

Fechamos um ciclo de três anos de muito trabalho e dedicação para a construção da Rede Suco de Laranja. Os sindicatos, federações e confederações que aceitaram este desafio demonstraram um imenso compromisso com os trabalhadores de suas categorias. Muitos esforços foram feitos para superar as barreiras que tornam ainda mais difícil a atuação sindical e

consequentemente a vida dos trabalhadores. Mas fomos capazes de enfrentar os desafios, principalmente num momento como este, de ataques diretos aos direitos dos trabalhadores e às organizações sindicais. A cada um que decidiu lutar, segue esta edição, em homenagem por honrarem a classe trabalhadora. A luta segue em todo ano de 2020.

## Construção da Rede: uma ação em cadeia

A construção de uma Rede na Cadeia Produtiva da Laranja é uma tarefa permanente e desafiadora em diferentes níveis. A primeira delas é identificar quais são os sindicatos que representam estes trabalhadores, não só nas bases das três maiores empresas do setor (Louis Dreyfus, Cutrale e Citrosucos), mas também de seus fornecedores, produtores menores, onde as condições de trabalho são ainda mais precárias. Depois é necessário um intenso processo de convencimento das entidades sindicais para atuarem organizados em rede, isso porque trata-se de uma iniciativa

horizontalizada, onde buscamos, por meio de um consenso, construir estratégias de luta conjunta. A diversidade política que existe entre as organizações desta cadeia é também, sem dúvida, uma grande barreira a ser superada, ainda mais se pensarmos esta rede numa dimensão internacional. Ao longo desses três anos de trabalho, a construção da rede foi um processo permanente. Ainda há muito a ser feito, mas os avanços já podem ser vistos. Em pouco tempo de trabalho conseguimos chegar até os trabalhadores, principais atores nesse processo que estamos desenvolvendo.





## Rede de Ações

Nesse período de construção da rede, realizamos diversos encontros entre as organizações sindicais para definirmos coletivamente as demandas dos trabalhadores e os conteúdos que são importantes tanto para a indústria quanto para o setor rural. Elaboramos ainda materiais com a contribuição de todos e realizamos a capacitação de monitores. O Seminário sobre Terceirização e Reforma Trabalhista, realizado em Campinas foi um importante momento para discutirmos os cenários atuais a ser enfrentado pelos sindicatos e os caminhos possíveis diante desses ataques. Nesse momento foi importante a parceria com o Ministério Público do Trabalho que aceitou o convite para participar do evento. Foram realizados ainda dois seminários internacionais com a participação de membros das comissões de trabalhadores das redes de supermercado que compram os produtos brasileiros e também do Ver.di, sindicato nacional do setor de comércio varejista alemão. A organização da Rede em dimensão internacional ajudou a fortalecer os processos de negociações dos sindicatos aqui no Brasil, principalmente em relação à implementação do Mapping nos locais de trabalho. Os encontros de troca de experiências também possibilitaram uma maior aproximação do setor rural e da indústria no Brasil. Foram importantes momentos para conhecer a realidade de cada setor e também para trocar informações sobre as experiências de implementação do Mapping nos locais de trabalho.





## Vivências: Exposição sensível da Vida, saúde e trabalho

Uma das ferramentas desenvolvidas para a Rede Suco de Laranja são as Vivências. Trata-se de uma exposição fotográfica na qual os trabalhadores relatam suas histórias de vida, saúde e trabalho. Ao longo desse período de construção da rede foram produzidas três exposições que narram as histórias de trabalhadores dos 3 setores que atualmente compõem a rede suco de laranja. A primeira exposição conta a história de um grupo de trabalhadores rurais que iniciou espontaneamente uma greve por melhores condições de trabalho e de salários. Os trabalhadores da empresa Agroterenas narram suas trajetórias desde a saída do Nordeste até chegarem em São Paulo, na esperança de uma vida melhor, e relatam como é a

realidade que encontram nas fazendas de laranja. A segunda história é contada por um trabalhador do setor da indústria que sofreu um grave acidente no local de trabalho na Cutrale. Uma história de luta pelo reconhecimento do acidente que lhe roubou a saúde. A terceira exposição relata as condições de trabalho dos trabalhadores do setor do comércio, na Alemanha. São trabalhadores que atuam nas grandes redes de supermercado, compradoras do suco brasileiro. São histórias de trabalhadores de uma mesma cadeia produtiva e que mostram que não importa em qual país seja, a negligência com os direitos dos trabalhadores é bastante semelhante.

## Exposições sensibilizam o público

As vivências foram produzidas para serem expostas em eventos, nas praças, em frente às fábricas e em órgãos públicos para que a sociedade tome ciência da realidade enfrentada pelos trabalhadores desta cadeia produtiva. O lançamento das vivências foi feito na Fundacentro com a participação de técnicos do órgão federal, de dirigentes sindicais de diferentes setores e também trabalhadores da região de Duartina que foram levados para prestigiar a exposição. As Vivências ficaram expostas durante 30 dias na Fundacentro. Outra exposição ocorreu na sede do SER de Botucatu, em São Paulo. Durante cerca de 15 dias os trabalhadores da categoria

puderam ter acesso ao material. No Hotel Nacional Inn, onde foi realizado o Seminário da Rede sobre terceirização também foi mais uma oportunidade de expor ao público a situação dos trabalhadores da cadeia produtiva. O evento contou com a participação de representantes do Ministério Público do trabalho. A Rede VidaViva, que colabora com a Rede Suco, principalmente no que se refere aos materiais pedagógicos, também recebeu a exposição dos trabalhadores rurais. O evento contou com a participação de sindicatos de diversas regiões do Brasil e de diferentes setores.





## Capacitação de monitores

O maior objetivo da Rede Suco é chegar até os trabalhadores para com eles construir ações que possam mudar a realidade em que vivem. Pretendemos com isso fortalecer os sindicatos e melhorar sua capacidade de intervenção e negociação. A estratégia da Rede é criar um processo sustentável de fortalecimento da relação entre o sindicato e sua base de representação. Por isso, criamos ferramentas formativas que possam ser desenvolvidas pelos próprios dirigentes sindicais junto à categoria. Durante este período foram capacitadas duas turmas de monitores tanto do setor da indústria quanto dos rurais. Os dirigentes do setor rural foram capacitados com o Mapping e a Oficina de Saúde. Já o setor da indústria foi capacitado com a ferramenta Raio e Mapping. Ao todo foram capacitados 47 monitores.



## Implementação nos Locais de Trabalho

Um dos grandes saltos resultantes do trabalho desenvolvido na rede nesse período foi a realização concreta de negociações que mudaram as condições de trabalho. Melhor ainda, a partir da participação ativa e de sugestões dos próprios trabalhadores. E isso foi possível através da implementação de uma das ferramentas da Rede, o Mapping. Os monitores foram capacitados para aprender a trabalhar com a metodologia. Após as fases de capacitação de monitores iniciamos a fase de implementação para que os monitores ganhassem experiência com o desenvolvimento da metodologia. As fases de experiência foram realizadas na Cutrale, com trabalhadores da indústria, em Itapetininga com a direção do próprio sindicato, em Vargem Grande do Sul com trabalhadores da Louis Dreyfus, em Botucatu com trabalhadores de base e com dirigentes sindicais do STI de Araraquara e em Nova Granada com trabalhadores da Citrosucos. Um mutirão de monitores também foi organizado para fazer a implementação nas cidades de Duartina, Ubirajara e Piratininga.



## Negociações e mudanças

As fases de experiência impulsionaram uma discussão na rede para buscar novos caminhos para que o trabalho desenvolvido chegasse a mais trabalhadores. Por isso, foi criada pelo GT de formação da Rede uma pauta única sobre o tema da saúde para ser negociada durante as negociações dos acordos coletivos com as empresas. O SER de Piratininga foi o primeiro a iniciar a negociação para a implementação do Mapping nos locais de trabalho. Foi realizada a negociação com a empresa Louis Dreyfus e o acordo previa a implementação feita apenas pelo sindicato, sem a participação das chefias. Na fazenda São José, foi feita a implementação piloto, abrangendo 60% dos trabalhadores fixos. A implementação do Mapping gerou um relatório e um cronograma de reuniões entre sindicato e empresa para discutir os problemas e propostas de solução apontados pelos trabalhadores. Dos pontos levantados 74% já foram resolvidos. No total foram apresentados à empresa 58 problemas que afetavam a vida e a saúde dos trabalhadores.



As negociações feitas entre sindicato e empresa a partir dos relatórios detalhados do Mapping possibilitaram mudanças significativas. Na fazenda São José, já foram negociadas mudanças como o fornecimento de equipamentos aos trabalhadores para melhor desempenho de tarefas, protetor solar, troca de cabines de tratores, troca de assentos que estavam quebrados e principalmente a troca do ônibus que levava os trabalhadores do trabalho para casa. O ônibus comum, que quebrava constantemente foi substituído por ônibus rodoviário, garantindo mais conforto aos trabalhadores que chegam a gastar cerca de uma hora e meia no trajeto de casa para o trabalho.

### Quadro de desenvolvimento do Mapping

62 trabalhadores fixos da Dreyfus  
193 trabalhadores Duartina, Ubirajara  
20 Vargem Grande do Sul  
12 Nova Granada  
20 dirigentes STI Araraquara  
350 trabalhadores colhedores da Dreyfus  
15 trabalhadores de Itapetininga  
20 trabalhadores da Cutrale – Indústria  
Total 692 trabalhadores



## Acordo de Implementação na Dreyfus

Após a fase piloto na Fazenda São José, os Sindicatos dos Assalariados Rurais de Piratininga e Botucatu conseguiram firmar acordo com a Louis Dreyfus Company para implementação com os colhedores. O acordo previa que em Botucatu fosse desenvolvido o Mapping em quatro fazendas iniciando os trabalhos na Fazenda Morrinhos. Já em Piratininga, a proposta foi ampliar os trabalhos com os colhedores da Fazenda São José.

O planejamento da Rede Suco de Laranja foi criar um mutirão entre os monitores da indústria e dos rurais para que fosse possível fazer a implementação no prazo mais curto possível atingindo mais trabalhadores. Por isso, o planejamento feito com a empresa para as duas fazendas foi de realizar 15 atividades em duas semanas. O cronograma negociado permitiu que atingíssemos 60% dos colhedores nas duas fazendas. Na São José as 08 atividades previstas foram desenvolvidas na semana de 16 a 20 de setembro. Para que fosse possível garantir a

participação de todos os trabalhadores, em alguns dias da semana houve atividades paralelas feitas no hotel e outras na própria fazenda. Já na fazenda Morrinhos a empresa dispunha de dois espaços para a realização das atividades, o que otimizou os trabalhos. Foram realizadas 07 atividades entre os dias 28 de outubro e 01 de novembro.

Ao todo cerca de 350 trabalhadores participaram das atividades do Mapping desenvolvidas pelos monitores dos sindicatos sem a participação das chefias. O próximo passo será a finalização dos relatórios com a apresentação para a empresa dos resultados e definição do cronograma de negociação das mudanças para melhoria das condições de trabalho. Um dos principais problemas apontados pelos trabalhadores foi a falta de transparência na pesagem da laranja colhida pelos trabalhadores e a falta de BAG's, o que prejudica o ganho dos colhedores já que recebem por produção.



## Formação para negociação

Outro objetivo da Rede Suco de Laranja é fortalecer a capacidade de negociação dos sindicatos e por consequência os acordos coletivos no setor. Para isso, a rede realizou cursos de formação sobre negociação coletiva em diferentes regiões. A primeira etapa formativa sobre o tema atingiu aproximadamente 80 dirigentes sindicais. Na fase de discussão dos relatórios do Mapping também são traçadas as estratégias de negociação dos pontos levantados pelos trabalhadores antes da reunião com a empresa.



## Educação Popular

O processo formativo desenvolvido na Rede Suco de Laranja é baseado na Educação Popular. Trata-se de um método de educação que valoriza o saber do indivíduo e suas realidades culturais na construção de um saber novo. Possibilita o desenvolvimento de um saber crítico sobre a realidade em que se vive, estimulando o diálogo e a construção coletiva do saber. A educação popular cria espaços de reflexão crítica da realidade social, política e econômica na qual o indivíduo está inserido. Não é “Educação Informal” porque visa a formação de sujeitos com conhecimento e consciência cidadã e a organização do trabalho político para afirmação do sujeito. É uma estratégia de construção da participação popular para o redirecionamento da vida social. É um ato coletivo de construção do conhecimento visando uma transformação social. Todas as ferramentas desenvolvidas na Rede têm a concepção da educação popular como seu principal eixo orientador.

## Mapping

Trata-se de uma metodologia de pesquisa participativa que possibilita aos trabalhadores levantarem coletivamente os problemas que afetam sua saúde e que estão relacionados com o trabalho que realizam. Além disso, é possível identificar as causas de acidentes e adoecimentos presentes nos locais de trabalho. A partir desse levantamento os trabalhadores discutem com base em sua experiência e seu saber, propostas de soluções para os problemas encontrados. O Mapping permite romper o silêncio e promove a construção de ações conjuntas entre os trabalhadores para mudar a situação em que vivem.



## Jogo de Tabuleiro

A maioria dos trabalhadores desconhece os impactos dos agrotóxicos à sua saúde. Isso ocorre por alguns motivos. O primeiro é o alto grau de analfabetismo entre os trabalhadores que trabalham na colheita da laranja e mesmo para os que sabem ler, não conseguem entender os termos técnicos utilizados nos rótulos dos produtos. Para os sindicatos também há dificuldade em atuar em função do pouco acesso que têm aos locais de trabalho. Quando implementamos o Mapping junto aos trabalhadores foi possível identificar as marcas dos principais agrotóxicos utilizados na lavoura e a partir dessa informação pesquisar seus princípios ativos, impactos sobre a saúde humana e

formas adequadas de manipulação e descarte. Diante disso, a Rede decidiu criar um GT de Formação que tiveram a tarefa de pensar no conteúdo de um material didático que possibilitasse de forma lúdica o aprendizado, principalmente sobre o tema dos agrotóxicos. No contato com os trabalhadores verificamos que, quando não estão trabalhando, jogam cartas e dominós como forma de lazer. Por isso, decidimos criar um jogo didático para abordar estes temas. De forma que, ao mesmo tempo em que se divertem em seu dia de descanso, possam também aprender sobre a realidade do trabalho que realizam e, com isso, serem sujeitos mais ativos na defesa de sua saúde e

## Raio

Trata-se de uma metodologia que utiliza vídeos curtos e um roteiro de discussão sobre a relação vida, saúde e trabalho. A proposta desse material é criar espaços coletivos de reflexão no qual os trabalhadores desafiam o senso comum a partir de sua experiência e de seu saber.



## Oficina de Saúde

A Oficina de Saúde é um material voltado principalmente, mas não exclusivamente, para cipeiros. Através dessa metodologia os trabalhadores conseguem analisar o próprio posto de trabalho identificando riscos de acidentes e adoecimentos presentes nos locais de trabalho. A análise é feita coletivamente e na perspectiva dos trabalhadores. Por meio desse recurso formativo os trabalhadores são capazes de desconstruir os discursos das empresas de culpabilização do próprio trabalhador por seu adoecimento ou ocorrência de acidentes.



dos seus direitos. Desenvolvimento de um jogo educativo de tabuleiro sobre condições de vida, saúde e trabalho dos trabalhadores da citricultura da Laranja com foco principal no tema dos agrotóxicos que são utilizados nas fazendas, apontando os riscos do contato com esses produtos químicos.



## A Rede na Rede:

## Novas Formas de Comunicação

### Nosso portal e Facebook

Comunicação é um elemento muito importante para que a sociedade tenha conhecimento da realidade vivida pelos trabalhadores desta cadeia produtiva. Por isso foi criado o Portal da Rede onde o internauta poderá acessar vídeos, notícias, publicações como jornais e pesquisas e os materiais produzidos pela Rede. Além do portal a Rede também tem comunicação via Facebook. Para acessar o portal da rede basta entrar em [redesucodelaranja.com.br/portal](http://redesucodelaranja.com.br/portal) e no Facebook acesse Rede Suco de Laranja.



### Rádio Laranjeira - Informação e Formação

O acesso aos trabalhadores nos locais de trabalho é bastante restrito aos sindicatos. Quando é permitida, a visita aos locais de trabalho é acompanhada e monitorada pelos gerentes locais das empresas. Por essa razão foi criada a Rádio Laranjeira. Uma rádio que é enviada por whatsapp aos trabalhadores. A programação da Rede dura entre 3 e 5 minutos e sua programação tem caráter formativo e informativo. A maioria dos trabalhadores utiliza o Whatsapp como ferramenta de comunicação com seus familiares. Por isso, a rede criou este canal para repassar aos trabalhadores informações sobre o acordo coletivo, impactos do uso de agrotóxicos para a saúde, notícias sobre mudanças na legislação trabalhista e outras informações úteis à categoria. O conteúdo é trabalhado de forma lúdica utilizando paródias musicais, narração de futebol e outras estratégias formativas. Cada sindicato envia a seus associados os spots por meio de uma lista de transmissão.



Bundesministerium für  
wirtschaftliche Zusammenarbeit  
und Entwicklung

Financiado por Engagement  
Global em nome do

O conteúdo desta publicação é de responsabilidade exclusiva da TIE Global Brasil; as posições aqui exibidas não refletem o ponto de vista da Engagement Global gGmbH e do Ministério Alemão para Cooperação econômica e desenvolvimento.