Ao passar a impressão para os trabalhadores de que eles são os maiores responsáveis por seu trabalho, e que por isso mesmo não necessitam de inspeção, pois controlam e fiscalizam por si mesmos a qualidade do que produzem, as empresas almejam difundir a idéia de que quando trabalham por produção, os cortadores de cana se tornam seus próprios patrões. Não é difícil perceber que este artifício de convencimento utilizado pelos representantes do setor sucroalcooleiro em pleno século XXI é idêntico ao que usara o Sr. Watts em fins do século XIX, citado por Marx (1971) em uma nota de rodapé. De acordo com Watts:

Os trabalhadores por peça são na realidade seus próprios patrões, mesmo quando trabalham com o capital do empregador (John Watts, Trade Societies and Strikes, Machinery and Cooperative Societies, Manchester, 1865: 52-53) (Marx, 1971: 637).

3.3 O salário por produção e os acidentes de trabalho: uma íntima conexão

Não se pode deixar de dizer aqui que, esta possibilidade de ditarem seu próprio ritmo de trabalho e de poderem escolher o quanto irão querer trabalhar, e, conseqüentemente, receber - possibilidade essa proporcionada pelo salário por produção - traz sérias conseqüências para os cortadores de cana. Atualmente muitos pesquisadores¹⁹ têm identificado o pagamento por produção como uma das principais causas das doenças ocupacionais, das mutilações, dos acidentes de trabalho e até mesmo das mortes de trabalhadores rurais. De acordo com Francisco Alves, *“Todas as evidências colhidas a partir de relatos de trabalhadores e a partir da verificação das condições de trabalho apontam que as mortes são decorrentes do esforço exigido durante o corte de cana”* (Alves, 2008: 34).

Pelo fato de receberem de acordo com sua produtividade individual e desconhecem ao certo a quantidade de cana que cortam por dia, os trabalhadores rurais convivem diariamente com a insegurança de não saber previamente o valor que irão receber por um dia de trabalho. Neste contexto, não são raras as ocasiões em que muitos trabalhadores se empenham mais do que o suportável para cortar uma quantidade cada vez maior de cana (para que seja possível ter sua remuneração aumentada), podendo, assim, vir a se machucar e a se lesionar seriamente. Segundo o Serviço Pastoral dos Migrantes (SPM), entre as safras de 2003/04 e 2007/2008, vinte e um cortadores de cana morreram em decorrência de excesso de trabalho nos canaviais paulistas²⁰. Em seus estudos mais recentes, Alves (2006) tem procurado demonstrar a

¹⁹ Maria Silva (2005; 2006a), Francisco Alves (2006; 2008) e José Novaes (2007a) são alguns dos pesquisadores que têm procurado demonstrar a forte relação entre o salário por produção e os acidentes, doenças e mortes de trabalhadores cortadores de cana.

²⁰ De acordo com Alves, tanto o pagamento por produção dos cortadores de cana, como o crescimento da intensidade do trabalho dos mesmos “...ganham espaço de discussão a partir do momento em que a equipe da Pastoral dos Migrantes de Guariba passou a divulgar a importante, porém funesta, contagem sobre as mortes de trabalhadores cortadores de cana. A divulgação da contagem dessas mortes gerou um amplo debate, além da realização de várias audiências públicas, nas quais as entidades sindicais dos trabalhadores, as ONGs e alguns pesquisadores da temática do trabalho rural atribuíam essas mortes ao excesso de trabalho realizado pelos cortadores de cana. Do lado dos empresários, essa conclusão era contestada sob a alegação de

íntima relação entre o salário por produção e os acidentes, doenças e mortes de trabalhadores cortadores de cana.

O objetivo deste trabalho é demonstrar que a morte dos trabalhadores assalariados rurais, cortadores de cana, advém do pagamento por produção. Os processos de produção e de trabalho vigentes no Complexo Agroindustrial Canavieiro foram concebidos objetivando a produtividade crescente do trabalho e, combinados ao trabalho por produção, provocam a necessidade de os trabalhadores aumentarem o esforço despendido no trabalho. O crescimento do dispêndio de energia e do esforço para cortar mais cana provoca ou a morte dos trabalhadores ou a perda precoce de capacidade de trabalho (Alves, 2006: 90).

Como já foi dito anteriormente, o pagamento por produção praticado na cana de açúcar é diferente do praticado em outras culturas, já que o cortador de cana não tem conhecimento do valor que será pago pela “peça” que produzirá. Em função desta forma específica de remuneração, os cortadores de cana se veem obrigados a se esforçar cada vez mais com vistas a obter um acréscimo em sua remuneração (que em geral é extremamente baixa)²¹. Para esse tipo de trabalho, mais do que força, é necessário muita resistência física, já que ao longo de sua jornada de trabalho, os cortadores de cana realizarão várias atividades repetitivas, exaustivas e a céu aberto, na presença de fuligem, poeira, fumaça e calor, e por um período que pode variar entre oito a doze horas diárias.

Para que fosse possível entender melhor todas as atividades que são requeridas de um cortador de cana ao longo de um dia de trabalho, Alves (2008) descreve e calcula minuciosamente todos os movimentos e deslocamentos que esse tipo de trabalhador faz durante um dado espaço de tempo. De acordo com o autor, admitindo-se que haja em média, quatorze pés (de cana) em um metro de cana, para um trabalhador cortar um metro de cana terá de depender até quatorze golpes de podão (e isso porque geralmente é necessário se dar um golpe em cada uma das varas de cana para cortá-la). Como um trabalhador tem que cortar cinco ruas de cana (cinco fileiras), ele terá que despende até setenta golpes por metro. Além de dar até setenta golpes, um trabalhador fará até setenta flexões de pernas e costas por metro nas cinco ruas, o que corresponde a 14.000 golpes e flexões de pernas e costas num eito de 200 metros. Considerando-se que há necessidade de caminhar (fazer deslocamentos laterais e diagonais) para realizar todas as tarefas, um cortador de cana percorrerá aproximadamente 5.500 metros num eito de 200 metros (Alves, 2008).

O corte da cana realizado com toda essa vestimenta e equipamentos, sob o sol e sendo remunerado por produção, leva a que os trabalhadores suem abundantemente e percam muita água e junto com o suor percam sais minerais. A perda de água e de sais minerais leva à desidratação e à frequente ocorrência de câimbras. As câimbras começam, em geral, pelas mãos e pés, avançam pelas pernas e chegam ao tórax, quando são chamadas de “birola” ou “canguri”, pelos trabalhadores. Este tipo de câimbras provoca fortes dores e parece que o trabalhador está sendo acometido por convulsões (Alves, 2008: 33).

que faltava o estabelecimento do nexo causal entre as mortes dos cortadores de cana e o trabalho por eles realizado” (Alves, 2008: 22).

²¹ Em seus escritos, Marx (1971) já havia alertado sobre esta possibilidade. De acordo com o autor, por sua própria natureza, o salário por peça incentiva os trabalhadores a trabalhar excessivamente, mas a baixo salário. Quando somados, trabalho excessivo, baixos salários, prolongamento da jornada de trabalho e condições insalubres de trabalho acabam por resultar na degeneração física dos trabalhadores.

A carência nutricional, agravada pelo esforço físico excessivo, contribui para o aumento dos acidentes de trabalho, além de doenças das vias respiratórias, dores na coluna, tendinites, câimbras, etc. Isso sem contar a fuligem da cana queimada que contém gases extremamente venenosos e nocivos à saúde e que é inalada diariamente pelos cortadores de cana. Inseridos neste contexto caracterizado por condições insalubres de trabalho e enormes exigências no que se refere à qualidade do serviço desempenhado, muitos trabalhadores rurais acabam vindo a falecer até mesmo no próprio canavial, durante sua jornada de trabalho.

As mortes cada vez mais freqüentes de cortadores de cana de várias regiões do país também chamaram a atenção de Silva (2006b). Em sua pesquisa, a autora buscou ouvir alguns médicos para descobrir as causas que levaram os trabalhadores rurais a óbito. Os especialistas argumentaram que a sudorese excessiva (provocada pela perda de potássio) pode conduzir à parada cardiorrespiratória. Também há casos que são provocados por aneurisma, em função do rompimento de veias cerebrais. Entretanto, na grande maioria dos casos, nos atestados de óbito a *causa mortis* desses trabalhadores ainda são muito vagas, e não permitem uma análise conclusiva a respeito do que causou as mortes. Nos atestados conta apenas que os trabalhadores morreram ou por parada cardíaca, ou insuficiência respiratória, ou acidente vascular cerebral.

Mas, como diria Silva (2006b), as mortes dos cortadores de cana são a ponta do iceberg de um processo gigantesco de exploração, no qual não só a força de trabalho é consumida, mas também a própria vida dos trabalhadores. Aqueles que não chegam a falecer têm sua capacidade laboral reduzida de uma safra para outra, têm seus corpos mutilados, e consideram-se inválidos para o trabalho. Mesmo assim, na grande maioria dos casos, os cortadores de cana sentem-se obrigados a continuar trabalhando.

De acordo com Alves (2008), as dores no corpo são a principal causa de absenteísmo no trabalho. Quando acometidos por tais dores, os trabalhadores têm duas opções: faltam ao serviço para atendimento médico, ou vão trabalhar mas correm o risco de não atingir a produtividade mínima exigida. Caso falem, as faltas serão abonadas desde que justificadas pelo atestado médico e pelo recibo da compra dos medicamentos receitados. O custo de tais medicamentos consome praticamente todo o dinheiro ganho no dia – pois quando faltam os trabalhadores são remunerados pela diária²² - desta forma, faltar ao trabalho para tratamento médico é muito caro.

Caso os trabalhadores decidam ir trabalhar mesmo com dor, podem vir a não atingir a produtividade mínima, ou podem ter que parar de cortar cana porque não estão suportando a dor. Nestes casos, tais trabalhadores ficam sob a mira dos fiscais de turma, que não só os apelidam de forma pejorativa, como também comunicam a baixa produtividade a seus superiores.

Os trabalhadores ficam, desta forma, sob o seguinte dilema: se resolvem ir trabalhar com dores, têm sua produtividade reduzida e correm o risco de perda do emprego. Por outro lado, se ficam em casa para tratamento de saúde e compram os medicamentos, consomem todo o valor da diária. A alternativa a esta contradição é a auto-medicação (Alves, 2008: 34).

²² Receber por diária é diferente de receber por produção. Quando recebem por diária, os trabalhadores recebem um valor fixo por dia, independente da produtividade atingida no dia. A diária não está atrelada, portanto, a quantidade de toneladas cortada por cada trabalhador. De acordo com a presidente do sindicato dos trabalhadores assalariados rurais de Cosmópolis, em 2009 a diária paga pela Usina Ester estava em R\$22.

Pensando em aliviar as dores no corpo, na grande maioria das vezes provocadas por excesso de trabalho, os cortadores de cana buscam por conta própria os anti-inflamatórios, medicamentos que lhes asseguram um rápido reingresso ao trabalho sem prejuízo de sua produtividade e sem necessitar de afastamento do serviço, expediente esse amplamente condenado pelas usinas e desinteressante para os trabalhadores. Desta forma, percebemos que a auto-medicação serve como uma forma adotada pelos próprios trabalhadores para garantir um ritmo de trabalho que vai além da capacidade física de muitos. Como diria Novaes (2007a), “*Soros e remédios podem ser vistos como expressão do paradoxo de um tipo de modernização e expansão da lavoura canavieira que dilapida a mão de obra que a faz florescer*” (Novaes, 2007a: 173).

4. Conclusões

Intentou-se, ao longo do presente artigo, explicitar alguns dos interesses que estão por detrás da utilização do salário por produção pelas usinas de açúcar em álcool em geral. Como vimos, por meio desta forma específica de remuneração, as empresas conseguem: impedir que os trabalhadores rurais adquiram o controle do seu processo de trabalho e de seu pagamento; selecionar somente os trabalhadores mais produtivos (e demitir os que não atingem os índices de produtividade impostos); assegurar o investimento dos cortadores de cana em seu trabalho; transformar os trabalhadores rurais em “colaboradores” mais cooperativos e envolvidos com os objetivos da usina para qual trabalham, etc.

Vimos, também, que o pagamento por produção tem sido considerado por muitos estudiosos como o grande responsável pelos acidentes de trabalho, mutilações, perda precoce da capacidade laboral, e até mesmo pelas mortes de cortadores de cana.

Entretanto, a despeito de todas as consequências nefastas inegáveis que essa forma de remuneração causa aos trabalhadores rurais, os resultados da pesquisa demonstraram que a maioria dos cortadores de cana dá preferência para o salário por produção e não demonstra interesse em substituí-lo por outra modalidade salarial.

O resultado a que chegou a pesquisa é consoante aos estudos recentemente produzidos por Novaes (2007b), Silva (1999) e Alves (2008). De acordo com o primeiro:

No local de origem, são diversas as situações vivenciadas pelos trabalhadores migrantes que se dispõem a viajar para o trabalho nos canaviais paulistas. Mas há um denominador comum entre eles: todos valorizam o trabalho no corte da cana, onde o ganho é pela produção. Quanto mais se corta, mais se ganha. Assim, os trabalhadores nordestinos chegam à região com a disposição de acionar toda sua força física, toda habilidade e resistência para alcançar boa produtividade (Novaes, 2007b: 64-65).

Mas, por que os cortadores de cana dão preferência para o pagamento por produção, a despeito de o mesmo ser considerado como um estímulo ao trabalho excessivo e como um das principais causas dos acidentes e mortes de trabalhadores rurais?

A partir da análise dos depoimentos dados pelos cortadores de cana entrevistados, foi possível verificar que a maior parte dos assalariados rurais gosta de receber por produção porque tal modalidade salarial lhe dá possibilidade não só de trabalhar mais, mas sobretudo de receber mais. Percebeu-se, ainda, que os cortadores de cana associam

sua forma de remuneração a uma maior liberdade no trabalho, isto é, o salário por produção lhes permite trabalhar mais à vontade, ditar seu próprio ritmo e intensidade e suspender o serviço quando julgarem necessário. Para os entrevistados, como recebem de acordo com o que trabalham, os fiscais os deixam mais a vontade, e não “ficam tanto no pé”, cobrando-os constantemente com o objetivo de aumentar a quantidade de cana cortada. Diferentemente ocorre quando eles “trabalham na diária”, recebendo, portanto, um salário mensal fixo, já que nessas ocasiões os trabalhadores ficam sob a mira dos supervisores das usinas, os quais, por sua vez, procuram verificar e controlar com rigor não só se os cortadores de cana estão trabalhando, mas o quanto estão produzindo.

Concluiu-se, assim, que para a maior parte dos assalariados rurais, o “trabalho na diária” é preterido quando comparado ao “trabalho na produção”, já que quando não recebem por produção o salário ganho é bastante inferior. De acordo com um dos entrevistados, isso acontece porque “Quando a gente está na produção, se a gente quiser ganhar mais é só trabalhar mais, e na diária não, né, na diária é só aquele valor seco mesmo, não aumenta, nem se a gente quiser e trabalhar mais”.

Isso faz sentido se lembrarmos que para a maioria dos trabalhadores rurais, o salário por produção é mais interessante²³, já que os instiga a trabalhar cada vez mais com vistas a obter um acréscimo em sua remuneração. Diferentemente ocorre quando trabalham na diária, uma vez que receberão uma mesma quantia em dinheiro independentemente da quantidade de cana que cortarem e de seu empenho no trabalho.

Para concluir, é necessário ressaltar aqui que essa falta de estímulo para o trabalho na diária foi bastante recorrente nas entrevistas realizadas. Quase todos os cortadores de cana mencionaram que ficam desestimulados a trabalhar quando sabem que irão receber um valor fixo por dia. Para que tanto esforço, empenho e disposição se o salário a ser recebido não irá se alterar em função disso? Até o presente momento da pesquisa, essa pareceu ser uma das razões mais decisivas para explicar a preferência dos trabalhadores rurais pelo salário por produção.

5. Referências

- Adissi, P.; Spagnul, W. (1989). Convenções coletivas: quantificando o roubo dos patrões. *Proposta*. Rio de Janeiro, ano XIV, nº42.
- Alves, F. (1991). *Modernização da agricultura e sindicalismo: lutas dos trabalhadores assalariados rurais da região canavieira de Ribeirão Preto*. Tese de doutoramento. Campinas, Instituto de Economia, UNICAMP.
- Alves, F. (2006). Por que morrem os cortadores de cana?. *Saúde e Sociedade*, nº3, vol.15, pp.90-98.
- Alves, F. (2008). Trabalho e trabalhadores no corte de cana: ainda a polêmica sobre o pagamento por produção e as mortes por excesso de trabalho. In N. Bison; J. Pereira; J.

²³ A fala do senhor Godofredo, ex-cortador de cana de 60 anos, ilustra bem essa situação. De acordo com ele, “Porque por produção a pessoa ganhava mais do que por dia, né, ganha mais, é por isso que quando chegava o dia da diária muitos achavam ruim, e eu também, porque na produção a pessoa ganha mais, porque na produção a pessoa se interessa mais e ganha mais, né, e no dia é só aquilo, se a pessoa se interessar só é aquilo, e se a pessoa não se interessar só é aquilo também”.

- C. Alves (Orgs.), *Agrocombustíveis, solução? A vida por um fio no eito dos canaviais*. São Paulo: CCJ, pp. 22- 48.
- Antunes, R. (1999). *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Bourdieu, P. (2001). *Meditações Pascalianas*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Dal Rosso, S. (2008). *Mais trabalho!: a intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo.
- Dawsey, J. C. (1997). “Caindo na cana” com Marilyn Monroe: tempo, espaço e “bóias-frias”. *Revista de Antropologia*, vol. 40, nº1. São Paulo, USP, pp. 183-226.
- Marx, K. (1971). *O Capital: Crítica da Economia Política*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Marx, K. (1983). *O capital: crítica da economia política – volume III, livro terceiro: o processo global da produção capitalista*. São Paulo: Abril Cultural.
- Marx, K. (2006). *Trabalho assalariado e capital & Salário, preço e lucro*. São Paulo: Expressão Popular.
- Novaes, J. (2007a). Dores e febres nos canaviais paulistas. *Revista Estudos Avançados* 21 (59), pp.167-177.
- Novaes, J. (2007b). Heróis anônimos. *Democracia viva*, nº 36, pp.58-67.
- Novaes, J.; Alves, F. (Orgs.) (2007). *Migrantes: trabalho e trabalhadores no complexo agroindustrial canavieiro (os heróis do agronegócio brasileiro)*. São Carlos: EdUFSCAR.
- Paixão, M. (1994). *No coração do canavial: estudo crítico da evolução do Complexo Agroindustrial Sucro-alcooleiro a das relações de trabalho na lavoura canavieira (estudo comparativo em 12 estados do Brasil)*. Dissertação de mestrado. Rio de Janeiro. Engenharia de Produção, UFRJ.
- Scopinho, R. (2000). Qualidade Total, saúde e trabalho: uma análise em empresas sucroalcooleiras paulistas. *RAC*, v.4, n. 1, pp.93-112.
- Scopinho, R. (2003). *Vigiando a vigilância: saúde e segurança no trabalho em tempos de qualidade total*. São Paulo: Annablume: Fapesp.
- Sigaud, L. (1979a). *Os clandestinos e os direitos: estudo sobre os trabalhadores da cana-de-açúcar de Pernambuco*. São Paulo: Duas Cidades.
- Sigaud, L. (1979b). A percepção do salário entre trabalhadores rurais. In J. Pinsky (Org.), *Capital e trabalho no campo*. São Paulo: Ed. Hucitec, pp. 34-70.
- Silva, M. (1999). *Errantes do fim do século*. São Paulo: Ed. Unesp.
- Silva, M. (2005). Trabalho e trabalhadores na região do “mar de cana e do rio de álcool”. *RELET – Revista latinoamericana de estudios del trabajo*, nº 17, pp. 48-82 .
- Silva, M. (2006a). A morte ronda os canaviais paulistas. *Revista da Associação Brasileira de Reforma Agrária*, nº2, vol 33, pp. 111-114.

- Silva, M. (2006b). Trabalho e morte dos “Severinos” nos canaviais paulistas. In *Direitos humanos no Brasil 2006: relatório da Rede Social de Justiça e Direitos Humanos*. São Paulo, Rede Social de Justiça e Direitos Humanos.
- Tavares, M.; Lima, R. (2009). A “liberdade” do trabalho e as armadilhas do salário por peça. *Revista Katál*, v. 12, nº 2. Florianópolis, pp. 170-177.
- Taylor, F. W. (2006). *Princípios de Administração Científica*. São Paulo: Atlas, 2006.
- Thomaz Júnior, A. (2002). *Por trás dos canaviais os “nós” da cana: a relação capital x trabalho e o movimento sindical dos trabalhadores na agroindústria canavieira paulista*. São Paulo: Annablume/Fapesp.