

## **Jornal da Tarde**

**2/2/1985**

### **O USINEIRO**

*Com calma, apontando soluções.*

O usineiro Clésio Balbo não poderia imaginar o quanto aquele estágio nos Estados Unidos lhe serviria hoje. Clésio passou seis meses, em 1981, dentro da Hills Brothers Coffee Company, uma empresa da Copersucar, na época, depois comprada pela Nestlé. Foi ali que Clésio Balbo descobriu que o capital e o trabalho podem sentar-se numa mesa e, civilizadamente, conversar.

— Eu fiquei surpreso com o nível de relacionamento sindicato-empresa. Eles eram co-responsáveis pelo processo de produção. Um diretor de recursos humanos da Hills Brothers passou seis meses estudando a negociação. Do lado dos empregados, a mesma coisa. E veio a reunião. Reunião séria. Durou três dias. Nesta negociação de que eu participei, em troca da não-demissão de pessoal, os empregados admitiram ficar sem aumento. Os custos que a empresa apresentava vinham acompanhados de pareceres técnicos, de auditores independentes. Ninguém queria enganar ninguém. De qualquer forma, lá, os fatores políticos não eram preponderantes.

Por isso que, ao assumir funções de diretoria, na usina da família, era Ribeirão Preto, Clésio Balbo começou a pesquisar: quem é o trabalhador avulso? De onde vem? O que quer? Ele ficou particularmente impressionado com os bóias-frias que começam a se impacientar em fins de outubro, tempo de chuvas em Minas Gerais. O sujeito quer ir embora logo, de qualquer maneira, levando um dinheirinho para financiar a sua própria produção.

Clésio Balbo chegou a algumas conclusões simples: que, por exemplo, uma usina de açúcar é uma atividade decididamente complexa, que emprega desde um técnico em computação a um cortador de cana. Daí, o usineiro passou a estudar mais as relações capital-trabalho.

Hoje, ele acredita que o grande problema do bóia-fria é o absenteísmo. Num período de safra, de 1.600 volantes, 425 faltavam normalmente ao trabalho. No dia seguinte ao pagamento, metade não ia trabalhar. Preguiça dos trabalhadores? Não exatamente, descobriu Clésio. O comércio das cidades, caso de Sertãozinho, na região de Ribeirão Preto, é um dos culpados desse absenteísmo. Os horários do comércio não se coadunam com os horários do trabalho no campo. A grande maioria dos bóias-frias desconta o hollerith no supermercado, simplesmente porque não consegue tempo de ir ao banco. Os recentes aumentos dos acordos coletivos fizeram também com que muitos trabalhadores avulsos largassem o serviço na quinta-feira. Eles acreditam que, naquela semana, já produziram o suficiente. Enfim, a sociedade e o próprio bóia-fria não estão preparados para o trabalho avulso no campo.

### **O progresso não assusta**

Se não houvesse o absenteísmo, diz o usineiro, sua usina não precisaria dispensar ninguém, nunca. Trabalharia com um ideal de 1.200 trabalhadores e daria férias de dezembro a maio, trabalhando com cinco grupos rotativos.

A máquina de cortar cana, para esse usineiro, não é a solução. Pelo contrário, é um grande desastre. A máquina compacta o solo, prejudica a cultura. O seu corte provoca um desperdício de 3% de açúcar, em certos tipos de cana. Não presta para terreno inclinado. Não funciona em curva de nível. A maior usina da região, a São Martinho, possui 32 máquinas paradas. Cada máquina está custando de 230 a 300 milhões.

O homem terá de ser usado, em nome da produtividade.

Por isso, as usinas estão organizando-se, de fato. Saúde, por exemplo. Hoje, Clésio Balbo está convencido de que 85% dos problemas são de medicina primária, 10% de secundária (hospitais) e 5% de medicina sofisticada. Isso quer dizer que a própria usina pode resolver 85% dos problemas e 10% enviar ao hospital da cidade, ficando 5% para um hospital com maiores disponibilidade e aparelhagem sofisticada. A Usina Balbo paga as consultas do seu pessoal e oferece 40% do preço do remédio receitado. É também uma maneira de evitar a automedicação — entre bóias-frias, 70% dos remédios são comprados sem receita.

Há oito assistentes sociais correndo o campo, na usina, para detectar problemas.

O progresso do bóia-fria, através dos acordos que serão cada vez mais favoráveis à classe, naturalmente, não está assustando esse usineiro, como de resto, a maioria das usinas da região.

— O que aconteceu, diz Clésio Balbo, é que as usinas não estavam preparadas para a nova realidade. Agora nós já temos até treinamento para o cortador de cana. No meu caso, saímos de 500 funcionários, há dez anos, para 3.500 hoje. A partir de 75, todo o enfoque foi dado à produtividade, com o fim do subsídio. Hoje, a preocupação maior é com os recursos humanos.

Clésio descobriu também que não é possível trabalhar com os gatos, os empreiteiros de mão-de-obra. Hoje, o agenciador é um funcionário da usina, registrado. Ele recruta gente, põe na usina na hora certa, fiscaliza.

Se as próximas reivindicações dos trabalhadores forem discutidas numa mesa de negociação, não há problema para esse usineiro. Desde que as lideranças sejam representativas, legítimas. O que apavora os produtores, inclusive os usineiros, é a agitação social. O que vale dizer: a CUT. A liderança reconhecida é a do Conclat, que responde pelo movimento sindical da região.

As alternativas para uma paz no campo, segundo Clésio Balbo, seriam:

- 1 — Cursos técnicos na área agrícola. Escola para todos os trabalhadores. Valorização da mão-de-obra.
- 2 — Fortalecimento dos sindicatos.
- 3 — Política agrícola de estímulo aos pequenos agricultores, porque o grande problema está nele.

Clésio dá um exemplo:

— Eu mesmo tive de vender algumas toneladas de amendoim. Aí consultei experts, me preparei como pude e vendi errado, na hora errada. Fico pensando no pequeno proprietário, ele não sabe vender e não conta com ninguém. É hora também de ele se conscientizar. O futuro exige a modernização.

F.P.

**(Página 2 — Caderno de Programas e Leitura)**