
EVOLUÇÃO DA INTERMEDIÇÃO DE MÃO-DE-OBRA E IMPLICAÇÕES SOBRE O TRABALHADOR VOLANTE NA REGIÃO DE JABOTICABAL

Zocoller, M. M.

Baccarin, J. G.

Gebara, J. J.*

1 — INTRODUÇÃO

A região onde se desenvolve o presente estudo, situada na DIRA de Ribeirão Preto (SP), apresenta como principal cultura a cana-de-açúcar, que ocupa pelo menos a metade da área agrícola regional. Destaca-se também nesta região a cultura da laranja, especialmente destinada à produção de suco para exportação.

As colheitas destas culturas são coincidentes e realizadas manualmente por trabalhadores volantes. Estes, segundo estimativas do Instituto de Economia Agrícola (IEA), representam cerca de 50% do total da mão-de-obra empregada na agricultura da região.

A relação de emprego entre volante e proprietário, normalmente, é intermediada pelo empregador de mão-de-obra, que fica responsável pela arrematação, transporte e fiscalização da mão-de-obra. O processo de intermediação vem sofrendo rápidas transformações, podendo-se perceber que não se apresenta de uma mesma maneira, mas assume diferentes formas.

O objetivo básico deste trabalho é realizar uma análise dessas diferentes formas de intermediação da mão-de-obra da região, especialmente na cultura da cana, e ao mesmo tempo discutir as condições de vida, bem como de trabalho, dos volantes.

* Docentes da Faculdade de Ciências Agrárias e Veterinárias — UNESP — Jaboticabal — SP.

As informações necessárias foram obtidas através de questionários aplicados para 50 bóias-frias em setembro de 1983. Destes, foram selecionados 10 volantes que vêm sendo acompanhados mensalmente, tentando complementar as informações obtidas no primeiro levantamento. Também foram feitas entrevistas com empreiteiros e proprietários, procurando selecionar os primeiros pelos tipos de intermediação e os segundos pelos diferentes tamanhos e níveis tecnológicos de propriedades agrícolas.

2 — O PROCESSO DE INTERMEDIÇÃO DE MÃO-DE-OBRA VOLANTE: EVOLUÇÃO E IMPLICAÇÕES PARA OS PRODUTORES E TRABALHADORES

A literatura existente sobre mão-de-obra rural volante é relativamente abundante, embora recentemente tenha diminuído o volume da produção acadêmica a esse respeito, sem contudo ter-se resolvido o sério problema social que é o grande contingente de mão-de-obra à disposição do sistema. Este contingente, cujas precárias condições de vida e trabalho já se encontram sobejamente relatadas na literatura, está associado ao avanço do capitalismo no campo e representa o crescimento do número de assalariados na agricultura.

A mão-de-obra antes residente nas propriedades, onde prestava seus serviços, acaba sendo expulsa e vai residir nas cidades, distante do local de prestação de serviços e longe da terra de onde retirava parte de seu ganho, produzindo gêneros de consumo próprio. Nesse processo os antigos residentes, colonos, meeiros e arrendatários transformaram-se em assalariados, passando a contar somente com a venda da força de trabalho para subsistirem.

A agricultura brasileira evolui tecnicamente e grande parte dos trabalhos realizados manualmente passa a ser realizada por máquinas. Essa evolução, no entanto, não substitui o homem de forma integral. Nem todas as fases da produção agrícola são mecanizadas, porque o desenvolvimento da técnica ainda não torna possível este fato e/ou por opção dos empresários, a fim de aproveitar, eventualmente, o contingente de mão-de-obra barata. Esse fato, que aumenta a sazonalidade de emprego na agricultura, estimula o uso de trabalhadores temporários, que são empregados nas propriedades agrícolas em épocas de maiores necessidades de mão-de-obra e, posteriormente, são dispensados (GRAZIANO DA SILVA, 1982).

Outro fator que tem sido associado ao aparecimento do bóia-fria, se não como causa direta, ao menos como catalisador (KA-

GEYAMA, 1982), é o advento da aplicação da legislação trabalhista ao setor agrícola, que levou os empresários a intensificarem a expulsão do homem do campo em virtude dos onerosos encargos sociais dele decorrentes. O trabalhador permanente vinculado diretamente à terra é substituído pelo trabalhador bóia-fria, que reside nos meios urbanos e estabelece precária relação de emprego com os proprietários. Logicamente, esta precariedade é ressaltada pelos empresários, tentando com isso descaracterizar a vinculação trabalhista e se eximir dos encargos dela decorrentes.

Os bóias-frias, portanto, têm como uma de suas características básicas a instabilidade de emprego, sendo que durante o ano são empregados de vários patrões, trabalhando em breves períodos em propriedades diversas e, muitas vezes, convivendo com períodos de desemprego. A isto se une o normalmente baixo nível de remuneração desta categoria social, refletindo-se em suas precárias condições de vida, caracterizada pela alimentação deficiente, pelo alto grau de analfabetismo, pelas moradias com mínimas condições de habitação e pela grande incidência de doenças a que fica sujeita.

Sendo o bóia-fria um trabalhador rural que reside no meio urbano e sendo que suas relações de emprego, muitas vezes, são instáveis — fatos que significam uma perda do contato dos proprietários com a força de trabalho —, nesta situação surge a figura do empreiteiro de mão-de-obra, também conhecido como gato e que assume o papel de intermediário na relação bóia-fria e proprietário.

A literatura especializada pouco se aprofundou, ou melhor, não fez um esforço de sistematização das observações sobre as características e o papel ocupado pelo empreiteiro de mão-de-obra; muitas vezes contentou-se em dizer que o gato era um explorador ou um ladrão do bóia-fria, do qual retirava porcentagem de seu salário. Logicamente, o gato representa mais do que este fato, ele viabiliza a exploração do bóia-fria pelo proprietário rural, ou seja, sua atuação se estabelece de acordo com os interesses deste último. Mas, ao mesmo tempo, os empreiteiros têm os seus próprios interesses, não coincidentes necessariamente com os dos proprietários. Assim, a intermediação da mão-de-obra volante tem evoluído de forma que os interesses patronais sejam reforçados. A análise do processo de intermediação e de suas modificações norteará a apresentação do restante desta seção.

Como já ressaltado anteriormente, com a perda do contato dos proprietários agrícolas com a força de trabalho, entre eles se interpôs o empreiteiro de mão-de-obra.

Como não reside nos locais de trabalho, mas sim nas cidades e vilas próximas ou mesmo em regiões mais distantes, os bóias-frias precisam ser contactados, organizados e transportados, na maior parte das vezes todos os dias, para as propriedades onde oferecem seus serviços. O empreiteiro assume esses encargos, arregimentando os bóias-frias, montando uma infra-estrutura de transporte e, de certa forma, ficando responsável pela distribuição da mão-de-obra entre as propriedades, de acordo com o número de trabalhadores e as épocas de necessidades.

O empreiteiro toma para si o gerenciamento da mão-de-obra volante, efetuando os pagamentos da turma, controlando a frequência e distribuindo vales entre os volantes, assumindo assim, inclusive, algum risco de inadimplência por parte dos trabalhadores.

Incumbe-se também, em parte, de exercer fiscalização sobre os trabalhadores de sua turma, porque sua remuneração constitui-se de uma porcentagem do ganho do volante. Assim, em serviços que são pagos por produção, por exemplo na colheita de diversos produtos, ao empreiteiro interessa que os volantes trabalhem o máximo possível, ganhando mais e, conseqüentemente, podendo fornecer uma maior parcela de seus salários ao empreiteiro. A pressão exercida pelo empreiteiro para que o trabalhador aumente o seu rendimento, logicamente, vai ao encontro dos interesses do proprietário. Entretanto, essa coincidência de interesses não se verifica em termos da qualidade do serviço, pois neste aspecto só ao proprietário interessa a realização do trabalho da forma mais perfeita possível.

Muitas vezes, o empreiteiro de mão-de-obra está associado à burla da legislação trabalhista. Pelo proprietário rural o empreiteiro é considerado como o agente que deveria assumir os encargos trabalhista e que responderia civilmente nos casos de acidentes de trabalho e de trânsito, eximindo-o desses encargos. Porém a Justiça passou a não isentar de responsabilidade o proprietário, e sim a responsabilizá-lo solidariamente com o gato, mesmo porque a relação de emprego se estabelece entre bóia-fria e proprietário, servindo o empreiteiro de mero intermediário. Desta forma, o empreiteiro passa a não ser, do ponto de vista da legislação trabalhista, a solução definitiva para o problema da intermediação, embora continue a ser utilizado por muitos proprietários, pois o bóia-fria leva alguns anos para conseguir provar a relação de emprego na Justiça, fator esse que estimula a burla da legislação por parte dos empregadores que se aproveitam da demora da demanda judicial, que muitas vezes faz com que o empregado nem acione a Justiça ou simplesmente desista ao longo da briga no judiciário.

A atuação do empreiteiro nem sempre se dá de acordo com o interesse do proprietário, pelo fato básico dos dois disputarem o excedente ou o lucro gerado pelo trabalhador bóia-fria. Esta disputa pode causar duas ordens de problemas ao proprietário.

Em primeiro lugar, a remuneração do empreiteiro, constituindo-se de uma porcentagem do salário do trabalhador, faz com que o primeiro tenha interesse em que o ganho do segundo seja o maior possível. E, sendo que o empreiteiro tem sob seu controle uma parcela considerável de pessoas, além do que pode fazer um acordo com outros empreiteiros, seu poder de pressão sobre o nível salarial é considerável, tornando-se uma ameaça ao lucro do proprietário.

De outra forma, mas com a mesma intenção, o empreiteiro pode aumentar seu ganho achatando o salário do bóia-fria pela instituição de maior porcentagem de desconto. Esta intensificação da exploração do bóia-fria pelo gato pode atingir níveis elevados, chegando a comprometer a própria redução da força de trabalho (SABOIA, 1978). O agravante deste fato é que os bóias-frias intermediados pelos empreiteiros ficam praticamente afastados do sistema previdenciário e de seus direitos trabalhistas, além do que seus vínculos de emprego são precários. Para o proprietário, isto pode representar diminuição na eficiência do trabalhador, tanto em termos quantitativos como qualitativos.

A pressão do empreiteiro sobre o ganho do proprietário tende a aumentar em algumas épocas do ano. Isto devido à própria sazonalidade do emprego rural, que faz com que em determinadas épocas a demanda por mão-de-obra aumente consideravelmente. Controlando um significativo contingente da força de trabalho, na época de pico de demanda, o empreiteiro tem, conseqüentemente, aumentado o seu poder de barganha frente aos proprietários, podendo exigir algumas melhorias salariais para sua turma e, em decorrência, para si mesmo.

O mercado de mão-de-obra volante apresenta caráter dinâmico bastante acentuado. As relações entre bóia-fria, empreiteiro e produtor rural vão-se alterando, sendo que importantes modificações acontecem no processo de intermediação de mão-de-obra. Pelo menos três modificações podem ser constatadas atualmente neste processo.

Em primeiro lugar, pode-se destacar as firmas locadoras de mão-de-obra, que apresentam possibilidade de melhor organização do mercado de mão-de-obra volante, por trabalharem com maior número de bóias-frias. Elas assumem as responsabilidades trabalhistas, eximindo legalmente o patrão dos encargos sociais da mão-de-obra.

Em contrapartida essas firmas podem representar uma elevação do preço da mão-de-obra para o proprietário, na medida em que repassam todos os dispêndios referentes aos encargos trabalhistas e de seguros para seus contratantes. Além disso, o controle de maior parcela de trabalhadores é uma ameaça potencial aos proprietários no sentido de que a firma locadora de mão-de-obra vê seu poder de pressão aumentado, podendo exigir melhor pagamento aos seus empregados (e conseqüentemente para si), conseguindo maior parcela do excedente gerado pela força de trabalho.

Também ocorre atualmente uma tendência de "absorção" do empreiteiro por parte do proprietário. Neste caso, o empreiteiro passa a assumir apenas a função de arregimentação da mão-de-obra, sendo que o pagamento dos volantes é feito diretamente pelo proprietário. Inclusive, muitas vezes, ocorre formalização do contrato de trabalho entre proprietário e bóia-fria, pelo período em que o primeiro necessita dos serviços do segundo. No caso de algumas usinas de açúcar, tem-se observado a contratação da mão-de-obra volante durante todo o ano. Isso é possível, pois o longo período da safra da cana diminuiu a sazonalidade de emprego. A mão-de-obra fica disponível para outros serviços em períodos relativamente curtos, dando condições, assim, para as usinas manterem seu pessoal na entressafra. Isto viabiliza maior controle da mão-de-obra; qualifica um pouco mais o trabalhador, dando-lhe maior estabilidade no emprego e também alguns treinamentos, conseguindo aumentar sua produtividade. Além disso, o empreiteiro de mão-de-obra é transformado em empregado da usina que se responsabiliza pelo transporte e fiscalização. Apesar da mediação do empreiteiro ainda estar presente na arregimentação da mão-de-obra, ao torná-lo seu empregado a usina lhe retira o domínio que exercia sobre a mão-de-obra eliminando-o como força representativa de mobilização e reivindicação dos trabalhadores. Como empregado o empreiteiro passa então a ter uma remuneração que, em alguns casos, independe da remuneração do trabalhador, isto é, desvincula-se a remuneração do trabalhador do ganho do empreiteiro. Desta forma, a usina limita as formas extremas de exploração do trabalho pelo empreiteiro, que pode representar uma ameaça à subsistência do trabalhador, e passa a ter a chance de auferir maior produtividade do trabalho.

A terceira forma de intervenção no mercado da mão-de-obra volante que se verifica atualmente é feita através das chamadas cooperativas de trabalhadores rurais temporários, instituídas no Estado de São Paulo a partir de 1977. Essa forma de intervenção é patrocinada pelo Estado, expressando a sua preocupação com o problema do trabalhador a nível da chamada "paz social".

As cooperativas possuem autonomia reduzida, pois sua direção, apesar de ser ocupada por trabalhadores, fica sujeita a um Conselho Consultivo composto de membros da comunidade (Associação Comercial, Rotary etc.), além do que ficam sob a tutela de uma Central de Controle e Orientação Técnica (órgão do Governo Federal). A nível de seu discurso, estas cooperativas se dispunham, como relata FLEURY (1978), a garantir trabalho durante todo o ano e conseguir melhor remuneração aos cooperados, além de prestar assistência educacional e social. Mas o discurso destas cooperativas também revela preocupação com os empregadores, garantindo aos mesmos uma melhor organização do mercado de trabalho e os isentando legalmente de vínculos empregatícios com os trabalhadores. Destes objetivos o que se constata ser atingido na prática é a isenção do vínculo empregatício para os empregadores e, com a consecução deste objetivo, isenta-se o empresário da responsabilidade social decorrente da relação de trabalho (SOUSA *et alii*, 1982).

3 — FORMAS DE INTERMEDIÇÃO E O VOLANTE — EVIDÊNCIAS DA REGIÃO DE JABOTICABAL

Duas culturas que se destacam na região, tanto economicamente como no emprego de trabalhadores volantes, são a cana e a laranja. São duas culturas que apresentam alto nível de mecanização, embora suas colheitas sejam feitas quase que na totalidade de forma manual, exigindo um grande contingente de trabalhadores volantes.

No caso da laranja¹ a particularidade é que sua colheita não é feita diretamente pelo proprietário do pomar, e sim pelas indústrias de suco. Estas se utilizam de duas formas de intermediação para obter os trabalhadores necessários para a realização da colheita, que são as firmas empreiteiras ou os empreiteiros individuais. No primeiro caso, a indústria de suco contrata os serviços da empreiteira, ficando esta responsável pela arrematação, organização e contratação formal da mão-de-obra. O trabalhador volante é empregado da firma empreiteira, nada tendo em termos de vínculos empregatícios com a indústria e nem com o agricultor. No segundo caso, a indústria é a empregadora da mão-de-obra, utilizando-se do intermediário apenas como arrematador, transportador e fiscal da turma. Os trabalhadores volantes são empregados das indústrias de suco. Em ambos os casos a utilização da mão-de-obra pela indústria é feita apenas na safra.

¹ Está-se considerando apenas a laranja destinada à indústria, que representa a maior parte da produção regional.

Além dessas formas de intermediação vistas no caso da laranja, na cultura da cana encontram-se outros tipos de mediação da mão-de-obra.

Sendo a cana-de-açúcar a cultura mais proeminente na região e sendo certo que ela engloba maior gama de formas de mediação de mão-de-obra, o presente trabalho ater-se-á à análise da intermediação da mão-de-obra na cana-de-açúcar.

Tem-se observado uma tendência de evolução do processo de intermediação, durante o período da colheita da cana, no sentido de uma maior formalização dos vínculos entre bóias-frias e proprietários, facilitando o controle da mão-de-obra a esses últimos.

O empreiteiro típico, concebido genericamente como um indivíduo que não tem relação formal de emprego com quem contrata o seu serviço, que realiza serviços ajustando volantes sem vínculo empregatício, vem tendo suas características alteradas basicamente com a introdução de um contrato formal de trabalho, entre empreiteiro e proprietário e bóia-fria. Esse aprimoramento tem permitido a manutenção das vantagens representadas pelo empreiteiro típico, especialmente na arregimentação da mão-de-obra volante, enquanto as desvantagens tendem a ser eliminadas pela delimitação de sua atuação e, portanto, das formas extremas de exploração dos volantes e da ameaça do não-oferecimento da mão-de-obra sobre o seu controle nos momentos em que esta se faz necessária à empresa.

Além de reduzir os problemas trabalhistas, a formalização dos contratos entre as partes envolvidas dá aos produtores maior garantia na manutenção de mão-de-obra durante toda a colheita.

Pode-se observar, na região de Jaboticabal, na época da colheita de cana, pelo menos quatro formas de organização da mão-de-obra.

Ainda persiste com importância reduzida o empreiteiro individual típico, que presta seus serviços para pequenos fornecedores que têm um período de colheita relativamente curto. Esses empreiteiros típicos, durante a safra, realizam também atividades auxiliares à colheita, como a "catação" de cana, cujo pagamento é feito através do sistema de diária. Dessa forma, são usados nessa operação trabalhadores menos produtivos — como velhos e menores — que não conseguem no corte de cana remuneração adequada.

Outra forma é a firma de empreita de mão-de-obra, que difere do empreiteiro típico por contratar formalmente a mão-de-obra volante, eximindo o produtor das responsabilidades trabalhistas. A fir-

ma é uma pessoa jurídica, com identidade própria; é uma empresa que presta seus serviços aos produtores rurais. Ela é que contrata o contingente de volantes e assume as responsabilidades trabalhistas. A firma transfere o custo social com a mão-de-obra para o produtor contratante na cobrança de seus serviços. Nem todos os volantes arregimentados, na realidade, são efetivamente registrados pelas firmas. Normalmente elas mostram apenas uma aparência de legalidade, porém nem tudo funciona dentro das normas que permitem assegurar os direitos dos volantes. Essas firmas de empreita resumem-se a meros escritórios, não tendo caminhões próprios para o transporte. O que fazem é contratar trabalho com os produtores e depois repassar a empreiteiros individuais, que arregimentam, fiscalizam e transportam a mão-de-obra. As firmas empreiteiras, normalmente, fazem seguro coletivo para os seus empreiteiros para cobrir eventuais despesas com sinistros no transporte e acidentes de trabalho.

As firmas empreiteiras atuam apenas no período de colheita, que é a época de maior necessidade de mão-de-obra. Desmobilizam-se na entressafra, como organizadoras da mão-de-obra, liberando seus empreiteiros para trabalharem autonomamente.

Como já foi ressaltado anteriormente, a autonomia das firmas de empreita na arregimentação e organização da força de trabalho pode representar ameaça ao lucro do produtor, que fica, nas fases de pico de demanda de mão-de-obra, à mercê dos agenciadores desta.

Sendo que no período da colheita da cana a necessidade de mão-de-obra aumenta significativamente, algumas usinas e fornecedores têm arregimentado uma parcela de seus trabalhadores em outras regiões, especialmente no Estado de Minas Gerais. Esses trabalhadores, alguns dos quais são pequenos produtores em suas regiões de origem, são normalmente contactados diretamente pelo proprietário e vêm para a região de Jaboticabal apenas no período da safra. Nestes casos, o proprietário paga a vinda dos trabalhadores para cá e oferece alojamento e alimentação. Residentes na propriedade e com poucos contatos com o meio urbano² e com trabalhadores, estes migrantes ficam sob forte controle do proprietário, o qual descumpra grande parte das promessas feitas ao arregimentar esse pessoal e exerce fiscalização severa sobre os seus serviços. O fato da mão-de-obra residir na propriedade permite ao proprietário maior flexibilidade no seu emprego, pelo ajustamento da jornada de trabalho ou dos dias trabalhados na

² O proprietário costuma manter em sua propriedade um estoque de bens, como cigarros e outros artigos, além do que realiza o pagamento mensalmente, procurando evitar que os trabalhadores desloquem-se toda semana para a cidade.

semana. Os trabalhadores, apesar de formalizarem seus contratos de trabalho, apresentam constantes reclamações de que não recebem os direitos trabalhistas que lhe são devidos, além do que se sujeitam a habitações e alimentação precárias, ao mesmo tempo que são obrigados a pagar um preço elevado por esta última.

Finalmente, na região de estudo pode-se constatar o caso em que o empreiteiro é "absorvido" pelo proprietário, como já descrito no capítulo anterior. Nesse caso, o volante é registrado e pago diretamente pelo produtor. O empreiteiro, que em algumas vezes é transformado em empregado do proprietário, continua responsável pela arregimentação, fiscalização e transporte da mão-de-obra volante. A remuneração do empreiteiro é composta por salário básico e por uma comissão que normalmente se constitui de uma porcentagem da folha de pagamento dos volantes. Deve-se ressaltar que o empreiteiro passa a não exercer controle direto sob a remuneração do volante. No entanto, o empreiteiro efetua uma fiscalização efetiva sobre o trabalho do volante, pois sua remuneração ainda depende do rendimento da mão-de-obra.

Apesar da inexistência do controle direto sobre a remuneração dos volantes, tem-se constatado que indiretamente o empreiteiro pode-se beneficiar do ganho dos trabalhadores. Uma forma é aquela em que os empreiteiros são proprietários ou fazem acordo com os donos de armazéns e bares nos quais os volantes fazem suas despesas, recebendo uma comissão sobre os gastos efetuados. Outra forma torna-se possível pelo fato dos empreiteiros serem responsáveis pela medição da quantidade de cana cortada; muitas vezes os empreiteiros subestimam a produção de alguns trabalhadores, repassando a diferença para outros, amigos ou parentes.

Na maior parte das vezes, o contrato de trabalho entre o volante e o proprietário é temporário, abrangendo o período de safra, de aproximadamente 6 a 7 meses. Do preço pago ao volante por tonelada cortada, uma parcela é retida para ser paga no final da safra, referente ao 13º salário, férias e indenização. Havendo rompimento de contrato de trabalho antes do término da safra por parte dos trabalhadores, estes perdem o direito às férias e a indenização. Normalmente, na safra da cana é pago o domingo para o trabalhador que esteve presente ao serviço toda a semana. Portanto, o contrato de trabalho oferece garantia aos proprietários de fornecimento de mão-de-obra, sem interrupção durante toda a safra da cana.

Em algumas usinas da região, o contrato de trabalho é renovado no período da entressafra, permanecendo os trabalhadores empre-

gados nas propriedades o ano todo, o que, para essas usinas, significa uma garantia de fornecimento de mão-de-obra na safra seguinte³. Logicamente, isso é possível devido à expansão da área de cana, ampliando-se o período da colheita e diminuindo-se a sazonalidade de emprego de mão-de-obra.

Na entressafra, as usinas da região mantêm esse pessoal ocupado na carpa, cuja necessidade de mão-de-obra é aumentada pela menor utilização de herbicidas, no plantio de novas áreas e no cultivo das áreas de reforma de cana com outras culturas, como amendoim e soja.

Além de permitir uma maior qualificação da mão-de-obra volante pela repetitividade das operações agrícolas, a estabilidade de emprego possibilita melhorar as condições de reprodução da força de trabalho, implicando ganhos em termos da produtividade.

Como se tentou mostrar anteriormente, a tendência de modificação na intermediação de mão-de-obra, onde se procura formalizar os contratos de trabalho e permitir maior controle da força de trabalho pelo proprietário, é motivada pela necessidade de manutenção da mão-de-obra durante a colheita, período em que se acirra a disputa por trabalhadores⁴. A extensão do período de colheita, que reduz a sazonalidade de emprego, também justifica a manutenção das turmas fixas de trabalhadores neste período.

Ao final da safra da cana, apenas pequena parcela de volantes consegue manter o emprego nas mesmas propriedades onde trabalharam durante a safra. Algumas usinas, como já descrito anteriormente, tendem a manter a maior parte dos seus cortadores empregada no período da entressafra, pagando uma diária que é menor que a remuneração obtida durante o corte da cana. Entretanto, este não é o comportamento típico da maioria das usinas e dos fornecedores, os quais dispensam ao final da safra grande parcela de mão-de-obra empregada na colheita.

A estes trabalhadores dispensados pelos produtores de cana unem-se os trabalhadores dispensados da colheita da laranja, engrossando assim o excedente de mão-de-obra no mercado de trabalho volante.

Na entressafra da cana o processo de intermediação de mão-de-obra se altera, voltando o empregador típico ou individual a repre-

³ Na laranja, como a colheita é realizada na sua grande maioria pela indústria de suco, esta contrata a mão-de-obra volante apenas na safra, dispensando todos os trabalhadores no período da entressafra, pois não possui atividade produtiva agrícola.

⁴ Observe-se que a colheita da laranja, coincidente com a da cana, acirra esta disputa pela mão-de-obra.

sentar papel importante na arregimentação da mão-de-obra. O produtor, dado o curto período de utilização da mão-de-obra, não mais passa a contratar diretamente os volantes. Estes trabalham esporadicamente em diversas propriedades sob responsabilidade direta do empreiteiro, sem carteira assinada, sem direito a férias, a domingo remunerado, sem receber os direitos trabalhistas, só recebendo pelos dias trabalhados. Convivem com constantes períodos de desemprego, sendo obrigados a mudar constantemente de empreiteiros.

As atividades que geram emprego nessa época basicamente são as capinas de diversas culturas, raleação de algodão, as colheitas de algodão e amendoim e catação de milho, que são atividades de curta duração, que não mobilizam mão-de-obra por grande período de tempo na mesma propriedade.

Dado o excesso de mão-de-obra existente, o nível salarial tende a diminuir nessa época, mesmo porque algumas das atividades são pagas através de diária, além de existir, como já foi dito, períodos de desemprego que também reduzem a remuneração média, causando sérios reflexos nas condições de vida dos trabalhadores volantes. Além disso, os empreiteiros têm nessa época maior autonomia, podendo aumentar os descontos realizados nos salários dos volantes.

Concomitantemente com as mudanças ocorridas no processo de intermediação da mão-de-obra, ocorrem algumas modificações nas condições de vida e trabalho da população de volantes. A formalização do contrato de trabalho dá ao volante maior segurança de emprego e maior acesso aos direitos previdenciários e trabalhistas. Frise-se que, para a maioria, isso apenas se realiza no período de safra, em que pese à ocorrência de casos de firmas empreiteiras e produtores que mesmo na safra não proporcionam aos seus trabalhadores esses benefícios mínimos.

Na entressafra, a não ser para aqueles trabalhadores cujos contratos são renovados, a instabilidade de emprego é uma constante e os volantes não contam com amparo trabalhista e previdenciário.

O fato de se ter maior estabilidade de emprego não foi suficiente para que as condições de trabalho e vida dos volantes melhorassem significativamente. Estes trabalhadores ainda são obrigados a conviver com um ritmo extenuante de trabalho⁵, representado por lon-

⁵ O aumento do ritmo de trabalho pode ser exemplificado pela mudança do sistema de corte de cana de 5 para 7 ruas, no qual se exige maior esforço físico do trabalhador para cortar mais cana sem ter a justa compensação salarial. (Ver GEBARA, J.J. & BACCARIN, J.G. — O Novo Sistema de Corte de Cana por 7 Ruas: Quem ganha? Série Estudos. Departamento de Economia Rural/FCAV/UNESP/Jaboticabal. Mimeo. 1983.)

gas jornadas que se iniciam pela madrugada e terminam no início da noite. Desse tempo uma parte é consumida com transporte em caminhões normalmente superlotados e nem sempre dentro de padrões de razoável segurança. Para a faina diária os bóias-frias levam sua alimentação acondicionada em caldeirões, sempre com risco de se estragar. Na época de safra, quando os trabalhadores ganham segundo sua produção, ao chegarem ao local de trabalho cuidam de se alimentar para não perder tempo com parada para almoço.

Os trabalhadores volantes, qualquer que seja a forma de sua arregimentação e contratação, recebem remuneração apenas nos dias em que trabalham. Quando chove, não trabalham e não ganham. Se chover quinze dias, por exemplo, ficam todos esses dias sem remuneração. E, para quem ganha hoje para comer amanhã, a situação fica insustentável. Nestes períodos os trabalhadores aumentam sua dependência com relação aos empreiteiros, que lhes fornecem vales e algum adiantamento.

Com relação às condições de vida dos volantes, por mais que exista tendência de modificações na forma de intermediação, continuam precárias. Normalmente moram em pequenos cômodos famílias inteiras, num ambiente de promiscuidade, pagando aluguel que consome boa parte de suas rendas. As ruas não têm pavimentação e nem existe infra-estrutura urbana, como água, esgoto e luz elétrica. Em alguns casos moram, principalmente os solteiros, em verdadeiros cortiços onde têm apenas espaço para uma cama e mala. Nestes locais, também lhes são servidas as batidas refeições compostas quando muito de arroz, feijão e um ovo. Reclamações repetidas ocorrem com relação à alimentação, principalmente quanto a seu custo, ressaltando-se aqui o exemplo dado por quase todos os trabalhadores entrevistados com relação ao preço de uma lata de óleo. Já precário, o nível alimentar se deteriora em alguns períodos do ano — por exemplo, no mês de dezembro, quando diminui a necessidade de mão-de-obra —, fazendo com que, algumas vezes, os trabalhadores não levem comida para o serviço, o que vem provocando desmaios durante a jornada. A título de ilustração dessa precariedade de alimentação e da consciência do fato, um dos trabalhadores relatou que não consegue comer carne bovina há meses e quando muito consegue comer um frango de pequeno porte, esporadicamente. Relatou também o episódio ocorrido com sua família em dezembro passado, período em que choveu muito e impossibilitou o trabalho — dizendo que “passou o natal comendo abóboras”.

Com relação à educação, o que se nota é que os trabalhadores são em sua maioria analfabetos ou semi-alfabetizados, não raro ape-

nas conseguindo assinar, precariamente, o próprio nome. Não conseguem se matricular em curso de alfabetização de adultos, pois chegam tão esgotados do serviço que não têm disposição para isso. Da mesma forma não conseguem manter seus filhos na escola, pois saem antes do horário de enviar as crianças para a aula e normalmente as mais velhas têm obrigações domésticas, sem contar as insuperáveis limitações econômicas, reproduzindo, dessa forma, as mesmas condições dos pais.

Diante do exposto, pouco se espera das condições de saúde dos bóias-frias. Sua alimentação, as condições de trabalho, higiene e moradia fazem com que suas condições de saúde sejam precárias, com a verminose grassando entre as crianças e as endemias rondando com frequência os adultos que vivem enfraquecidos, baixando a expectativa de vida e aumentando o nível de mortalidade infantil.

4 — CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tomando-se como evidência a região de Jaboticabal e atendendo-se basicamente à cultura da cana, procurou-se mostrar, ao longo do trabalho, que o processo de intermediação da mão-de-obra volante vem passando por modificações. O empregador típico vem perdendo importância em favor de outros tipos de intermediação, que procuram formalizar os vínculos de emprego entre bóias-frias e proprietários, garantindo a estes últimos maior controle da mão-de-obra.

Isto se verifica especialmente durante a colheita da cana, devido basicamente à acirrada disputa por mão-de-obra neste período e à extensão da colheita que, diminuindo a sazonalidade de emprego, viabiliza a manutenção de turmas fixas.

As modificações ocorridas no mercado de mão-de-obra volante trouxeram para os bóias-frias maior estabilidade de emprego principalmente no período de safra e o acesso a algumas vantagens trabalhistas e previdenciárias. Entretanto, suas condições de vida e trabalho ainda são bastante precárias, pois continuam submetidos a extenuantes jornadas de trabalho, transportados em desconfortáveis caminhões, com dificuldades de acesso ao sistema educacional para si e seus dependentes, morando sob condições sub-humanas nos distantes bairros periféricos, desprovidos de saneamento básico, alimentando-se inadequadamente em termos qualitativos e quantitativos e submetendo-se em conseqüência a péssimas condições de saúde.

Desta maneira, percebe-se que a tendência genérica de melhor organização do mercado de mão-de-obra volante em direção à forma-

lização dos contratos de trabalho e estabilidade de emprego na realidade vem ao encontro dos interesses da classe patronal, que procura maior controle sobre o mercado de mão-de-obra. Este fato não significa para o trabalhador garantia quanto a melhorias significativas no seu nível de vida.

Nesse sentido, um exemplo esclarecedor foi o que ocorreu em Guariba — SP, onde os volantes se revoltaram contra as precárias condições a que estavam submetidos. Ressalte-se que o movimento foi iniciado por trabalhadores de uma usina tida como modelo na região, que contrata formalmente os seus trabalhadores, inclusive na entressafra, respeitando seus direitos trabalhistas.

Ao final do movimento os trabalhadores conseguiram aumento no preço da tonelada cortada, modificação no sistema de corte, com a volta para o tradicional método de 5 ruas, além de verem atendidas outras reivindicações. Isto só foi conseguido porque os trabalhadores mostraram sua força, mobilizando-se e reivindicando em massa.

Fica evidente assim que as conquistas sociais da classe trabalhadora necessariamente dependem de seu próprio poder.

BIBLIOGRAFIA

- FLEURY, M.T.L. (1978). Considerações sobre as "Cooperativas de Trabalhadores Volantes". *Cadernos CERU*, São Paulo II(I): 114-119 (set.).
- GEBARA, J.J. & BACCARIN, J.G. (1983). O novo sistema de corte de cana por 7 ruas: quem ganha? *Série Estudos*. Departamento de Economia Rural/FCAV/UNESP/Jaboticabal. Mimeo. 9 p.
- GRAZIANO DA SILVA, J. (1982). O "bóia-fria" entre aspas e com os pingos nos is. In: Departamento de Economia Rural — FCA de Botucatu (org.). *A mão-de-obra volante na agricultura*. São Paulo, CNPq/UNESP/POLIS, pp. 137-177.
- KAGEYAMA, A.A. (1982). O emprego temporário na agricultura brasileira: seus determinantes e sua evolução recente. *Boletim da Associação Brasileira de Reforma Agrária (ABRA)*, Campinas. 12(5):3-12 (set./out.).
- SABÓIA, J.C. (1978). De senhores e trocadores de cebola — Estudo sobre a representação de fazendeiros na região de Cravinhos, São Paulo. Dissertação de mestrado. UNICAMP. Mimeo.

SOUSA, A.O.; BACCARIN, J.G. & GEBARA, J.J. (1982): Cooperativas de bóias-frias: o caso de Franca. *Boletim da Associação Brasileira de Reforma Agrária (ABRA)*, Campinas. 12(5):13-21. (set./out.).

RESUMO

Este trabalho trata da evolução da intermediação da mão-de-obra e suas implicações sobre o trabalhador. Volante na região de Jaboticabal — SP, particularmente na lavoura canavieira.

O autor discute as diferentes formas de intermediação existentes na região em estudo e demonstra particularmente o caráter explorador da atuação dos diferentes agentes envolvidos no processo de contratação da força de trabalho do bóia fria, personagem típico das cidades das regiões canavieiras do estado.

ABSTRACT

The author discusses the evolution of the different forms of intermediary agents that act in the region of Jaboticabal-SP, to provide seasonal workers chiefly for the sugar-cane plantations.

RÉSUMÉ

Ce travail discute l'évolution de la présence de l'intermédiaire dans le recrutement de la main d'oeuvre et ses implications sur le travailleur saisonnier ("bóia-fria") de la région de Jaboticabal-SP, surtout celui de la canne-à-sucre.

L'auteur montre les différents types d'intermédiaire et son caractère exploiteur.