

# ECONOMIA DO TRABALHO

## NEGOCIAÇÃO COLETIVA E EFETIVIDADE DA BARGANHA SINDICAL: O CASO DOS CANAVIEIROS DO NORDESTE<sup>1</sup>

*Maria de Fátima Garcia*

*Doutora em Economia do Trabalho pela  
Universidade Federal de Pernambuco e  
Professora Adjunta do Departamento de  
Economia e Curso de Mestrado em Eco-  
nomia da Universidade Estadual de Ma-  
ringá*

### RESUMO:

Versa sobre os efeitos sócio-econômicos do processo de negociação coletiva dos canavieiros do Nordeste, mais especificamente dos Estados de Alagoas, Paraíba, Pernambuco, Rio Grande do Norte e Sergipe. Mostra que essa categoria de trabalhadores, não obstante seu baixo nível de escolaridade, ao longo dos últimos 20 anos alcançou invulgar capacidade de organização e mobilização sindical, a partir da qual conseguiu impor-se perante a classe patronal e desencadear um processo de negociação coletiva que perdura até hoje. O poder de barganha desta categoria evidencia-se no conjunto de conquistas salariais e sociais, consolidadas ao longo do período.

### PALAVRAS-CHAVE:

Economia do Trabalho; Condições de Trabalho;  
Negociação Coletiva; Movimento Sindical; Tra-  
balhadores da Cana; Setor Canavieiro; Brasil -  
Região Nordeste.

<sup>1</sup> Artigo extraído da tese de doutorado, intitulada "Negociação coletiva na palha da cana: um estudo da ação de barganha sindical na área canavieira do Nordeste e seus efeitos sócio-econômicos", defendida em maio/1995. Apresentado originalmente na IV Reunião da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho - ABET - Setembro/1995 - FEA/USP

## 1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por finalidade uma análise acerca do processo de negociação coletiva dos canavieiros do Nordeste, buscando seus efeitos sobre as condições sócio-econômicas destes trabalhadores.

Como método de análise, partiu-se de uma leitura longitudinal e transversal<sup>2</sup> dos conteúdos das pautas dos acordos, convenções e dissídios, firmados na área do sistema canavieiro na referida região que, segundo ANDRADE(1988), engloba os Estados de Pernambuco, Alagoas, Rio Grande, Paraíba e Sergipe. Nessa leitura, buscou-se a apreensão dos seguintes aspectos: manutenção, ampliação e inovação das conquistas dos canavieiros, obtidas na mesa de negociação, ao longo do período 1979/93.

## 2 A PRÁTICA NEGOCIAL NO SETOR CANAVIEIRO DO NORDESTE

Até os meados da década de 1980, estimava-se um contingente próximo de um milhão de canavieiros na época da safra da cana na referida região. No entanto, segundo a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura - CONTAG, esse contingente vem se reduzindo, sensivelmente, nos últimos anos, principalmente em função das novas tecnologias e das novas práticas de gestão da produção, adotadas em anos recentes, além da substituição de cana-de-açúcar por outras culturas<sup>3</sup>.

As informações obtidas junto à referida Entidade dão conta de que, nos dias atuais, o contingente de trabalhadores não passaria de 250 mil em Alagoas, 200 mil em Pernambuco, 80 mil na Paraíba, 30 mil no Rio Grande do Norte e 20 mil em Sergipe. Desse modo, na área como um todo, esse contingente seria 580 mil trabalhadores aproximadamente.

<sup>2</sup> Tal procedimento foi adotado, com êxito, em estudos como o de RENNER(1992) e de ZYLBERSTAIN (1987).

<sup>3</sup> Sobre a modernização tecnológica do setor canavieiro do Nordeste veja RICCI(1994).

Considerada uma das categorias mais organizadas do País, os canavieiros do Nordeste vêm, desde 1979, encaminhando um processo de negociação coletiva através da qual têm logrado a contratualização de suas relações de trabalho e condições de vida.

O elevado nível de organização destes trabalhadores evidencia-se, em primeiro lugar, no fato de que as pautas acordadas no setor adensaram-se de modo significativo desde 1979, quando o processo de negociação coletiva foi retomado, por força da mobilização dos trabalhadores, liderada pelos sindicatos. Em segundo lugar, o conteúdo das pautas explicita o avançado nível de conquistas, por vezes, semelhantes àquelas obtidas por outras categorias de trabalhadores, tais como os metalúrgicos do ABC paulista e os bancários<sup>4</sup>.

A força do movimento sindical em torno da campanha salarial cresceu, gradativamente, ao longo dos anos e se disseminou, a partir de Pernambuco, por toda a área canavieira. Hoje, a campanha salarial é unificada para todos os Estados dessa área, embora a negociação ocorra separadamente, para cada Estado, por força da legislação trabalhista.

Com a reabertura da negociação coletiva em 1979, inaugura-se um fórum permanente de discussão da relação contratual de trabalho na agroindústria da cana do Nordeste, tal a periodicidade dos movimentos coletivos nesse setor, desde seu início até os dias de hoje. Essa periodicidade é talvez o elemento mais importante na reestruturação das relações de trabalho no setor, à medida que o patronato, tradicionalmente refratário à idéia de negociação, vai, aos poucos, absorvendo-a. E isto é tal que, ao longo do período, os reajustes salariais passaram pela mesa de negociação.

<sup>4</sup> Vale a pena citar algumas cláusulas negociadas pelo canavieiros de Pernambuco em 1993: Quanto à jornada semanal de trabalho: 44 horas; Quanto à proteção ao emprego: fica vedada qualquer punição ao trabalhador que tenha participado de greve, ou de qualquer outro movimento reivindicatório, inclusive a transferência para trabalho isolado dos demais trabalhadores da mesma propriedade ou engenho; É vedada a alteração no contrato de trabalho, bem como a transferência do delegado sindical para outro local de trabalho; Quanto a assuntos sindicais: fica autorizado o desconto, em folha de pagamento, da contribuição social, mensal ou semanal, dos trabalhadores rurais, devida a seu sindicato, pelo que ficam os empregadores obrigados a recolher e creditar aos sindicatos da categoria as quantias descontadas no prazo de dez dias, após o respectivo desconto, ficando assegurado ao trabalhador o direito de suspender ou eliminar, a qualquer tempo, a autorização do desconto, mediante comunicação expressa ao seu sindicato e ao seu empregador.(GARCIA, 1995).

ação, muito embora o desfecho tenha sido geralmente o dissídio.

A base territorial de cada sindicato é o município, de modo que os trabalhadores residentes em cada um deles, quando filiados ao sindicato, ficam sob a representação do sindicato rural de seu município. Por outro lado, a legislação trabalhista brasileira não obriga o trabalhador a se filiar a um sindicato para usufruto de conquistas trabalhistas. A condição básica é que ele faça parte da categoria. E isto contribui para que muitos trabalhadores não se interessem pela filiação, o que, em última análise, leva ao esvaziamento da representação sindical, enquanto mecanismo de encaminhamento das demandas dos trabalhadores.

No caso dos canavieiros do Nordeste, entretanto, isto não acontece, não obstante a segmentação destes em três grupos sociais: os fichados (com carteira de trabalho assinada), os clandestinos (sem carteira) e os temporários (contrato por safra). De outra parte, embora os fichados sejam, de fato e de direito, a mola mestra dos movimentos grevistas, observa-se uma adesão em massa dos clandestinos, a despeito de sua taxa de sindicalização apresentar pouca expressividade. A adesão também atinge os temporários, o que contribui decisivamente para o êxito destes movimentos. Uma comprovação disto é o fato de que a paralisação não se limita à atividade-fim, atingindo todas as outras atividades desenvolvidas dentro das propriedades.

A preparação da campanha ocorre bem antes da data-base da categoria, mês de outubro, sendo coordenada pela CONTAG, juntamente com as Federações Estaduais dos Trabalhadores na Agricultura-FETAGs e Sindicatos Rurais. Nos últimos anos, vem sendo promovida a realização de seminários sobre os problemas da categoria e questões relativas ao setor sucro-alcooleiro. Desse seminário são tiradas propostas de pautas de reivindicações a serem discutidas nas assembleias dos canavieiros, em suas respectivas bases sindicais. Nesses seminários também se fazem avaliações das campanhas salariais anteriores, bem como o balanço do cumprimento dos acordos por parte dos patrões. Os relatórios têm mostrado que há inúmeras violações de cláusulas em toda a área canavieira.

No que concerne ao patronato, existem duas "categorias econômicas", conforme definição do Código Trabalhista (OLIVEIRA, 1994): os usi-

neiros e/ou produtores de álcool e os fornecedores de cana. Sua representação sindical, ao contrário dos trabalhadores, sofre algumas variantes de um Estado para outro. Em Pernambuco, os usineiros são representados pelo Sindicato dos Produtores de Açúcar e Álcool e os fornecedores de cana pelo Sindicato dos Fornecedores de Cana; em Alagoas, a Federação de Agricultura e o Sindicato da Indústria do Açúcar e do Álcool são os representantes dos fornecedores de cana e usineiros, respectivamente; no Rio Grande do Norte e em Sergipe os usineiros são representados diretamente por seus advogados particulares, enquanto os fornecedores de cana se fazem representar pela Associação dos Plantadores de Cana-ASPLANA; na Paraíba, a Federação de Agricultura e a ASPLANA respondem pelos fornecedores de cana e o Sindicato da Indústria do Açúcar e do Álcool representam os usineiros.

De outra parte, o sistema de relações de emprego no Brasil é amplamente regulamentado, inclusive no que se refere à negociação coletiva da relação contratual de trabalho. Os artigos 611 a 625 que compõem o Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, com redação determinada pelo decreto-lei Nº 229 de 28 de fevereiro de 1967, tratam das convenções coletivas do trabalho. Até essa data, a CLT normalizava, no seu Título VI, o "contrato coletivo de trabalho". Este foi adaptado para o Estatuto do Trabalhador Rural, como instrumento para a regência das relações de trabalho no campo, de modo que todas as convenções e acordos celebrados na área canavieira, ao longo dos últimos 15 anos, basearam-se nos referidos Artigos 611 a 625 da CLT. Quando da ausência de acordo entre as partes, o encaminhamento do processo obedeceu, textualmente, ao disposto na Lei de Greve 4330/64<sup>5</sup>, de forma a se evitar a ilegalidade do movimento que, não raro, desembocava numa greve. Em que pese a dificuldade de se adequar um movimento grevista a um dispositivo legal, os canavieiros do Nordeste, face a experiência do passado recente, optaram por se "apropriar" da referida lei e utilizá-la para garantir a realização da greve.

Panfleto veiculado desde a primeira campanha salarial dos canavieiros, em 1979, na Zona da Mata de Pernambuco, dá a essa lei uma conotação bem distinta daquela desejada pelos seus

<sup>5</sup> Essa lei foi revogada pela Lei Nº 7783 de 28/06/1989 que passou a regulamentar o direito de greve, na forma do artigo 9º da Constituição Federal de 1988.

autores. No referido panfleto encontram-se arrolados os "direitos dos grevistas" como a seguir: "Os grevistas podem chamar mais companheiros para a greve [...] Os grevistas podem fazer propaganda com cartaz, folhetos ou outros meios [...] A lei proíbe o patrão de contratar trabalhadores para colocar no lugar dos grevistas [...] Os trabalhadores grevistas não podem ser perseguidos nem ameaçados antes da greve e no decorrer da greve [...] A lei castiga a autoridade que barrar os grevistas".

## 2.1. AS ESTRATÉGIAS DA BARGANHA RELATIVA

A prática da negociação coletiva, no mundo do trabalho, tem mostrado que a iniciativa da negociação parte sempre dos trabalhadores enquanto os patrões tentam desqualificar tal iniciativa até que sejam obrigados a entrar no jogo da negociação. Tem-se, assim, por um lado, a mobilização dos sindicatos de trabalhadores, em torno de um conjunto de demandas, pertinentes às suas condições de trabalho, de salário e de vida e, por outro, a resistência dos patrões em atender a estas demandas. O poder de mobilização dos trabalhadores e a capacidade de resistência dos patrões estabelecem a correlação de forças, a partir da qual o processo de negociação coletiva será conduzido.

No caso em apreço, o poder de mobilização dos canavieiros se revela no fato mesmo de uma pauta de reivindicações ser colocada em discussão e discutida pelas partes conflitantes, por iniciativa dos trabalhadores, numa região onde bem pouco tempo atrás qualquer manifestação de insatisfação era coibida e punida "exemplarmente". Vale ressaltar que a pauta acordada pelos canavieiros pernambucanos evoluiu de 28 cláusulas em 1979 para 67 cláusulas em 1993.

A greve é a principal estratégia, bem como a última a ser utilizada pelos trabalhadores para tentar obter dos patrões a aprovação do maior número possível de reivindicações da pauta, aprovada em assembleia geral, nos termos da lei, cuja recusa dos patrões em atendê-las motiva a paralisação das atividades.

A data-base dos canavieiros coincide com o início do período da colheita. Ocorre que a cana-de-açúcar obedece a um ciclo vegetativo bastante rígido de modo que a paralisação da atividade, na

época da colheita, traz sério risco para a qualidade do produto. O atraso na colheita implica perdas crescentes no teor de sacarose, o que resulta em prejuízos materiais para o setor como um todo.

A reivindicação mais importante refere-se à questão salarial sendo a primeira a ser discutida e resolvida, seja em convenção, seja em dissídio, de modo que o poder de mobilização sindical depende, em grande parte, do grau de insatisfação dos trabalhadores com seus salários reais no momento da negociação. Quanto maior for o grau de insatisfação, maior o poder de mobilização dos sindicatos e, por conseguinte, maior o seu poder de barganha relativo. O parâmetro utilizado para se medir a defasagem salarial é o "resíduo salarial" que equivale à diferença entre o salário real reivindicado pelos trabalhadores, no momento da negociação, e o salário arbitrado pelo Tribunal Regional do Trabalho-TRT na última data-base. Este resíduo é considerado a perda na data-base, sendo usado pelos dirigentes sindicais como instrumento de mobilização da categoria. Quanto maior for este resíduo, mais predispostos estarão os trabalhadores para fazerem a greve.

De outra parte, as reivindicações dos trabalhadores não se limitam à questão salarial. Merecem ser considerados outros aspectos da relação de trabalho na lavoura de cana no Nordeste que também fazem parte da pauta da negociação coletiva, tais como a garantia dos direitos sociais, previstos na legislação, a questão da "morada", a dívida no "barracão", as discriminações e favoritismo, que também são usados pelos dirigentes sindicais para mobilizar a categoria.

Outra questão relevante diz respeito à garantia do emprego, sendo esta uma crucial na área canavieira do Nordeste, primeiro porque as oportunidades de emprego fora da atividade de cana-de-açúcar são mínimas. Prova disto é que na entressafra agrícola, que compreende o período de março a agosto, um contingente significativo de trabalhadores permanece ocioso, sobrevivendo de pequenos "biscates".

Acrescente-se a este, ainda, dois outros importantes aspectos referentes ao emprego nessa região, e que se constituem em fator desmobilizante. Em primeiro lugar, a crescente incorporação de progresso técnico na agroindústria da cana, especialmente na parte agrícola, que traz consigo a eliminação gradativa de postos de tra-

balho. Outro aspecto relevante refere-se ao fato de que a inserção do trabalhador na atividade canavieira ocorre segundo três formas distintas e muito difundidas na região: com carteira de trabalho assinada (os fichados), sem carteira de trabalho (os clandestinos) e por contrato de safristas (os temporários). Esta última forma de inserção parece resultar do caráter sazonal da própria atividade da cana, e que se reflete numa demanda oscilatória, com ápice no período da colheita. Durante este período, um expressivo contingente de trabalhadores agrícolas se desloca para o trabalho na cana.

A via clandestina, no entanto, poderia justificar-se pela prática, amplamente difundida no País, de burlar a legislação trabalhista, evitando os encargos sociais, considerados bastante onerosos pelos empregadores.

No caso do setor canavieiro do Nordeste, no entanto, a inserção dos trabalhadores sem carteira assinada apresenta uma motivação adicional, qual seja, permitir ao patronato uma certa margem de manobra sobre os movimentos sindicais, uma vez que estes trabalhadores raramente são filiados. Segundo líderes sindicais entrevistados, durante visita à área de estudo em fevereiro de 1993, a estratégia consiste em dispensar um tratamento diferenciado para clandestinos e fichados, a favor dos primeiros, visando desestimular a filiação sindical, bem como causar descontentamento entre os fichados, o que contribuiria para o esvaziamento dos movimentos grevistas.

Mas, nesse embate, os sindicatos dos canavieiros têm-se revelado mais eficientes, conseguindo, a cada ano, não apenas ampliar o conjunto de suas conquistas, mas inová-las, como mostram as pautas accordadas ao longo do período escolhido para estudo (GARCIA, 1995).

Uma qualificação adicional refere-se ao fato de que o trabalhador da cana, independentemente de sua tarefa no processo produtivo, reconhece-se enquanto trabalhador assalariado, conhece o patrão e suas práticas ditadas pela lógica capitalista. O processo de negociação coletiva desencadeia-se visando, justamente, contrapor-se a essas práticas. À medida em que este processo avança, os trabalhadores adquirem identidade sindical. Reconhecendo-se, a si mesmo, em seus companheiros, reconhece-se no interior de uma classe social. É esta homogeneia o alvo principal dos usineiros, produtores de álcool e fornecedores de cana-de-açúcar, quando de suas estratégias para desmobilizar os trabalhadores.

A negociação coletiva contrapõe, portanto, duas classes sociais, "duas totalidades", não obstante as diferenciações internas a cada uma destas classes: de um lado os trabalhadores, segmentados em fichados, clandestinos e temporários e, de outro, os patrões, divididos em três categorias: usineiros, produtores de álcool e fornecedores de cana-de-açúcar.

No que concerne ao patronato, estas diferenciações mostram-se mais complexas, de tal forma que os fornecedores de cana vêm requerendo, nos últimos anos, negociação em separado, alegando que a realidade com que se defrontam é bastante diferente daquela enfrentada por usineiros e produtores de álcool. Um exemplo encontra-se no Acórdão do Tribunal Regional do Trabalho de Recife que julgou o Dissídio Coletivo dos canavieiros de Pernambuco em 1991. O egrégio Tribunal rejeitou, por unanimidade, o pedido de desmembramento das ações argüido pelos representantes dos fornecedores de cana no Estado. Por outro lado, também se observam diferenciações quanto ao tamanho das unidades produtivas, quanto ao grau de desenvolvimento tecnológico, quanto ao espírito de empreendimento, dentro de cada uma das categorias econômicas.

No concernente aos trabalhadores, a própria pauta unificada de reivindicações, proposta para a negociação, reflete a média dos interesses dos trabalhadores e certamente que estas não cobrem todos os seus anseios. Alguma distorção sempre ocorre. Desse modo, mais do que em qualquer outro setor, a negociação coletiva no setor sucro-alcooleiro do Nordeste passa por um "ajuste" de interesses, não apenas entre as "totalidades", mas também dentro destas.

Mas não se pode dizer que estas duas "totalidades" que se contrapõem na mesa de negociação tenham suas diferenças internas anuladas em função de "interesses comuns" como entende SIGAUD (1985). Isto ocorre em relação aos trabalhadores somente. Mesmo porque, do ponto de vista desta classe, pouca diferença faz quem seja o patrão. Importa, sim, o grau de exploração a que são submetidos, as condições aviltantes de trabalho, de salário e de vida. As diferenciações, em si mesmas, são mais uma imposição dos patrões, visando desestabilizar o movimento sindical e, portanto, a superação destas diferenças é mais um desafio para os dirigentes sindicais. Ocorre que a coesão interna é fundamental para o sucesso dos movimentos grevistas.

No caso dos fornecedores de cana, usineiros e produtores de álcool, suas peculiaridades não de-

saparecem na mesa de negociação, de modo que é necessário um ajustamento de interesses entre e dentro destas categorias, seja por força da mobilização dos trabalhadores, seja por imposição da justiça, como se evidenciou no exemplo do Acordo de 1991 para os canavieiros de Pernambuco, acima citado.

Portanto, tem-se, de um lado, os trabalhadores com interesses comuns, reivindicando salários, pagamentos de horas extras, estabilidade no emprego, regras de equidade, salários indiretos, além de outras inúmeras reivindicações. De outro lado, os proprietários, fornecedores de cana, usineiros e produtores de álcool, com interesses "ajustados", de forma a se viabilizar o acordo. O resultado, obtido na mesa de negociação, seja com a mediação da Delegacia Regional do Trabalho, no caso de convenção coletiva, seja com a intervenção do Tribunal Regional do Trabalho, no caso de dissídio, reflete o consenso possível dentro do antagonismo, o equilíbrio dentro da adversidade.

Isto explica, em grande parte, os conflitos que se desenrolam em nível de unidade produtiva quando da vigência dos Acordos. Se na mesa de negociação há o esforço para o ajustamento de interesses, em nível de unidade produtiva desencadeia-se um outro processo em que muitas vezes se observa, como coloca SIGAUD (1985), o ajuste das regras acordadas à realidade de cada engenho.

### 3 OS EFEITOS SÓCIO-ECONÔMICOS: PERÍODO 1979/93

---

Preliminarmente fez-se uma classificação das cláusulas segundo metodologia proposta por ZYLBERSTJAN & CASTRO (1989)<sup>6</sup>, seguida de uma avaliação do processo de negociação coletiva, considerando-se o número de cláusulas acordadas como parâmetro de medida do grau de avanço das negociações: quanto maior o número de cláusulas acordadas, maior o grau de avanço.

Os resultados dessa avaliação podem ser visualizados no GRÁFICO 1, colocado a seguir, o

qual evidencia um avanço significativo no processo de negociação coletiva dos canavieiros da região, com destaque para o grupo que trata das questões relativas à proteção do emprego. Cabe ressaltar que estes resultados, embora se refiram aos canavieiros de Pernambuco, são representativos para a região de estudo como um todo, tal é a semelhança para com os resultados observados nos demais Estados.

Segundo a metodologia citada, o grupo 4 — regras de proteção ao emprego — foi o que mais contribuiu para o avanço do referido processo, seguido dos grupos referentes à segurança, medicina e condições físicas de trabalho, às regras de equidade e assuntos sindicais, e aos ganhos do trabalho, respectivamente.

Tais resultados condizem com as afirmações anteriores sobre a preocupação dos sindicatos com a modernização tecnológica. Sem dúvida, a estabilidade do emprego constitui-se, atualmente, um dos principais desafios para sindicatos, não sómente na área canavieira, mas para qualquer outra categoria de trabalhadores assalariados, em função do surgimento das novas tecnologias, altamente poupadoras de mão-de-obra, aliadas à introdução de novas práticas de gestão da empresa, à terceirização.

No entanto, no caso dos canavieiros do Nordeste, outras questões, circunscritas à atividade da cana, também desempenham um papel importante no adensamento das pautas. A preocupação em se garantir a "prioridade na contratação" para os trabalhadores moradores do fundo agrícola, a bem como para os membros de sua família, a proibição de falsos empreiteiros, assinatura do contrato por safra, a garantia do sítio e morada aos dependentes no caso de morte ou dispensa injusta do chefe da família, a definição de um horário e um local para o pagamento, longe dos "barracões", são algumas das questões essenciais à vida dos trabalhadores dos canaviais do Nordeste.

Ocorre que a elevada densidade de uma pauta de negociação coletiva, embora uma condição necessária, não é suficiente para se admitir a existência de grau avançado nas negociações, pois a aprovação de uma cláusula não é garantia de conquista de uma reivindicação. Isto depende dos termos em que a cláusula foi acordada.

Procedeu-se, então, à leitura do conteúdo das cláusulas, tendo em vista dois objetivos: efeitos da negociação sobre os ganhos do trabalho e efeitos da negociação sobre as conquistas sociais e políticas dos canavieiros.

<sup>6</sup> Estes autores classificam as cláusulas contratuais de uma pauta acordada em 11 categorias: 1. Salário, 2. Complementação salarial, 3. Salários indiretos, 4. Regras de proteção ao emprego, 5. Regras de equidade, 6. Segurança, medicina e condições físicas de trabalho, 7. Participação dos empregados na empresa, 8. Assuntos sindicais, 9. Jornada de trabalho, 10. Demandas da empresa, 11. Administração do acordo

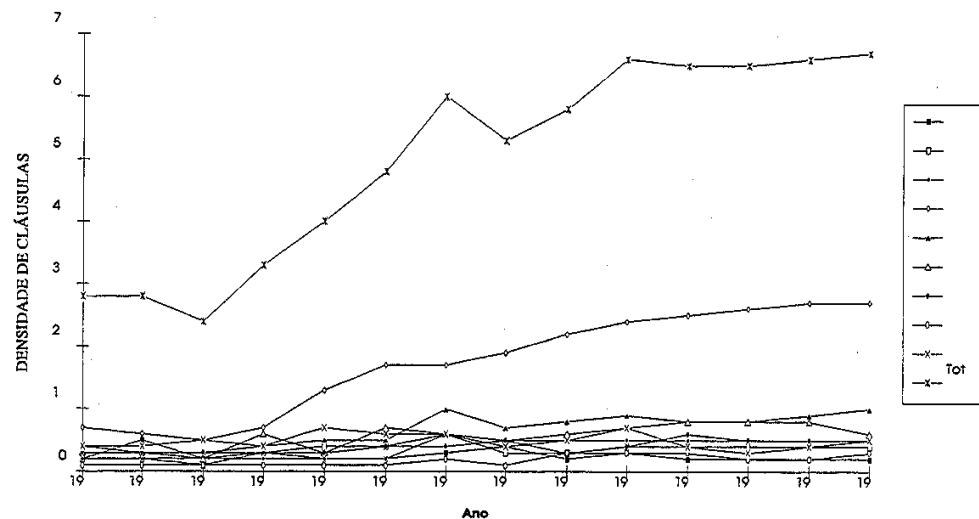
### 3.1 OS EFEITOS SOBRE OS GANHOS DO TRABALHO

No que se refere aos ganhos do trabalho, constatou-se um efetivo poder de barganha relativo dos sindicatos no período a salvo das intervenções do governo federal. A ação dos sindicatos evitou que os salários se deteriorassem, ao longo do período analisado, conforme se pode

observar nos dados da TABELA 1.

Nesta, exibem-se os índices salariais na área de estudo, calculados para o mês de outubro, data-base da categoria, sendo que se considerou como base o salário dos trabalhadores da cana de Pernambuco, vigente em 1979. Os valores tomados para o cálculo dos referidos índices foram convertidos para a nova moeda, o Real, utilizando-se o fator IGP/FGV para Setembro/1994.

**GRÁFICO 1 - EVOLUÇÃO DA DENSIDADE DE CLÁUSULAS DAS PAUTAS CONTRATUALIZADAS EM PERNAMBUCO POR GRUPO DE CLASSIFICAÇÃO E TOTAL - 1979/1993**



Fonte: Dados da pesquisa

**TABELA 1  
ÍNDICES SALARIAIS NA ÁREA CANAVIEIRA DO NORDESTE - 1979/94 - BASE 1979=100**

Ano	PE	AL	RN	PB	SE
1979	100				
1980	102				
1981	114				
1982	129	109	96		
1983	108		108		
1984	101		101	107	
1985	108	81	106	108	
1986	86	88	80		
1987	98	81	83		83
1988	94	-	80		108
1989	99	99	92		91
1990	67	71	67	67	67
1991	83	94	71	-	81
1992	79	85	73	79	78
1993	108	134	103	110	97
1994	90	86	83	82	-

FONTE: GARCIA (1995)

Legenda: PE-Pernambuco AL-Alagoas RN-Rio Grande do Norte PB-Paraíba SE-Sergipe

A análise desses índices salariais permite observar que: i. no período que vai de 1979 a 1985, salvo algumas exceções, os níveis salariais na referida área mantiveram-se acima do nível conquistado pelos canavieiros de Pernambuco, no primeiro ano de campanha salarial, em 1979; ii. no período que vai de 1986 a 1992 ocorre o contrário, ou seja, os níveis salariais mantiveram-se abaixo daquele; iii. em 1993 esses índices se recuperaram e em 1994 voltam a cair.

No que respeita ao primeiro período identificado, pode-se dizer que apesar das dificuldades pelas quais passava o movimento sindical no País, em função da recessão do início dos anos 80, isto não chegou a afetar o movimento sindical dos canavieiros do Nordeste. A cada ano, as campanhas salariais conseguiam mobilizar um número maior de trabalhadores. Os índices salariais dessa primeira fase são uma evidência do sucesso das referidas campanhas salariais. De fato, com exceção do índice salarial dos canavieiros de Alagoas, para 1985, e dos canavieiros do Rio Grande do Norte, para 1982, todos os demais índices refletem uma evolução nos níveis salariais na área canavieira, durante essa primeira fase.

**TABELA 2**  
**PERCENTUAL DO PISO DE GARANTIA SALARIAL PARA OS CANAVIEIROS DO NORDESTE -**  
**1985/94**

Ano	PE	AL	RN	PB	SE
1985	-	-	-	8	-
1986	-	-	3	nd	-
1987	10	6	3	nd	5
1988	10	6	5	nd	5
1989	10	9	10	nd	10
1990	10	10	10	10	10
1991	10	10	10	10	10
1992	20	10	10	10	10
1993	20	10	10	10	10
1994	20	15	10	10	nd

FONTE: GARCIA (1995)

Legenda: PE-Pernambuco AL-Alagoas RN-Rio Grande do Norte PB-Paraíba SE-Sergipe  
nd- não-disponível

Por analogia, a reversão dos índices, a partir de 1986, poderia ser atribuída a uma pior performance dos sindicatos na mesa de negociação, não fosse uma característica marcante dessa segunda fase que a torna irremediavelmente distinta da anterior, ou seja, a implementação de sucessivos planos econômicos que visavam à estabilização da economia: o Plano Cruzado (1986), o Plano Bresser (1987), o Plano Verão (1989) e o Plano Collor (1990).

Esses planos parecem introduzir um elemento perturbador no processo de negociação coletiva. Isto fica mais evidente quando se observa que em 1993 os índices salariais apresentam uma nova reversão, recuperando-se em todos os Estados, exceto em Sergipe, cujo índice foi de 97%. Finalmente, em 1994, esses índices voltam a cair sendo que, novamente, tem-se a intervenção do governo com a implantação do Plano Real, em julho de 1994.

No que se refere ao piso salarial e ao adicional de hora-extra (TABELAS 2 e 3), também se observa uma efetiva atuação dos sindicatos. O piso salarial apresentou uma tendência de crescimento em todos os Estados, puxado pelos canavieiros de Pernambuco, que abriam precedentes para os demais.

O mesmo se observa no caso da hora-extra. Os canavieiros de Pernambuco obtinham, sucessivamente, percentuais de hora-extra muito acima do que previa a legislação e estes eram estendidos aos demais grupos nos anos posteriores.

### 3.2. AS CONQUISTAS SOCIAIS E POLÍTICAS

Com relação às conquistas sociais e políticas tomou-se como referência para a análise, a pauta de reivindicações apresentada na campanha salarial de 1993, entendendo-se esta como o repositório de todas as demandas dos canavieiros do Nordeste, ao longo de todo o período de estudo.

**TABELA 3**  
**PERCENTAGEM DE ADICIONAL DE HORA-EXTRA NA ÁREA CANAVIEIRA DO NE E CLT**

Ano	PE	AL	RN	PB	SE	CLT
1984	-	-		40(1)	-	20
1986	100	-	40(1)	nd	-	20
1987	27.5(1)	-	-	nd	-	20
1988	50	-	-	nd	-	50
1989	100	50	50	nd	-	50
1990	100	50	58	75(1)	50	50
1991	100	50	50	nd	50	50
1992	100	50	50	75(1)	50	50
1993	100	50	50	75(1)	50	50

FONTE: GARCIA (1995)

Legenda: PE-Pernambuco AL-Alagoas RN-Rio Grande do Norte PB-Paraíba SE-Sergipe  
CLT-Consolidação da Leis do Trabalho; nd-não disponível

(1).Média do adicional das duas primeiras e duas últimas horas extras

Tomou-se como ponto de partida o caso dos canavieiros de Pernambuco, devido à sua anterioridade, estendendo-se, em seguida, para os demais canavieiros. As cláusulas foram ordenadas segundo a ordem de aprovação. Desse modo pode-se perceber claramente a evolução das conquistas ao longo do referido período.

Para qualquer dos Estados canavieiros, as conquistas das reivindicações sociais e políticas encontram-se diluídas no tempo, sendo que, nos primeiros anos da negociação, essas conquistas referem-se aos direitos sociais.

O que mais chamou a atenção foi, em primeiro lugar, o fato de que as conquistas dos direitos sociais não são necessariamente as mesmas para todos os canavieiros, não obstante a homogeneidade das reivindicações e, mais do que isto, o fato de se tratar de direitos previstos na legislação em vigor. A diversificação das conquistas é maior nos grupos de cláusulas relativas às regras de proteção ao emprego e às regras de equidade, segundo metodologia de ZYLBESRTAJN & CASTRO (1989). Em segundo lugar, também é bastante elucidativo o fato de que as conquistas, uma vez alcançadas, tendem a se manter ao longo do tempo, sendo que as conquistas dos canavieiros de Pernambuco e da Paraíba exibiram uma maior instabilidade relativamente às conquistas dos demais canavieiros.

Ocorre que, em dezesseis anos de campanha salarial em Pernambuco, verificaram-se dez dissídios coletivos, o último em 1991(TABELA 4), de tal forma que, se no dissídio esperava-se uma elevada probabilidade de aprovação das con-

quistas, o mesmo não se observou no caso das convenções coletivas, realizadas nesse Estado, nos últimos três anos do período considerado. Justamente nesses anos, perderam-se algumas conquistas, obtidas em anos/dissídio, residindo aí o fator de instabilidade, presente na pauta negociada pelos canavieiros de Pernambuco.

Por outro lado, em Alagoas e Sergipe, não se tem registro de dissídio durante todo o período considerado, enquanto no Rio Grande Norte somente se verificam dissídios nos três primeiros anos de campanha salarial. Quanto à Paraíba, não se dispõe de informações para todos os anos do período, o que impede se chegar a uma conclusão definitiva. Em anos recentes, todavia, delineia-se uma tendência para se fazer a convenção coletiva em todos os Estados canavieiros. É o que se observa para os anos de 1992, 1993 e 1994, como se pode ver na referida TABELA 4.

O que se quer ressaltar aqui é o fato de que as conquistas, obtidas via convenção coletiva, são mais permanentes, pois resultam de um consenso entre as partes interessadas, sugerindo uma pacificação de questões conflitantes, o que não é o caso dos resultados de dissídios, evidentemente.

**TABELA 4**  
**INSTRUMENTOS JURÍDICOS RESULTANTES DO PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA**  
**DOS CANAVIEIROS DO NE - 1979/94**

ANO	PE	AL	RN	PB	SE
1979	CC	-	-	-	-
1980	DC	-	-	-	-
1981	DC	-	-	-	-
1982	DC	CC	DC	-	-
1983	DC	nd	DC	-	-
1984	DC	nd	DC	DC	-
1985	AC	CC	nd	CC	-
1986	DC	CC	CC	nd	-
1987	CC	CC	CC	nd	CC
1988	DC	nd	CC	nd	CC
1989	DC	CC	CC/AC	nd	CC
1990	DC	CC	CC/AC	CC	CC
1991	DC	CC	CC/AC	nd	CC
1992	CC	CC	CC	CC	CC
1993	CC	CC	CC	CC	CC
1994	CC	CC	CC	CC	CC

FONTE: GARCIA(1995)

Legenda: CC-Convenção Coletiva DC-Dissídio Coletivo CC/AC-Convenção coletiva combinada com acordo coletivo; nd - não disponível

Ora, se o resultado, obtido na mesa de negociação, conforme se colocou anteriormente, representa o consenso possível dentro do dissenso, em caso de dissídio este "consenso" é imposto pela Justiça do Trabalho e apenas posterga questões não resolvidas. Decorre daí a instabilidade observada numa pauta negociada ao longo dos anos de negociação coletiva. A prevalência dos dissídios coletivos na negociação dos canavieiros de Pernambuco certamente explica a melhor performance destes trabalhadores quando das conquistas dos direitos sociais, conforme se apontou anteriormente. E isto torna-se ainda mais elucidativo quando se observa que tanto em Pernambuco quanto na Paraíba, onde a instabilidade em preço é mais acentuada, a maioria das oito cláusulas rejeitadas, em algum momento da negociação coletiva, foi conquistada em anos de dissídio coletivo, enquanto sua rejeição aconteceu em anos de convenção coletiva.

No caso dos canavieiros de Pernambuco, cinco cláusulas foram conquistadas em anos de dissídio, sendo que destas, uma foi rejeitada na convenção coletiva de 1992 e quatro na convenção de 1993. Essas cláusulas são as que se seguem: quadro de avisos; audiência na Junta de Conciliação e Julgamento para reparação decorrente de

ato ilícito; pagamento dos dias parados; prioridade na contratação e primeiros socorros.

No caso dos canavieiros da Paraíba, das sete cláusulas não renovadas cinco foram conquistadas em 1984, ano de dissídio coletivo para esses canavieiros. A não renovação, por sua vez, ocorreu em anos de convenção coletiva. As cláusulas não renovadas são as que se seguem: multa por atraso no pagamento dos salários; multa por atraso no pagamento de verbas rescisórias, comunicação expressa de rescisão, proteção da criança e do adolescente e remuneração do tempo de percurso. Acresce ainda que algumas das cláusulas citadas referem-se aos direitos legais, previstos na CLT, e nem por isso garantiu-se sua permanência na pauta acordada pelos canavieiros dos dois Estados em preço.

Um segundo aspecto a observar é o fato de que a ação de barganha desses trabalhadores não se faz notar apenas quanto à preservação das conquistas, obtidas ao longo do período analisado, mas, também, quanto à sua ampliação e mesmo inovação. Isto reforça a afirmação anterior de resolução dos conflitos, principalmente quando se leva em conta que a maioria dos acordos firmados, na área como um todo, resultaram

de convenção coletiva, portanto, através da negociação plena entre proprietários e trabalhadores, sem imposições da justiça.

A maior incidência de modificação observou-se nas cláusulas relativas às regras de proteção ao emprego. Ocorre que tal ampliação deveu-se, quase sempre, à conquista gradativa de determinado direito social, o qual exigia, muitas vezes, alguns anos para ser aprovado integralmente. Além disso a ampliação não é uniforme em todos os Estados e tampouco obedece ao mesmo *timing* de aprovação, refletindo o fato de que, embora a campanha salarial seja unificada, a negociação em cada Estado embute peculiaridades próprias, determinantes da correlação de forças em cada mesa de negociação.

O poder de negociação dos sindicatos canavieiros do Nordeste atingiu um estágio tal que, como bem revela a leitura das pautas acordadas, a reivindicação pelo cumprimento dos direitos estabelecidos por lei não parte necessariamente dos trabalhadores.

Acresce que as reivindicações dos trabalhadores transcendem os limites impostos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de modo que esta passa a ser uma reivindicação do patronato. Um exemplo disto encontra-se na Convenção Coletiva de 1992, do setor canavieiro do Nordeste, notadamente a cláusula relativa ao pagamento de hora-extra. A cláusula reivindicada é colocada nos seguintes termos:

"Fica assegurado o pagamento de hora-extra com adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal para as duas primeiras horas e de 150% (cento e cinqüenta por cento) para as duas últimas, vedada a realização de mais de quatro horas extraordinárias por dia" (BRA-SIL, 1992).

Os canavieiros de Alagoas, Paraíba e Pernambuco conseguiram aprovação parcial dessa reivindicação sendo que, nos dois primeiros casos, obteve-se adicional de 50% para as duas primeiras horas e 100% para as duas últimas, bem como a proibição da realização de mais de quatro horas extraordinárias. No caso dos canavieiros de Pernambuco, a conquista foi maior: 100% sobre a hora normal além da proibição de mais de quatro horas extraordinárias.

No caso dos canavieiros do Rio Grande do Norte e de Sergipe, prevaleceu o disposto na CLT, o que permite inferir que esta foi uma "conquista" do patronato local, tendo em vista que, como se afirmou anteriormente, a campanha salarial é unificada para todos os canavieiros da região, embora a negociação ocorra em separado.

## 4 À GUIA DE CONCLUSÃO

Do que foi dito acima, pode-se concluir que, de modo geral, as conquistas dos trabalhadores da cana no Nordeste obtidas na mesa de negociação divergem de um Estado para outro, e essa divergência parece resultar de uma diferenciação no poder de barganha relativo dentro da área canavieira. Na verdade, pode-se afirmar que a relação de emprego no setor canavieiro sempre foi determinada por uma relação de forças, posta na mesa de negociação, ainda que esta pudesse ser apenas latente, como acontecia no período anterior a 1979.

A nova relação de forças que se configurou a partir de 1979, porém, colocou uma perspectiva nova de barganha relativa. E esta cresceu e se consolidou, concomitante ao processo de negociação coletiva, na busca de melhores condições de vida e de trabalho dos canavieiros do Nordeste, tendo como referencial para suas demandas o conteúdo da CLT.

Em que pese a perda iminente de seu poder de barganha relativo, face à modernização tecnológica, que aos poucos vai penetrando nessa região, a exemplo do que acontece em outras regiões de cana do País, notadamente na região de São Paulo, as significativas melhorias nas relações de emprego, obtidas por estes trabalhadores, dificilmente retrocederão. Até porque tais melhorias atingiram também o processo de negociação coletiva e a mentalidade mesma dos empresários do setor, atualmente bem mais à vontade na mesa de negociação.

A essa altura é lícito tecer conclusões que transcendem ao âmbito da relação de emprego no setor canavieiro, à medida que evidencio-se uma prática inovadora de negociação coletiva. Poder-se-ia dizer-se que o referido processo é, em si mesmo, um processo de contratação coletiva do trabalho: o processo de contratação coletiva

va possível no mundo da CLT. Mas não pelo seu aspecto legal, pois a relação de emprego em discussão, desde sua gênese, foi desenhada ao largo de qualquer legislação. Prova disso é que os trabalhadores canavieiros tiveram que se organizar e fazer a greve para exigir o cumprimento dos direitos sociais aprovados pelo Estatuto do Trabalhador Rural em 1963, da mesma forma como ocorreu em 1979, quando da retomada dos movimentos grevistas, ainda movidos pelos mesmos objetivos do início do processo. Nem mesmo a intervenção da Justiça do Trabalho foi capaz de fazer cumprir o que determinava a legislação trabalhista. É justamente aí que se encontra o aspecto inovador do processo de negociação coletiva destes trabalhadores.

Ocorre que, no Brasil, uma contratação coletiva de trabalho, para qualquer categoria, passará necessariamente pelo conteúdo da CLT, simplesmente porque não há como negá-lo, numa mesa de negociação, onde se observe determinada correlação de forças. Mas é também essa mesma correlação de forças que determina a negação de seu aspecto legal, como já o fizeram os atores da negociação coletiva na área canavieira do Nordeste. Ali, a dita correlação de forças tratou de fazer da CLT uma espécie de "farol" para contratação coletiva de trabalho na lavoura de cana.

Na presença de um poder de barganha relativo, portanto, o conteúdo da CLT será sempre objeto do desejo para um dos atores na mesa de negociação da relação do trabalho. Negá-lo seria o mesmo que admitir a possibilidade de o homem da caverna ter retornado a esta depois de enxergar o sol.

## ABSTRACT:

.....

Examines the social and economic effects of the sugar cane workers collective bargain process, specifically on the States of Alagoas, Paraíba, Pernambuco, Rio Grande do Norte e Sergipe. Shows that these workers, in spite of their low instruction level, have improved, along the last 20 years, their rare organization and mobilization capacity. From that point they achieved new bargain power that put them in better position on the collective negotiations against the employers.

The bargain power of the category is evidenced in their salary level and in the social advantages consolidated along the referred period.

## KEY WORDS:

Brazil-Northeast; Collective Bargain; Labor Economy; Sugar Cane-Sector; Sugar Cane-Workers; Syndicalism; Work Conditions.

## BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

ANDRADE, M. C de. *Área do sistema canavieiro do Nordeste*. Recife: SUDENE, 1988. (Série Estudos Regionais).

CALLADO, Antônio. *Tempo de Arraes*. 3. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1980.

BRASIL. Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura. *Convenções coletivas dos canavieiros do Nordeste-quadro comparativo: pauta unificada versus convenções coletivas*. Brasília, 1992. (Mimeogr.).

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. 18. ed. atual. aum. São Paulo: Saraiva, 1994.

DIEESE. *Relatório sobre campanhas salariais dos canavieiros do Nordeste*. Nov. 1988.

GARCIA, Maria de Fátima. *Negociação coletiva na palha da cana: um estudo da ação de barganha sindical na área canavieira do Nordeste e seus efeitos sócio-econômicos*. Recife: UFPE, 1995. Tese (Doutorado).

RENNER, Cecília Helena. *O rouxinol e o pássaro mecânico: análise dos acordos coletivos dos trabalhadores metalúrgicos de 1978 a 1988*. São Paulo: USP, 1992. Tese (Doutorado).

RICCI, Rudá et al. *Mercado de trabalho do setor sucro-alcooleiro no Brasil*. Brasília:

- PNUD, 1994. (Série Estudos de Política Agrícola).
- SIGAUD, Lygia. Luta de classes em dois atos: notas sobre um ciclo de greves camponesas. ENCONTRO DE GRUPOS TEMÁTICOS, 11., 1984, Botucatu. Anais... Botucatu, 1984.
- ZYLBERSTAQN, H. **Collective bargaining in Brazilian public enterprises**. Madison: University of Winsconsin, 1987. Tese (Doutorado).
- ZILBERSTAQN, H., CASTRO, R. Uma proposta de metodologia para acompanhamento das negociações coletivas. In: **Mercado de trabalho e distribuição de renda**. S.l: IPEA, 1989. (Série Monográfica, 35).

Recebido para publicação em 14.ABR.1997.

## ***UMA IDÉIA PUXA OUTRA***

Use o Banco de Idéias para  
divulgar, comentar,  
discordar, acrescentar,  
debater...

**REN**Revista  
Econômica  
do Nordeste