

VII Congresso Latino-Americano de Estudos do Trabalho. O trabalho no Século XXI.  
Mudanças, impactos e perspectivas.

GT 11 – Empresas, Empresarios, Modelos Productivos y Trabajo

**QUALIFICAR É PRECISO? O processo de implantação da política de qualificação  
profissional em usinas sucroalcooleiras do Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba-MG**

Rejane Siqueira Silva Marques<sup>1</sup>

Rosemeire Aparecida Scopinho<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Graduada em Ciências Sociais pelo Centro de Ensino Superior de Uberaba (CESUBE). Mestre em Sociologia pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de São Carlos (PPGS/UFSCar) São Paulo, Brasil. Integrante do Núcleo de Estudos sobre Trabalho, Sociedade e Comunidade (DPsi/NUESTRA). [r.marques22@yahoo.com.br](mailto:r.marques22@yahoo.com.br).

<sup>2</sup> Professora associada do Departamento de Psicologia da Universidade Federal de São Carlos, (DPsi/UFSCar), São Paulo, Brasil. Doutora em Sociologia pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (Unesp). Coordenadora do Núcleo de Estudos sobre Trabalho, Sociedade e Comunidade (DPsi/NUESTRA). [scopinho@ufscar.br](mailto:scopinho@ufscar.br).

## **QUALIFICAR É PRECISO? O processo de implantação da política de qualificação profissional em usinas sucroalcooleiras do Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba-MG**

A mecanização da colheita de cana no Brasil intensificou-se, em razão da aposta no etanol como fonte alternativa de energia “limpa”, das exigências do mercado internacional por uma produção social e ambientalmente responsável e que atenda às normas de qualidade vigentes e do estabelecimento de acordos para eliminar a queima da palha de cana-de-açúcar e aperfeiçoar as condições de trabalho na lavoura canavieira. Considerando a reestruturação produtiva em curso e a demanda por um perfil diferenciado de trabalhadores para lidar com a base técnica transformada, este artigo analisa as características do programa de qualificação profissional implantado por um Grupo empresarial sucroalcooleiro na região do Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba-MG. Discutimos como, enviesado por um discurso socioambiental, o programa foi uma estratégia empresarial que visou manter a imagem do Grupo no mercado internacional.

Palavras-chave: trabalho, qualificação profissional, reestruturação produtiva, setor sucroalcooleiro.

A precarização das relações de trabalho no setor canavieiro e a degradação ambiental resultante do avanço desordenado da cultura de cana-de-açúcar no Brasil despertam contínuas críticas, protestos no âmbito dos movimentos socioambientais e autuações pelo Ministério Público do Trabalho.

Na primeira década do século XXI, presenciamos a intensificação da mecanização do plantio e da colheita de cana-de-açúcar em razão de um conjunto de fatores. Diferentemente, dos motivos observados na década de 1980, em que a mecanização foi empregada como resposta dos empresários do setor às greves e reivindicações dos trabalhadores rurais<sup>3</sup>, o pano de fundo da recente intensificação apresenta como alguns dos motivos, a aposta no etanol como fonte alternativa de energia “limpa” e “renovável”, as exigências do mercado internacional por uma produção que não degrade o meio ambiente, que respeite os direitos trabalhistas e as normas de qualidade vigentes, assim como o estabelecimento da *Norma Regulamentadora 31* (2005), do *Protocolo de Intenções para Eliminar a Queima da Palha da Cana-de-açúcar* (2008) e do *Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Cana-de-açúcar* (2009).

A reestruturação produtiva em curso tem resultado a eliminação de postos de trabalho no corte manual de cana-de-açúcar, ocupação que ainda emprega no Brasil cerca de 500 mil trabalhadores, sendo que, grande parte destes, não é qualificada e possui baixa escolaridade, estando propensos ao desemprego ou à inserção no mercado de trabalho informal. Este não é um dado novo, mas uma questão que se arrasta ao longo de décadas, assim como a decisão de mecanizar ou não a colheita de cana. Trata-se de opções políticas, pois no momento em que as exigências do mercado internacional e a pressão dos movimentos ambientais apresentavam-se mais tênues, o emprego dessa força de trabalho foi preterido em razão dos seguintes motivos apontados por Alves (2008): maior

---

<sup>3</sup> Em 1984, os trabalhadores rurais canavieiros entraram em greve na cidade de Guariba-SP, motivados pela “[...] alteração do sistema de colheita de cana, que passou de cinco para sete ruas, o aumento repentino das contas de água recém-entregues pela Sabesp (Serviço de Abastecimento de Água do Estado de São Paulo) e os preços abusivos cobrados pelo supermercado, que não mais abria contas para os trabalhadores rurais” (Vetorassi, 2007, p. 121). Após a intervenção da Tropa de Choque e a morte de um senhor aposentado, o sistema de corte de cana voltou para cinco ruas. Em 1985, nova greve eclodiu, agora com a participação de agentes políticos e dirigentes sindicais, e motivada pelo desemprego de grande parte dos trabalhadores rurais do corte de cana. As greves de Guariba tiveram repercussão mundial e desencadearam outras manifestações em diferentes estados brasileiros.

produtividade<sup>4</sup> e disponibilidade da força de trabalho numerosa e barata, que foi expulsa da produção de subsistência no Nordeste e na região Norte de Minas Gerais.

As inovações introduzidas na base técnica da produção sucroalcooleira passaram a exigir outro perfil de trabalhador, possuidor, ao mesmo tempo, de experiência técnica, competências relacionais e comprometimento pessoal com as metas empresariais. No setor sucroalcooleiro, a qualificação profissional dos trabalhadores tem combinado os princípios taylorista/fordistas com o modelo flexível, visto que está, por um lado, vinculada às exigências dos postos de trabalho e, por outro, à noção de polivalência ou multifuncionalidade. Desse modo, as equipes encarregadas de gerenciar os recursos humanos têm implantado uma política capaz de construir e aperfeiçoar esse perfil de trabalhador, traduzindo-se em condições ideais para a introdução de inovações tecnológicas. De acordo com Boltanski e Chiapello (2009, p.105), a partir da década de 1980, as empresas tem tornado-se organizações capacitantes e buscado trabalhadores *“[...] competentes para numerosas tarefas, aperfeiçoando-se continuamente, adaptáveis, capazes de autogerir-se e de trabalhar com pessoas muito diferentes”*.

Qualificação profissional é aqui entendida como o conjunto de conhecimentos, habilidades e competências necessário à realização de determinado processo de trabalho, de modo que a necessidade do capital de ampliar a taxa de lucro seja atendida. (Hirata, 1994; Leite e Rizek, 1997; Neves e Leite, 1998; Castillo, 1997, Manfredi e Bastos, 1997).

Considerando o recente contexto, este artigo parte de uma pesquisa de mestrado e analisa as características do programa de qualificação profissional implantado por um Grupo empresarial sucroalcooleiro, no Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba, principal região produtora de cana-de-açúcar do estado de Minas Gerais e onde muitas usinas tem se instalado desde o processo de desregulamentação por que passou o setor, na década de 1990. Procuramos demonstrar que, enviesado por um discurso socioambiental, o programa configurou-se mais como uma estratégia empresarial que visa manter a imagem e a competitividade do Grupo no mercado internacional do que uma iniciativa para minimizar a problemática do desemprego resultante da mecanização da colheita de cana-de-açúcar.

---

<sup>4</sup> Segundo Silva (2008), as condições de trabalho no corte manual da cana-de-açúcar são marcadas pela intensidade e produtividade exigida pelas empresas. A média (produtividade) exigida na década de 1980 era de cinco a oito toneladas de cana cortada por dia. Em 1990, passou a ser oito a nove toneladas; em 2000, dez toneladas e em 2004, 12 a 15 toneladas.

O Grupo empresarial em questão possui uma usina matriz no estado de Alagoas, quatro usinas filiais e duas unidades de cogeração de energia elétrica no Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba e um terminal ferroviário no noroeste do estado de São Paulo para o escoamento da produção até o Porto de Santos. Em Minas Gerais, o Grupo empregava, em 2011, 4.332 trabalhadores e possuía uma área de 85 mil hectares destinados à plantação de cana-de-açúcar no estado, além de destacar-se por meio de certificações socioambientais conquistadas: ISO 14001, ISO 9001, OHSAS 18001.

Os programas de qualificação profissional implantados por este Grupo são desenvolvidos corporativamente e atingem as quatro usinas localizadas no Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba. Dentre os diversos programas, destacamos aquele que esteve voltado para a qualificação de trabalhadores rurais canavieiros. Este programa foi realizado em parceria com o Senai em 2011 e qualificou 25 trabalhadores do Grupo em mecânico de máquinas agrícolas e eletricista automotivo, sendo 17 trabalhadores rurais e oito auxiliares mecânicos de manutenção. O Grupo foi responsável pelas despesas com o curso<sup>5</sup>, alimentação, transporte, acompanhamento comportamental realizado por uma psicóloga e uma assistente social, além de continuar remunerando os trabalhadores em um salário correspondente ao que recebiam pela última atividade que exerciam nas usinas do Grupo.

Para atingir este objetivo, realizamos levantamento e análise da literatura especializada, de documentos e de informativos sobre o setor sucroalcooleiro e sobre qualificação profissional; observações de campo nos sistemas de colheita manual e mecanizada, do curso de qualificação profissional e da rotina do Setor de Treinamento e Capacitação do Grupo em estudo; e entrevistas com dirigentes sindicais, supervisora pedagógica do Senai, gerente executivo e gerente de qualificação profissional do Siamig (Sindicato das Indústrias de Açúcar, Etanol e Bionergia do Estado de Minas Gerais) e trabalhadores do Grupo sucroalcooleiro (trabalhadores rurais, auxiliares mecânicos de manutenção, coordenador de treinamento, gerentes agrícolas, gerente de RH e advogada). Após transcrever as entrevistas e as observações de campo, buscamos identificar neste material, o conjunto de informações, justificativas e percepções nele recorrentes, para então, agrupar estes elementos em categorias/temáticas sobre o processo analisado. Este procedimento seguiu as sugestões metodológicas propostas por Minayo (1994).

---

<sup>5</sup> O valor do convênio com o Senai é de, aproximadamente, R\$ 100 mil por ano.

Ficou evidente que o perfil requerido pela empresa para inserir os trabalhadores no programa de qualificação, não correspondia ao daqueles trabalhadores que estão ficando desempregados em razão da mecanização. O grupo empregava 1.209 trabalhadores rurais em 2011 (83,78% homens e 16,22% mulheres), mas apenas homens foram selecionados para qualificar-se. Mais de 80% destes trabalhadores rurais possuíam entre 22 e 50 anos e Ensino Fundamental incompleto. O programa qualificou trabalhadores entre 18 e 25 anos e que possuíam Ensino Fundamental ou Médio completos.

Os trabalhadores rurais do Grupo eram, em sua maioria, trabalhadores migrantes que comprovaram residência fixa nos municípios canavieiros ou que foram contratados na cidade de origem. Os trabalhadores que qualificaram-se trabalhavam na usina, moravam e pretendiam permanecer por tempo indeterminado nos municípios canavieiros e possuíam trajetórias laborais marcadamente urbanas.

O programa de qualificação profissional do Grupo funcionou como uma certificação das habilidades que os trabalhadores já possuíam, além de atender uma demanda específica da empresa por trabalhadores que desempenhassem funções nas oficinas mecânicas das usinas. Tanto o sindicato dos trabalhadores rurais, quanto os sujeitos sociais qualificados não participaram do processo de elaboração e implantação do programa, mais uma evidência de que esta foi iniciativa paliativa.

Considerando que o Grupo aderiu ao *Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Cana-de-açúcar* e que este confere um selo socioambiental às usinas sucroalcooleiras no Brasil, concluímos que o programa de qualificação profissional foi uma estratégia utilizada para que o Grupo seja certificado, permanecendo competitivo no mercado internacional.

## **5. Referências Bibliográficas**

- ALVES, F. J. (2008). Processo de Trabalho e Danos à Saúde dos Cortadores de Cana. *Interfacehs – Revista de Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente*, v.3, n.2, abr./ ago.
- BOLTANSKI, L. e CHIAPELLO, E. (2009). *O novo espírito do capitalismo*. São Paulo: Martins Fontes.
- CASTILLO, N. I. (1997). Alguns questionamentos sobre a hipótese da requalificação do trabalho. *Educ. Soc.*, Campinas, v. 18, n. 58, jul.

HIRATA, H. (1994). Da polarização das qualificações ao modelo da competência. In: Ferretti, C. J. et al (Org.). *Novas tecnologias, trabalho e educação*. Petrópolis, RJ: Vozes.

LEITE, M. P.; RIZEK, C. S. (1997). Projeto: Reestruturação produtiva e qualificação. *Educ. Soc.* Campinas, v. 18, n. 58, jul. .

MANFREDI, S.; BASTOS, S. (1997). Experiências e projetos de formação profissional entre trabalhadores brasileiros. *Educ. Soc.*, Campinas, v. 18, n. 60, dez.

MINAYO, Cecília de Souza (Org.). (1994). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis, RJ: Vozes.

NEVES, M. A.; LEITE, M. P. (1998). Qualificação e formação profissional: um novo desafio. In: Leite, Márcia de Paula; Neves, Magda de Almeida (Orgs.). *Trabalho, qualificação e formação profissional*. São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST.

SILVA, M. A. M. (2008). *Mortes e acidentes nas profundezas do 'mar de cana' e dos laranjais paulistas*. *INTERFACEHS* – Revista de Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente,. v.3. n.2.

VETORASSI, A. (2007). Partindo para a cidade garantida e proibida. In: Novaes, J. R.; Alves, F. (Org.). *Migrantes: trabalho e trabalhadores do complexo agroindustrial canavieiro (os heróis do agronegócio)*. São Carlos: EdUFSCar.