

Nota Explicativa

Esta tese foi digitalizada a partir dos exemplares disponíveis na Biblioteca Florestan Fernandes e/ou no Centro de Apoio à Pesquisa em História da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas. Nenhum dos exemplares possui a página 32.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS

A Política e as Políticas das
Relações do Trabalho

Rosa Maria Fischer Ferreira

Tese apresentada para obtenção do
título de Doutor em Ciência Política

Orientador: *Prof. Dr. Francisco Corrêa Welfort*

1 9 8 3

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE FILOSOFIA, LETRAS E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS

A POLÍTICA E AS POLÍTICAS
DAS RELAÇÕES DO TRABALHO

ROSA MARIA FISCHER FERREIRA

TESE APRESENTADA PARA OBTENÇÃO
DO TÍTULO DE DOUTOR EM CIÊNCIA POLÍTICA

ORIENTADOR: PROF. DR. FRANCISCO CORRÊA WEFFORT

1983

Ao meu pai,
que me ensinou, pelo exemplo,
a amar o trabalho e respeitar
o trabalhador.

Aos meus filhos,
na esperança de que sejam os
trabalhadores de um mundo no
qual o trabalho seja realizaç
ão, dignidade e liberdade.

ÍNDICE

APRESENTAÇÃO	1- 4
CAPÍTULO I - TRABALHO E RELAÇÕES DO TRABALHO NA SOCIEDADE CAPITALISTA BRASILEIRA	
1. TRABALHO E RELAÇÕES DO TRABALHO	5- 29
2. RELAÇÕES DO TRABALHO - UMA DISCUSSÃO TEÓRICO - METODOLÓGICA	30- 31
2.1. A Instância da Análise Política das Relações do Trabalho - "o institucional e o real"	32- 43
2.2. A Instância das Políticas de Administração de Recursos Humanos - "pondo os pingos nos is"	44- 59
2.3. A Instância da Teoria e Prática da Organização do Processo de Trabalho - "amarrando a relação na produção"	60- 74
CAPÍTULO II - TRABALHO E PROCESSO DE TRABALHO NA AGROINDÚSTRIA CANAVIEIRA	
1. CONSIDERAÇÕES GENÉRICAS SOBRE A AGROINDÚSTRIA CANAVIEIRA	75- 91
2. O TRABALHO NA AGROINDÚSTRIA CANAVIEIRA	92-103
3. PROCESSO DE TRABALHO NA AGROINDÚSTRIA CANAVIEIRA DE SÃO PAULO	104-110
3.1. A Organização do Processo de Trabalho na Agroindústria Canavieira de São Paulo - "refinando" as relações entre os aspectos técnicos e os sociais da organização do trabalho	111-122

3.2. A Organização do Trabalho Agrícola na Lavoura de Cana em Agroindústrias de São Paulo	123-139
3.3. A Organização da "Turma" de Corte no Processo de Produção da Cana	140-155
3.4. A Organização do Trabalho Industrial em Agroindústrias de São Paulo	156-176
3.5. A Organização do Processamento Industrial da Cana	177-184
4. REPENSANDO A QUESTÃO DO TRABALHADOR AGRÍCOLA A PARTIR DE SUA INSERÇÃO NA AGROINDÚSTRIA CANAVIEIRA	185-202

CAPÍTULO III - TRABALHO E RELAÇÕES DO TRABALHO NA AGROINDÚSTRIA CANAVIEIRA DE SÃO PAULO

INTRODUÇÃO	203-207
1. CARACTERIZAÇÃO DA OCUPAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA BRAÇAL AGRÍCOLA ALOCADA NA PRODUÇÃO CANAVIEIRA EM DUAS REGIÕES DO ESTADO DE SÃO PAULO	208-229
2. CONDIÇÕES DE VIDA E TRABALHO DOS TRABALHADORES AGRÍCOLAS DAS REGIÕES PESQUISADAS - "A CONTRADIÇÃO ENTRE PRODUZIR TRABALHO E NÃO REPRODUZIR O TRABALHADOR"	230-285
ANEXO 1 - A QUESTÃO DA ESCASSEZ DE MÃO-DE-OBRA BRAÇAL AGRÍCOLA	286-296
ANEXO 2 - INFORMAÇÕES GENÉRICAS SOBRE AS REGIÕES PESQUISADAS	297-309

CAPÍTULO IV - A POLÍTICA E AS POLÍTICAS DAS RELAÇÕES DO TRABALHO NA AGROINDÚSTRIA CANAVIEIRA DE SÃO PAULO

1. O PROCESSO PRODUTIVO E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO COMO DETERMINANTES DAS RELAÇÕES DO TRABALHO DO "RURÍCOLA". A RELAÇÃO PRODUZIDA	310-360
---	---------

2. AS ASPIRAÇÕES DE CONDIÇÕES E RELAÇÕES DO TRABALHO ENTRE OS "RURÍCOLAS" : "PRODUZINDO A MUDANÇA" 361-390
3. AS POLÍTICAS DE RELAÇÕES DO TRABALHO NA AGROINDÚSTRIA CANAVIEIRA : O CONTRAPONTO ENTRE O TRABALHADOR AGRÍCOLA E O INDUSTRIAL, OU "NEM TUDO QUE RE-LUZ É OURO" 391-417

BIBLIOGRAFIA

ÍNDICE DE TABELAS

- II.1.1. - Aplicações do Fundo Especial de Exportação até 31.12.1977, segundo as finalidades e regiões 79
- II.1.2. - Limites de Produção de Açúcar do País, estabelecidos mediante resoluções administrativas do IAA -1957/1958 a 1977/1978. 88
- II.3.1. - Mão-de-obra por etapa do ciclo produtivo 107
- II.4.1. - Sao Paulo: salarios rurais e urbanos 196
- II.4.2. - Estado de São Paulo, Salários Rurais - 1949/1970 197
- III.1.1. - As maiores taxas de crescimento populacional - Região I 212
- III.1.2. - Cruzamento entre o tempo de trabalho na lavoura canavieira e a procedência dos trabalhadores da amostra - Região I 213
- III.1.3. - Tempo de moradia do trabalhador na atual residencia, por usina - Região I 214
- III.1.4. - PEA e PEA-Agrícola - Região I -1981 a 1990 215

III.1.5.	- Demanda e Déficit de mão-de-obra agrícola de 1981 a 1990 - Região 1	216
III.1.6.	- Distribuição da amostra regional quanto ao tempo de trabalho na lavoura canavieira, por usina - Região 1	217
III.1.7.	- Tempo de estabilidade de emprego dos trabalhadores pesquisados, por usina-Região 1	219
III.1.8.	- Demonstrativo da rotatividade da amostra regional no último ano, por usina-Região 1	220
III.1.9.	- Demonstrativo das condições de mudança do último emprego na amostra regional, por usina - Região 1	221
III.1.10.	- Crescimento urbano - Região 2	222
III.1.11.	- As maiores taxas de fixação rural-Região 2	223
III.1.12.	- População total - observada e estimada - 1960 a 1990 - Região 2	223
III.1.13.	- PEA e PEA-Agrícola - Região 2 -1960 a 1990	224
III.1.14.	- Cidade de origem - Região 2	226
III.1.15.	- Tempo de moradia na casa atual - Região 2	226
III.1.16.	- Demanda (\bar{M}) e Déficit (\bar{M}) de mão-de-obra-agrícola - Região 2	227
III.1.17.	- Ocupação da mão-de-obra agrícola, por cultura - Região 2	228
III.2.1.	- Tempo de moradia na cidade, por usina-Região 1	235
III.2.2.	- Tempo de moradia na cidade - Região 2	236

III.2.3.	- Distribuição da amostra regional por faixas etárias e sexos, por usina-Região 1	238
III.2.4.	- Idade x cultura que trabalha - Região 2	242
III.2.5.	- Sexo x cultura que trabalha - Região 2	243
III.2.6.	- Ganho, por usina, Região 1	254
III.2.7.	- Localização da moradia - Região 2	267
III.2.8.	- Distribuição do gasto mensal com consumo alimentar dos trabalhadores da amostra da Região 1	269
III.2.9.	- Consumo do trabalhador na 2ª jornada de trabalho - Região 1	272
III.2.10.	- Deficiência alimentar dos trabalhadores braçais agrícolas, segundo necessidades teoricamente estimadas	273
IV.1.1.	- Distribuição dos trabalhadores que pretendem abandonar o trabalho agrícola na amostra regional, por tipo de atividade desejada, por usina - Região 1	306
IV.1.2.	- Onde pretende ganhar x quanto pretende ganhar - Região 2	317
IV.1.3.	- Por que deseja mudar de profissão x que profissão gostaria de ter - Região 2	321
IV.1.4.	- Comparação entre o tempo de trabalho com o empregado atual e na usina atual, da amostra regional, por usina - Região 1	326
IV.1.5.	- Tempo na lavoura x vínculo com o mesmo empregado - Região 1	329
IV.1.6.	- Tempo na lavoura x vínculo com o mesmo empregado - Região 1	329

IV.1.7.	- Distribuição da amostra regional quanto à forma como empregou-se - Região 1	332
IV.1.8.	- Distribuição das respostas da amostra regional sobre o principal motivo na escolha do patrão atual, por usina - Região 1	333
IV.1.9.	- Escolha do patrão com quem trabalha x principais motivos para escolha do patrão - Região 2	336
IV.1.10.	- Distribuição da amostra regional por recebimento de atendimento à saúde na frente de trabalho, por usina - Região 1	339
IV.1.11.	- Distribuição da amostra regional por recebimento de serviços de ambulatório médico, por usina - Região 1	340
IV.1.12.	- Distribuição da amostra regional por recebimento de serviços de assistência hospitalar, por usina - Região 1	340
IV.1.13.	- Distribuição da amostra regional por recebimento de serviços de assistência odontológica, por usina - Região 1	341
IV.1.14.	- Distribuição da amostra regional por recebimento de serviços de farmácia, por usina - Região 1	341
IV.1.15.	- Distribuição da amostra regional por recebimento de assistência pré e pós - natal, por usina - Região 1	342
IV.1.16.	- Distribuição da escolha da amostra regional do serviço de assistência à saúde prioritária para as usinas - Região 1	343
IV.1.17.	- Distribuição da amostra regional por recebimento de adiantamentos salariais - Região 1	344

IV.1.18.	- Distribuição da amostra regional por recebimento de fiador de aluguel, por usinas Região 1	344
IV.1.19.	- Distribuição da amostra regional por recebimento de vales para compras de armazém, por usina - Região 1	345
IV.1.20.	- Distribuição da amostra regional pelo recebimento de pagamento adicional por trabalho em horário extraordinário. por usina Região 1	346
IV.1.21.	- Distribuição da amostra regional pelo pagamento de férias, por usina - Região 1	347
IV.1.22.	- Distribuição de trabalhadores nas relações usinas e empreiteiros, por usina - Região 1	349
IV.1.23.	- Frequência de deslocamentos durante a jornada de trabalho, por usina - Região 1	358
IV.2.1.	- Distribuição da amostra regional pela função que deseja exercer na lavoura canavieira, por usina - Região 1	365
IV.2.2.	- Onde gostaria de trabalhar x por usina - Região 1	372
IV.2.3.	- Salários - Região 2	378
IV.2.4.	- Distribuição da amostra regional quanto a mudanças desejadas nas condições de frente de trabalho, por usina - Região 1	387
IV.2.5.	- Cálculo da média de deslocamentos e tempo perdido em cada deslocamento por semana, por usina - Região 1	389

ÍNDICE DE QUADROS

11.1.	- Evolução da área plantada com cana-de-açúcar para indústrias por Divisão Regional Agrícola, Estado de São Paulo, 1968/1979 (em ha.)	90
11.2.	- Evolução da lavoura canavieira no Estado de São Paulo - 1972/1979	129
11.3.	- Posição da área plantada com cana-de-açúcar e área mecanizável	129
11.4.	- Projeção da área plantada a ser mecanizada na cultura de cana-de-açúcar do Estado de São Paulo	130
11.5.	- Projeção da mecanização da colheita de cana-de-açúcar - 1980/1995	131

SEQUÊNCIA DE QUADROS DEMONSTRATIVOS DA DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES DA ÁREA INDUSTRIAL POR CENTROS DE CUSTO E CONSOLIDAÇÃO DOS CENTROS DE CUSTO. 163-176

111.1.	- Alimentação - "mistura"	271
111.2.	- Horário x calorias	274

ANEXO 1

<u>Quadro a</u>	- Oferta de mão-de-obra agrícola -Região Sudeste e Estado de São Paulo	291
Quadro b	- PEA-Agrícola do Estado de São Paulo-1980/2000	292
Quadro c	- Demanda do fator trabalho - 1978/2000	293
Quadro d	- Coeficientes técnicos de utilização da mão-de-obra, por cultura	293
<u>Quadro e</u>	- Confronto entre a oferta e a demanda de mão-de-obra agrícola - 1980/2000	294
IV.1.	- Sub-amostra de Cargos Operacionais semelhantes das áreas agrícola e industrial	413

INDICE DE GRÁFICOS

- 11.1. - Efeito das principais tecnologias modernas sobre as exigências de mão-de-obra segundo as fases do ano agrícola 125
- 11.2. - Projeção da colheita mecânica e manual da 1ª voura canavieira 132

ANEXO]

- Gráfico a - Projeção da PEA-Agrícola para a Região Sudeste 291
- Gráfico b - Projeção da PEA-Agrícola para o Estado de São Paulo 292
- Gráfico c - Projeção do confronto entre a oferta e a demanda de mão-de-obra agrícola para agrícola para o Estado de São Paulo 294
- IV.1. - Distribuição salarial por áreas - Plano Operacional - Usina 1 - Região 1 414

INDICE DE FIGURAS

- 11.1 - Porcentagem de mão-de-obra em ordem decrescente 108
- 11.2. - Diagrama de distribuição das "turmas" de corte de cana nos "eitos" 147

APRESENTAÇÃO

O objetivo das análises e interpretações elaboradas neste texto é o de proceder ao questionamento das relações do trabalho, en quanto categoria passível de estudo sócio-político. A especifi cidade desse enfoque determinou que a realidade pesquisada, as sim como o enquadramento teórico-metodológico empregado, apreen dessem, conjuntamente, três níveis:

- . o político, definido pelo conjunto institucional-legal que dá referência às relações concretas;
- . o das políticas administrativas que no âmbito das organizações empresariais efetivam a ligação entre o político institucio nalizado e a prática social e política do relacionamento en tre os agentes;
- . e, o das ações e representações destes agentes sociais — tra balhadores e empregadores — quando efetivamente envolvidos nas relações do trabalho.

Para analisar a forma que adquirem estas relações e a dinâmica que as estabilizam ou as predispõem à mudança em situações con cretas, foi escolhido o caso específico dos padrões de relações do trabalho observáveis atualmente em agroindústrias canaviei ras de grande porte do Estado de São Paulo.

Os motivos desta escolha são detalhados no texto, podendo-se ressaltar nesta apresentação:

- . os que se referem às características desse tipo de organiza-ção empresarial, dentre as quais: a forte presença na econo mia capitalista do setor agroindustrial brasileiro, as pers pectivas de seu desenvolvimento principalmente pós-Proálcool e as tendências de crescimento e concentração no Estado de São Paulo;
- . os que se referem às condições de trabalho nesse setor como: o volume de pessoal demandado, a heterogeneidade da mão-de- obra alocada, a diversidade das políticas de administração de

Recursos Humanos dessas empresas as quais instauram múltiplos padrões de relações do trabalho, concomitantemente, no mesmo ambiente social e organizacional;

- . os que explicitam, nos limites da agroindústria, além das contradições inerentes à apropriação capitalista do trabalho, aquelas advindas dos padrões de assalariamento vigentes na agricultura brasileira, que confrontam com as necessidades do processo produtivo empresarial e com as aspirações e expectativas dos trabalhadores.

A análise é encaminhada no sentido de descrever os aspectos que caracterizam a situação de trabalho e os padrões das relações do trabalho na agroindústria canavieira paulista, enfocando com ênfase o trabalhador braçal agrícola, que configura a tendência mais radical dessa contradição e o possível germe da mudança social e política.

O enquadramento da análise política do tema procura referenciar-se sempre aos três níveis propostos, embora com algumas limitações:

- . o institucional-legal não é suficientemente apreendido, porque na área das relações do trabalho esta instância política comparece mais pela omissão, do que pelo papel real que o Estado e seus aparelhos cumpriram na determinação e controle das leis que a regulam;
- . o das políticas administrativas precisou fundamentar-se quase exclusivamente nas tendências observadas na prática cotidiana de algumas empresas pesquisadas, visto que as organizações do setor apresentam pequeno desenvolvimento administrativo formalizado;
- . os limites de definição do problema de investigação determinaram o privilegiamento de um segmento da classe trabalhadora alocada na agroindústria, para que fosse possível apreender, ainda que insuficientemente, as condições concretas e as representações elaboradas pelos trabalhadores sobre a vida e o trabalho.

O conjunto do material empírico e teórico foi reunido neste texto

to sob a forma de reflexões acerca da Política das Relações do Trabalho, cuja prática cotidiana é redefinida pelas políticas administrativas de Recursos Humanos das empresas, as quais geram as políticas das relações do trabalho que são concretamente vivenciadas pelos agentes sociais em interação.

O texto aborda as questões conceituais e a proposta teórico-metodológica no primeiro capítulo. O segundo procura caracterizar o trabalho na agroindústria canavieira, a nível da organização dos processos produtivos principais que formam o elo indestrutível, embora em alguns momentos negado, entre a produção agrícola da matéria-prima e seu processamento industrial. Nele se recoloca a questão do trabalho braçal agrícola, ponto mais fraco e, no entanto, imprescindível deste elo entre as duas fases da produção neste tipo de empresa capitalista. O terceiro capítulo caracteriza a ocupação da mão-de-obra agrícola, detalhando com dados empíricos, as condições de vida e trabalho dos "rurícolas". No quarto capítulo são discutidas empírica e teoricamente as determinantes do processo de trabalho na definição dos padrões de relações do trabalho vivenciadas pelo trabalhador braçal agrícola, suas aspirações de mudança e as tendências das políticas administrativas das empresas, as quais podem efetivar transformações ainda que sem se controlar quanto e como elas repercutirão no âmbito da organização agroindustrial em particular e do setor em que ela se insere.

Nos limites do trabalho acadêmico e da própria capacidade de observação e análise de uma situação nova, concreta e, ela própria limitada, este texto não apresenta conclusões. Seu objetivo é o de acrescentar idéias ao questionamento e à reflexão sobre a dinâmica das relações do trabalho no desenvolvimento das forças produtivas na sociedade brasileira. Creio não tê-lo atingido completamente, em virtude de minhas próprias limitações no exercício do trabalho intelectual.

O texto final foi escrito num quadro de dúvidas pessoais que não justificam as falhas e omissões mas devem ser explicitadas. Elas configuram a angústia, provavelmente eterna, da percepção de que a realidade é maior e mais complexa, do que o que pode ser observado e analisado. Estendem-se pela ambigüidade da decisão de realizar um trabalho intelectual, cuja validade é muito pequena, para minorar as condições de desigualdade entre os homens,

que o fizeram nascer. Finalmente, expressam-se na certeza de que o produto obtido é a somatória dos esforços de vivência, a nálise e reflexão de um número infinito de pessoas; desde os companheiros que compartilharam as etapas diárias de cada trabalho até aqueles com quem cruzei, momentaneamente, pela vida, no rosto de um "rurícola" orgulhoso por mostrar seu trabalho à "professora da USP", na casa pobre do "bóia-fria" que explicou seu sonho de fazer o filho "estudar para doutor" ou, em meio à fumaça da usina, no discurso do operário sobre o sono que o vence no meio da jornada de trabalho.

Agradecer a todos estes autores do trabalho coletivo pela realização de um texto modesto seria inócua e impossível. Para que ele fosse escrito, porém, foi preciso que muitos me ajudassem. Houve o companheirismo dos amigos que constituem as equipes de trabalho de que participo no Instituto de Administração da Faculdade de Economia e Administração da USP e no CEDEC - Centro de Estudos de Cultura Contemporânea.

Dentre eles quero expressar especial gratidão a Maria de Fátima Milan, Maria Tereza Leme Fleury, André Luiz Fischer e Bôris Fausto que além do apoio afetivo, generosamente ampliaram suas próprias jornadas de trabalho para assumir algumas das minhas obrigações profissionais, de modo que eu dispusesse do tempo necessário para escrever. Assim como, Maria Inês, Hermínia, Eunice, Rachel e João, que compuseram a "linha de montagem" final, da qual participaram todos companheiros de trabalho do IA/FEA/USP. Ao meu orientador, Weffort, que sempre respeitou e confiou no meu trabalho, guiando-o com segurança e amizade e compartilhando o sonho da cidadania justa e livre para todos os brasileiros.

Aos meus pais, Rosa e Guido, a quem devo a possibilidade de me fazer gente e profissional e o apoio, nesta etapa da vida, quando substituíram com muito amor, meu cuidado e meu carinho por Luana, Maíra e Tiago, meus filhos.

CAPÍTULO I

TRABALHO E RELAÇÕES DO TRABALHO NA
SOCIEDADE CAPITALISTA BRASILEIRA

1. TRABALHO E RELAÇÕES DE TRABALHO

Este é um estudo que parte da preocupação central com a questão do trabalho na sociedade brasileira. A questão do trabalho é em si suficientemente ampla para que se faça inicialmente dois esforços de delimitação. O primeiro deles remete à discussão conceitual de trabalho, que permitirá avançar na justificativa da importância do tema para a análise sociológica. O segundo seleciona um aspecto da questão — o das características próprias dos padrões de relações do trabalho que se manifestam em situações específicas — cuja análise será predominante neste estudo, fundamentando os motivos desta escolha.

O trabalho constitui uma forma de ação humana cujo movimento visa modificar a natureza externa. Sua realização provoca a própria transformação do homem em ação, na medida em que este desenvolve suas potencialidades físicas e intelectuais para concretizar as atividades requeridas pelo trabalho. É nesse sentido que Engels afirma que "a mão não é apenas o órgão do trabalho, é também produto do trabalho"¹.

Entretanto, embora se constitua num tipo de atividade capaz de levar o homem a moldar o mundo e a remoldar a si próprio, instigado por sua inteligência e capacidade, o trabalho não pode ser concebido — numa postura positivista e mesmo ufanista do seu valor para o indivíduo — como um instinto da espécie humana que a orienta para atingir a plenitude de sua realização, a essência de sua humanidade. Embora seja seu modo de manifestar a vida, sua atividade vital, o homem trabalha para viver. Sua força de trabalho é uma mercadoria que ele troca com a mercadoria que o capitalista possui — o dinheiro — para adquirir os meios necessários à subsistência.

"Eis porque o produto de sua atividade não é também o objetivo de sua atividade. O que ele produz para si

¹ ENGELS, F. e MARX, K. - Selected Works. Vol. III, Moscou, 1970, p.66-70, também citado por BRAVERMAN, H. - Trabalho e Capital Monopolista, Rio de Janeiro, Zahar, 1981, p.52.

mesmo não é a seda que tece, não é o ouro que extrai das minas, não é o palácio que constrói. O que ele produz para si mesmo é o salário e a seda, o ouro, o palácio, reduzem-se, para ele, a uma quantidade determinada de meios de subsistência, talvez uma jaqueta de algodão, alguns cobres ou o alojamento no sub-solo. O operário que, durante doze horas, tece, fia, fura, torneia, constrói, maneja a pá, entalha a pedra, transporta-a etc. considera essas suas doze horas de tecelagem, fiação, furação, de trabalho de torno ou de pedreiro, de manejo da pá ou entalhe da pedra como manifestação de sua vida, como sua vida? Muito pelo contrário. A vida para ele principia quando interrompe essa atividade, à mesa, no albergue, no leito. Em compensação, ele não tem a finalidade de tecer, de fiar, de furar, etc., nas doze horas de trabalho, mas a finalidade de ganhar aquilo que lhe assegura mesa, albergue e leito. Se o bicho da seda tecesse para suprir sua exigência de lagarta, seria um perfeito assalariado."²

O impulso humano para realizar o trabalho não emerge no indivíduo a partir de um vácuo interior, mas é produto de uma ação inteligente direcionada para o objetivo de preencher necessidades concretas, das quais o homem se apercebe por motivos psicológicos, sociais, econômicos e culturais. As atividades do trabalho dirigem-se para a transformação da matéria em objetos e produtos, que são demandados e assimilados por pertencerem ao conjunto das necessidades humanas, o qual é próprio de cada segmento socialmente determinado no tempo e espaço.

Portanto, não sendo instintiva, a ação do trabalho atende a finalidades expressas, as quais, embora podendo eventualmente ser identificadas apenas ao final do processo, — isto é, quando se configura o resultado obtido da ação, — já preexistiam ao nível do imaginário, no ato de concepção, que precedeu os procedimentos operacionais e pode, inclusive, tê-los também concebido conscientemente.

² MARX, K. - Trabalho Assalariado e Capital - de conferências pronunciadas de 14 a 30/12/1847, in MARX & ENGELS - Textos vol. III, São Paulo, Ed. Sociais da Alfa-Omega, p. 63.

Não obstante seja uma realidade concreta e passível de análise, a finalidade do trabalho não é uma categoria universal, pois é particularmente determinada pelos contextos sócio-econômicos, político e cultural das formações sociais específicas em que o processo do trabalho ocorre. E a forma como cada processo de trabalho se realiza é produto também das condições de interação próprias da estrutura social que determina o contexto no qual o trabalho está inserido. Assim, não apenas o resultado concebido determina a forma como é organizado o processo de trabalho como também as relações entre os homens nele envolvidos. Tanto as relações que ocorrem quando colocados na própria situação de trabalho, quanto aquelas que emergem fora desse contexto, nas demais situações em que esses homens interagem como agentes sociais.

A importância da análise sociológica das situações em que se processa o trabalho humano reside, por isso, não apenas na necessidade de conhecer as condições em que se realiza grande parte da potencialidade humana, como também na análise que remete à compreensão do quadro de relações sociais presente na sociedade. É característica específica do processo de produção capitalista que a criação de valor excedente seja seu objetivo mais determinante. Conforme o texto elaborado pelo 8 righton Labour Process Group³

"... o capitalismo é um sistema social em que uma dada quantidade de tempo de trabalho socialmente necessário tem a propriedade de ativar e socializar mais tempo de trabalho, criando assim um valor adicional, um excedente".

Portanto, as relações presentes na sociedade mais ampla, assim como as relações específicas que se estabelecem na situação de trabalho entre trabalhadores e empregadores estão impregnadas por esta necessidade preponderante da lógica de acumulação do capital.

As formas de trabalho aqui estudadas fazem parte do quadro das relações capitalistas de produção presentes atualmente na sociedade brasileira. A determinação deste referencial é importante,

³ The capitalist labour process. (Mimeo), Londres, 1976, p. 2

na medida em que, o processo de trabalho e as relações dele de correntes nesse modo de produção são caracterizados por alguns indicadores que, — embora sobejamente conhecidos — devem ficar explicitados, porque servem de parâmetros teóricos para identificar as especificidades observadas concretamente. Eles definem que:

- . o homem, enquanto trabalhador, não é proprietário dos meios de produção;
- . o acesso do trabalhador a estes meios para que realize o trabalho dá-se através da venda de sua capacidade de executar tal trabalho;
- . esta capacidade ou força de trabalho é adquirida pelo capitalista da mesma forma que os demais fatores de produção; entretanto, os trabalhadores estão livres para proceder a venda de sua força de trabalho conforme contratos ou acordos pré estabelecidos, já que as relações sociais vigentes não pressupõem condições servis de trabalho;
- . com o emprego do trabalho assalariado, o proprietário capitalista objetiva a produção de valores úteis e a expansão do próprio capital investido no processo;
- . para que se efetive o processo de expansão e acumulação do capital, o tempo de trabalho adquirido deve ser capaz de produzir o equivalente à reprodução do próprio trabalhador e mais o excedente econômico que permite essa ampliação.

Logo, a especificidade do trabalho humano na sociedade capitalista não está no assalariamento, relação que, embora tenha se tornado quantitativamente significativa apenas com o advento do capitalismo industrial, já era uma forma preexistente de apropriação do trabalho, da qual se tem notícia na antiguidade histórica.

Trabalho e capital criam-se mutuamente, isto é, constituem dois aspectos de uma única relação. Um é a condição de existência do outro. O salário é o preço da força de trabalho, o custo para que o trabalhador mantenha sua própria sobrevivência e se reproduza, mas não é

"... a parte do operário na mercadoria que ele produz. O salário é a parte de mercadorias já existentes, com a qual o capitalista compra para si próprio, uma determinada quantidade de força de trabalho produtiva. (...) O operário não pertence a um proprietário nem à terra, mas 8, 10, 12, 15 horas de sua vida diária pertencem a quem as compra."⁴

Os dois pontos fundamentais da questão do trabalho na sociedade capitalista residem em que:

1. todo e qualquer processo de trabalho é definido pela forma como é iniciado, isto é, depende do modo, — escolhido ou imposto —, através do qual se verificará a relação de compra e venda da força de trabalho.
2. E que esse processo é determinado pelos métodos utilizados para extrair o excedente, capaz de ampliar o capital investido na produção. O caráter privado com que este excedente é apropriado gera a estruturação da sociedade de classes e articula o conflito presente nas relações que se estabelecem entre elas.

A importância de ressaltar estas características está em que o trabalho comprado é potencialmente infinito, mas na realidade limitado pelas condições sociais, técnicas e subjetivas nas quais o processo de trabalho se realiza concretamente. Isto fundamenta a necessidade de controle deste processo pelo capitalista para viabilizar o aumento da capacidade de produção da força de trabalho, o qual renderá o maior excedente.

O controle é exercido ao nível da organização do processo de trabalho, a qual aparentemente, é determinada apenas por suas características técnicas, mas que em verdade necessita aliar a estas os objetivos econômicos, (obtenção de alta produtividade) e os políticos, (manutenção dos trabalhadores subordinados ao capital) para atender à lógica de ampliação e acumulação que define o movimento deste.

Portanto, quando se analisa o trabalho na sociedade capitalista,

⁴ MARX, K. - Op. cit. p. 63-64.

identifica-se também alguns aspectos essenciais da estrutura de relações sócio-políticas que a caracteriza, visto que os modelos de dominação são essenciais à própria realização da produção capitalista. Mas não se originam, nem se circunscrevem, apenas ao "locus" do processo produtivo, porque sua eficácia depende da identidade e do intercâmbio que mantiverem com a sociedade de mais ampla.

A constituição desses modelos baseia-se na premissa de que o modo como o capital se apropria da força de trabalho necessária para reproduzir-se, ampliar-se e concentrar-se obedece a uma racionalidade que se explicita nas características apresentadas pelo desenvolvimento das forças produtivas em cada situação peculiar. Uma das manifestações do quadro específico desse desenvolvimento são os padrões de relação do trabalho vigentes no contexto de cada tipo de organização empresarial. Sua análise guarda a importância de remeter ao concreto a compreensão da dinâmica mais ampla dessas relações, propiciando a apreensão do detalhe, da especificidade, que (mesmo quando conjunturais) poderão ser os dados significativos para a identificação da lógica dessa racionalidade e das tendências de mudanças, que despontam nessas situações peculiares.

Nesta análise enfatiza-se o modo como se explicitam as relações entre trabalhadores e empregadores, porque se considera que esta dimensão é aquela para a qual convergem os aspectos definidores do trabalho em cada situação concreta. Elas reproduzem, neste nível, o quadro das relações sociais que se configura no sistema social mais amplo. Mas, concomitantemente, são conformadas também pelos determinantes conjunturais de cada tempo e espaço específico e pelo sentido assumido pelas ações e representações dos agentes sociais em interação.

Configuram, assim, uma unidade que é passível de observação direta dos padrões com que se apresentam em cada situação determinada e cuja análise propicia o conhecimento qualitativo de sua manifestação. Enquanto a análise das relações estabelecidas entre o capital e o trabalho remetem às categorias mais amplas, capazes de apreender os fenômenos macro-estruturais, o enfoque na categoria relação do trabalho propicia delimitar situações concretas onde o relacionamento se expressa. Essa especificidade, mesmo frente ao risco do menor poder explicativo dos resultados,

permite apreender o nível de detalhe que explicita a dinâmica e recupera o real da relação estudada.

Entretanto, esta delimitação não deve confundir o conceito de relação do trabalho com o de relacionamento interpessoal dos trabalhadores nas organizações em que o trabalho se realiza. Este se origina da abordagem psico-social das relações que se estabelecem nos grupos formais e informais e, embora possa influenciar ou ser influenciado pelos padrões de relações do trabalho estabelecidos, não se confunde com os mesmos.

Os padrões de relações de trabalho constituem um foco privilegiado para entender o trabalho na sociedade capitalista, visto que são definidos pela presença e objetivos específicos:

- . do modo capitalista de produção;
- . das formas diversas com que a produção capitalista se apropria do trabalho humano ao realizar-se;
- . das configurações assumidas pelo movimento do capitalismo em cada situação observada;
- . do conjunto das práticas e representações sociais emitidas pelos homens que vivenciam a relação;
- . do movimento dos trabalhadores no ato social de se constituírem em classe social.

Com esta constituição, ampla e complexa, as relações do trabalho não podem ser explicadas, simplesmente, por se enquadrarem no referencial genérico do antagonismo de classes que caracteriza a sociedade capitalista e do processo de dominação social, que é inerente ao funcionamento do sistema. Sua análise exige recuperar a especificidade dos fatores que as definem, os quais contêm elementos de explicação mais essenciais, além de propiciar o conhecimento da dinâmica dessas relações, na medida em que se enfoca o trabalho, o capital, as práticas emergentes enquanto em movimento e não a partir de suas características mais cristalizadas e, por isto, estáticas.

Isto possibilita conhecer sociologicamente estas relações numa abordagem que busca identificar nelas os indicadores da mudança

social, evitando limitar-se à reificação do conceito através do esteriótipo — que não se pretende contestar, mas que se considera mumificado pela amplidão da abrangência explicativa e pelo excesso de uso indiscriminado —, o qual se limita a opor as classes sociais entre si enquanto detentoras ou não da propriedade do capital, conseqüentemente enquanto dominantes e dominadas.

A busca do conhecimento das condições concretas e dinâmicas em que se processam as relações do trabalho é particularmente necessária, neste momento em que o próprio desenvolvimento da economia capitalista assume, na sociedade brasileira, uma configuração suficientemente complexa para impossibilitar que a análise de processos sociais dinâmicos (os quais carregam em si a característica da transformação das condições e dos agentes que constituem a relação), possa seguir o padrão da resolução de uma equação algébrica, no qual o preenchimento de quantidades que mantenham equilíbrio da relação é o necessário e suficiente para compreendê-la.

O acelerado processo de acumulação e concentração de capitais, o crescimento e a diversificação do setor industrial, refletindo-se também no desenvolvimento dos outros setores produtivos e de serviços que o apoiam; a entrada maciça de investimentos estrangeiros trazendo, inclusive, modelos de organização empresarial não conhecidos; a modernização técnica e tecnológica de vários setores da economia; a intensificação do processo de urbanização nos pólos mais desenvolvidos, são alguns traços suficientemente conhecidos das mudanças recentes da economia brasileira. Particularmente sobre a questão do trabalho, essas mudanças detonam uma série de transformações, algumas das quais já foram objeto da análise sociológica. Entre elas convém destacar aquelas que apresentam interesse para a discussão sobre as relações do trabalho:

1. O crescimento urbano industrial brasileiro da fase de meados de 50 que desvenda o caráter dominante da acumulação industrial e a alteração da estrutura econômica com a expansão da indústria como maior geradora direta da renda nacional, da agricultura voltada também para o mercado interno e dos serviços que apoiam ambos os setores produtivos. O impulso no

sentido da internacionalização do capital monopolista no Brasil verifica-se a partir do pós-guerra, aproveitando o desenvolvimento urbano-industrial criado na fase anterior, em algumas regiões como o Sudeste e o apoio político e ideológico do Estado. Na década de 70 a região Sudeste concentra 80,3% da produção industrial nacional, induzindo a redefinição territorial do trabalho. Como afirma Oliveira as cidades passam a ser por definição

"a sede da economia industrial e de serviços"⁵

e esta ênfase no desenvolvimento urbano-industrial altera a composição das classes trabalhadoras dando expressão econômica e política aos segmentos ligados aos novos ramos industriais e às atividades de serviços. Surgem novas ocupações especializadas e modificam-se os requisitos de qualificação profissional transformando os critérios de definição salarial e mobilidade funcional das empresas urbanas industriais. Nas atividades rurais o trabalhador braçal passa a ser assalariado e o pequeno empresário remanescente da redução dessa categoria provocada pelo crescimento acelerado da indústria, fica submetido ao capital através do Estado, (política de crédito e financiamento) ou dos empreendimentos agroindustriais privados. Verifica-se uma ampliação quantitativa e qualitativa da classe trabalhadora, no contexto da qual a definição objetiva — em termos da classe que não possui os meios de produção — mostra-se limitada. Estes limites são identificados quando se pretende classificar as ocupações existentes, assim como quando se busca reconhecer as possíveis diferenças que estes trabalhadores vivenciam na prática e na representação do trabalho e das relações do trabalho.

Mas esta dificuldade conceitual não é exclusiva das características atuais da classe trabalhadora brasileira. Ela surge em decorrência de dois problemas concretos da Sociologia do Trabalho:

- a. os obstáculos teóricos e metodológicos sempre presentes quando se trabalha com o conceito de classe, principalmente se

⁵ OLIVEIRA, F. - "A Economia Brasileira: crítica à razão dualista" - São Paulo, Revista Cebrap, nº 2 - p. 3-82.

estiver muito deslocado do referencial histórico preciso e da escolha clara dos padrões de análise;

- b. a dinâmica de mudança de composição qualitativa e quantitativa dessa "classe trabalhadora", imposta, com periodicidade cada vez mais freqüente, pelo movimento do capital e a lógica que determina sua racionalidade.

Num contexto social diferente, Braverman⁶ discute a mesma problemática nos seguintes termos:

"Num sentido um pouco mais concreto, nada tenho contra a definição de classe trabalhadora, com base na sua "relação com os meios de produção", como aquela classe que não possui ou, pelo contrário, tem acesso aos meios de trabalho e deve vender sua força de trabalho à classe possuidora dos meios de trabalho. Mas, atualmente, quando quase todas as pessoas foram colocadas nesta situação, a ponto de que a definição em globe camadas ocupacionais das mais diversas espécies, não é a definição estéril o que importa, mas sua aplicação".

Ressaltando como estes limites operacionais da definição não podem ser ampliados para atender as mudanças que estão ocorrendo na realidade social, apenas com uma mera adjetivação do conceito preexistente, crítica aos teóricos da "nova classe trabalhadora" exemplificando:

"(...) levados por sua definição (os teóricos) passou lhes despercebido, por exemplo, que as ocupações de engenheiro, por um lado, e de porteiro-zelador, de outro, seguiram curvas semelhantes de crescimento desde o início do século (...) Ambas alinham-se entre as maiores ocupações nos EEUU e ambas se têm desenvolvido em resposta às forças de crescimento industrial e comercial, bem como da urbanização. Por que deve uma ser considerada "nova classe trabalhadora" e outra não? (...) Essas tendências (de ampliação e diversificação ocupacional) indicam que é a classe como um todo que

⁶ BRAVERMAN, H. - Op. cit., p. 30-36.

deve ser estudada, e não uma parte arbitrariamente escolhida dela".

O surgimento de novas ocupações e funções não afeta a questão do trabalho apenas em termos dos critérios definidores das categorias sociais. Ele indica que o processo de expansão capitalista cria necessidades que redefinem as formas de conexão e estruturação dos setores econômicos e da organização do trabalho no interior deles. Esta não é, como possa aparentar, uma questão teórica de pequena importância, visto que as mudanças que têm ocorrido com a classe trabalhadora estão expondo os aspectos basicamente contraditórios da acumulação capitalista.

Um deles é: em que medida a clássica diferenciação entre o trabalho produtivo e o improdutivo pode definir a diferenciação no relacionamento entre as classes sociais? A ambigüidade das definições do conceito de trabalho não é recente, como se pode constatar através das análises exaustivas que Villalobos⁷ empreendeu sobre as obras marxistas, registrando as inúmeras mudanças conceituais que ocorrem na medida em que:

- . se desenvolvem formas de combinação social apropriadas ao ritmo e dimensão da produção na grande indústria; ou o processo de produção se prolonga por uma quarta esfera

("a indústria dos transportes, a guarda das mercadorias e sua distribuição de uma forma consumível"⁸);

- . ou, o movimento da máquina passa a determinar o conjunto da indústria, nivelando os operários e estabelecendo entre eles a cooperação simples do trabalho parcelar;
- . ou a organização e divisão do trabalho passam a exigir funções técnicas e administrativas que se sobrepõem ao processo produtivo direto.

A complexidade é tal que só se pode repetir com Kowarick que na

⁷ VILLALOBOS, A. - A Nova Classe Média: uma configuração do problema. Tese de doutoramento apresentada à UNICAMP, Campinas, 1976. "Nota sobre trabalho produtivo/trabalho improdutivo e classes sociais" in Classes Sociais e Trabalho Produtivo, vários autores, CEDEC/Paz e Terra, 1978.

⁸ MARX, K. - Citado por VILLALOBOS no texto indicado acima.

"obra de Marx existe uma constante tensão quanto ao que pode ser conceituado de trabalho produtivo"⁹

E esta tensão se amplia quando se verifica que a proposta de Braverman¹⁰ — considerar tanto os trabalhadores improdutivos quanto os produtivos como uma massa única de trabalho — não permite avançar no conhecimento das especificidades que determinarão graus diversos de participação e exclusão social, os quais são fortes contribuintes à compreensão dos diferenciais de padrões de relações do trabalho existentes.

2. Outra transformação — cuja origem vincula-se com a questão precedente — está em que, mediando a relação entre o capital e o trabalho e, por isso, estabelecendo mudanças fundamentais no modo como ela está tradicionalmente conceituada e nas formas como pode se explicitar em cada situação concreta, existe toda uma gama de níveis funcionais de administração e gerenciamento. Eles vão desde o tipo em que o administrador detém a propriedade relativa, ou de parte, dos meios de produção, até aquele em que estes responsáveis pelas decisões ocupam também uma posição de subalternidade no interior da organização, na qual pouco se diferenciam da condição de dominação social a que estão submetidos os demais trabalhadores.

Marx já colocara em O Capital que todos os trabalhos que exigissem a cooperação de indivíduos separados em funções parciais, porém conectados numa unidade de processo, necessitariam de uma função de supervisão. Estaria uma dupla natureza: uma vigente em qualquer sistema combinado de produção (mesmo numa sociedade sem classes), que é a de organizar a divisão do trabalho e coordenar sua atividade global. Outra decorrente do caráter antagônico da produção capitalista, que é a atividade de vigilância, necessária porque a produção se processa em meio à contradição permanente entre o capital e o trabalho e sua unidade precisa ser garantida por uma direção intencional. Neste caso se configuraria a presença do "faux frais", ou "falsos custos", isto é, o conjunto de despesas incidentais decorrentes da necessidade

⁹ KOWARICK, L. - "Trabalho Produtivo/Improdutivo. Comentário sob o ângulo da acumulação e da política" in Classes Sociais e Trabalho Produtivo, op.cit.

¹⁰ BRAVERMAN, H. - Op. cit., p. 421-424.

de exercer uma supervisão, a qual não é determinada pelo imperativo técnico do processo produtivo e sim pelo objetivo de efetivar a apropriação do excedente.

Atualmente, com a crescente complexidade do processo produtivo e da divisão social do trabalho, a separação entre a supervisão tecnicamente necessária e a exercida no sentido da vigilância não é tão clara. Há muitos graus de exercício dessa supervisão sendo que em alguns a função é dupla, com a mesma ponderação em ambos os objetivos: a eficácia na captação da mais-valia e no controle técnico das operações. Quanto dos "falsos custos" atendem às necessidades da produção, ou estão sendo investidos no processo de acumulação, parece-me um exercício irrealizável e pouco esclarecedor da expansão que tiveram as funções gerenciais e dos papéis que ocupam na definição das relações existentes.

É evidente que tais funções vocacionalmente voltadas para o controle não são exclusivas do sistema capitalista nem das características que o processo de acumulação assumiu no caso brasileiro. Qualquer modo de produção, mesmo em sociedades nas quais os meios de produção sejam socializados, deve desenvolver uma gama de funções gerenciais e administrativas, cuja complexidade provavelmente acompanhará o crescimento da complexidade do processo produtivo.

O problema que se coloca é o da ambigüidade e até diversidade de posição de classe dos ocupantes destas funções. Considerando que o critério econômico não é suficiente para classificá-los e criticando Marx -- para quem o técnico assalariado deveria,

"por via indireta do trabalhador coletivo ser considerado como fazendo parte da classe operária"¹¹ —

Poulantzas propõe questionar sua prática política efetiva e sua consciência de classe.

"Com efeito, do ponto de vista da divisão do trabalho, esse grupo tem, em geral, uma posição ambígua, porque duplicada: contribuindo cada vez mais para a produção

¹¹ MARX, K. - Citado por POULANTZAS no texto indicado em ¹².

da mais-valia, esse grupo está, ao mesmo tempo, revestido de uma "autoridade" especial na vigilância do processo de trabalho"¹²

Sweezy já nem sequer admite a ambigüidade, considerando que as práticas políticas desses grupos estão vinculadas a interesses imediatos, que os leva a apoiar as classes dominantes de maneira tão homogênea que passam a constituir uma particular categoria social: "nova classe média";

"Esses elementos de produção são relativamente bem pagos e, portanto, desfrutam de um padrão de vida que, de um ponto de vista subjetivo, os une mais ou menos intimamente à classe dos capitalistas e latifundiários. Além disso, como sob o capitalismo uma grande parte deles obtêm suas rendas direta ou indiretamente da mais-valia, de forma que uma redução desta, necessariamente, se refletiria sobre eles desfavoravelmente, também existe um laço objetivo ligando a sua sorte à da classe dominante. Por ambas as razões esta nova classe média tende a constituir um apoio social e político para o capitalista e não para os trabalhadores"¹³

Os raros estudos brasileiros¹⁴ sobre o posicionamento político ideológico desses administradores, geralmente apoiados nessa bibliografia, tendem a reforçar esta imagem levando-a até o limite de personificá-los como os "prepostos" dos empresários, na acepção que Gramsci utilizou para descrever os intelectuais orgânicos que agem como "comissários do grupo dominante para o exercício das funções subalternas da hegemonia e do governo político."¹⁵

Embora não pretenda negar a validade dessas reflexões, parece-me que elas só chegaram onde previamente pretendiam chegar. Não

¹² POULANTZAS, N. - "As Classes Sociais". São Paulo, Ed. Cebrap, Estudos Cebrap nº 3, p. 17, 1973.

¹³ SWEEZY, P.M. - Teoria do Desenvolvimento Capitalista. Rio de Janeiro, Zahar, 1967.

¹⁴ COVRE, M.L.M. - A Formação e a Ideologia do Administrador de Empresa, Petrópolis, Vozes, 1981.

¹⁵ TRAGTEMBERG, M. - Administração, Poder e Ideologia, São Paulo, Moraes, 1980.

exploram a complexidade da questão que é dada por fatores como:

- . a grande diversidade de ocupantes dessas funções, variando em termos de formação profissional, nível de escolaridade, trajetória ocupacional, nível salarial, posição hierárquica — só para levantar os aspectos objetivos de caracterização, embora os subjetivos devam constituir forte determinante de sua postura política;
- . o total desconhecimento que se tem sobre as atribuições de competências e responsabilidades desses cargos em cada organização;
- . a dependência do desempenho gerencial aos padrões instituídos pelas políticas administrativas e reforçados por preceitos sócio-culturais;
- . a limitação do poder individual no contexto da organização, expresso pela permanência de disputas latentes ou manifestas.

Sem que se pretenda aliviar a responsabilidade destes profissionais na mediação que exercem, creio que, se fatores como estes não forem suficientemente esclarecidos, a análise de sua prática política enquanto classe pode ser esvaziada porque ela não é uma praxis, — isto é, a fusão entre o ser social e a consciência, — ou porque ela estará sendo enquadrada numa teoria maniqueísta que divide o mundo em dominados e dominantes. E é justamente a gradação sutil que o sistema de dominação apresenta, que se poderá detectar através das diferenças entre padrões de relações do trabalho, formais ou informais, os quais efetivam as metas da administração empresarial acima da postura social e ideológica dos administradores.

3. Esta gama variada de técnicos e administradores que se faz presente nas organizações empresariais características da fase monopolista do desenvolvimento capitalista surge, principalmente, em função da necessidade de estabelecer mudanças nos procedimentos de apropriação do trabalho pelo capital. Em particular, nas funções de controle do processo de trabalho que viabilizassem o aumento de produtividade e o equilíbrio do sistema de subordinação, se possível, com a minimiza

ção do conflito social inerente a ele.

No modo capitalista de produção o controle objetiva obter no processo de trabalho que cada unidade de capital empregado se expanda, mediante a melhor e mais intensa utilização do tempo de trabalho comprado ao assalariado. Esta característica solidificou-se no momento em que o capitalista se apercebeu de que, ao adquirir o trabalho acabado — como nos sistemas de empreita e sub-contratação por tarefa ou unidade produzida — deixava de aproveitar

"muito potencial de trabalho humano que pode tornar-se disponível por horas estabelecidas, controle sist¹⁶mático e reorganização do processo de trabalho".

O desenvolvimento industrial trouxe consigo formas diversas e complexas de organização do processo produtivo, as quais determinaram mudanças consideráveis na parcelização das atividades, na relação do trabalhador com seu trabalho e na própria composição orgânica do capital. A tendência histórica de predominância do capital constante sobre o capital variável pode inverter-se na medida em que as funções técnicas, científicas e administrativas são diretamente responsáveis pela criação e controle dos sistemas produtivos.

A análise dessas características é importante na organização do trabalho no Brasil, visto que encontra-se simultaneamente o emprego dos mais diversos sistemas de organização, desde o modelo típico dos primórdios da industrialização até as formas mais modernas, nas quais a automatização prevalece sobre o trabalho humano. Em determinados ramos da atividade econômica é comum a vigência de sistemas diferentes numa mesma empresa, demandando formas de controle diferenciadas, que implicam a diversidade das relações do trabalho estruturadas.

O desafio da criação de controles eficazes não é exclusivo do desenvolvimento capitalista brasileiro, tanto que os modelos de administração e gerenciamento dos Recursos Humanos alocados no trabalho foram, em sua maioria, gerados nos países desenvolvidos. Surgiram principalmente nos momentos em que emergiram im

¹⁶ BRAVERMAN, H. - Op. cit., p. 65.

passes criados pela necessidade de aumentar a produção e pelas reações negativas causadas pela mera intensificação do trabalho, como: os problemas técnicos advindos do aumento de ritmo ou de mudanças tecnológicas não absorvidas; as práticas de resistência espontâneas do trabalhador, baseadas ou não na percepção consciente da supereexploração; e as ações organizadas pelos movimentos sindicais para modificar as condições impróprias de trabalho, ou compartilhar dos resultados obtidos com o aumento da produtividade.

Os modelos e técnicas com os quais se procurou prever ou solucionar tais impasses foram sendo sistematizados e fundamentados por suportes filosóficos e ideológicos, acabando por tomar o corpo de teorias administrativas estruturadas que orientam o gerenciamento, para que este não mais se limite ao controle de alguns fatores, assumindo as fases de planejamento, organização, controle e manutenção de todos os elementos passíveis de apreensão na situação de trabalho. Percorrer a história, ainda bastante recente, da evolução das teorias de Administração de Recursos Humanos na sociedade capitalista moderna pode constituir um dos mais importantes focos para a compreensão dos modos como se dão as relações entre capital e trabalho e das condições conjunturais que os modificam*.

Importa ressaltar o surgimento da chamada Administração Científica e correntes dela emanadas, o qual ocorre na fase monopolista do capital, quando se processa sua concentração e centralização nos países industrializados. Antes de esquivar-se do gerenciamento do processo de trabalho como na fase anterior, o capitalista passa a controlar diretamente a força de trabalho contida nos limites físicos das instalações do empreendimento, diretamente supervisionada em suas atividades, de forma que o ritmo do trabalho deixa de ser auto-regulado para constituir-se numa das principais metas dos princípios de racionalização e disciplinamento que passam a comandar o processo produtivo.

Esta linha teórica e as práticas administrativas dela decorrentes obtêm a maior eficácia em romper, ao nível do indivíduo, o fluxo entre a concepção e a realização do trabalho. E, embora o trabalho humano seja uma ação inteligente — isto é, o traba

* Esta proposta é retomada adiante, nos itens 2.2 e 2.3 deste Capítulo.

lho é realizado porque existe uma força motivadora do indivíduo que é inseparável do ato de trabalhar em si mesmo —, a organização do processo de trabalho em unidades fragmentadas do conjunto total e a cisão fundamental entre a idealização e a execução serão obtidas através de técnicas que variarão seu "approach" entre os estilos coercitivos e os persuasivos.

Mudanças conjunturais e estruturais que ocorrem no transcorrer do desenvolvimento das forças produtivas nas sociedades capitalistas modificarão alguns aspectos dessas práticas administrativas, procurando restaurar no grupo social, no âmbito da própria situação de trabalho ou ao nível da comunidade esta cisão fundamental no conjunto inviolável do pensar e fazer. Isto se percebe, por exemplo, na preocupação confusa e ambígua manifesta por Peter Drucker, um teórico em Administração, que critica os métodos da Gerência Científica e propõe formas de valorização do trabalho humano, através de técnicas que ampliam a responsabilidade do trabalhador pelo que faz, baseadas numa difusa ética da responsabilidade, a qual engloba desde o interesse do homem pelo trabalho que realiza até a função social que a empresa capitalista é chamada a desempenhar:

"Mas a atividade do trabalhador é realizada por um ser humano. É uma realização unicamente do ser humano. A atividade do trabalhador é, portanto, fisiologia e psicologia, sociedade e comunidade, personalidade, economia e poder. Como diz um velho preceito de relação humana "não se pode contratar um braço, o homem todo vem sempre junto com ele". Trabalho e atividade do trabalhador seguem, portanto, regras diferentes. Trabalho pertence à esfera dos objetivos. Possui a sua própria lógica impessoal. Mas atividade do trabalhador pertence à esfera humana. É dinâmica. Contudo, o administrador tem sempre que administrar o trabalho e a atividade do trabalhador. Deve tornar o trabalho produtivo e o trabalhador realizado. Precisa integrar o trabalho e trabalhador. Tanto o trabalho como o trabalhador estão atravessando um período de rápidas mudanças. As mudanças que irão ocorrer até o final desse século e, provavelmente, durante a maior parte do próximo são as mais radicais desde o começo da Revolução Industrial, há mais de duzentos anos.

Com certeza, a maior parte da população trabalhadora dos países desenvolvidos trabalha agora na condição de empregado. Trabalha em organizações e não por conta própria. Trabalha fora e longe de sua família. A sociedade tornou-se uma sociedade de empregados. Mas a meta (do administrador) terá que ser relativamente modesta. Não perder terreno — seja na produtividade, na motivação, ou nas relações — já será suficientemente difícil. Recuperar o terreno perdido em 200 anos do que só pode ser chamado de desadministração industrial é desesperadamente necessário, porém deve ser considerado hoje apenas uma esperança e não uma expectativa racional (...) os três principais desafios para a administração do trabalho e do trabalhador são a chegada de uma sociedade de empregados; a alteração da posição psicológica e social do trabalhador manual: melhor educado e mais bem pago, ele ainda se vê descendo de uma classe trabalhadora, ontem mesmo, de grande respeito próprio, para uma cidadania de 2ª classe; e a emergência do trabalho intelectual e do trabalhador intelectual como o centro econômico e social do que algumas pessoas chamam de sociedade pós-industrial (...) A mudança na estrutura e no caráter do trabalho exigiu que o trabalho produza mais do que somente benefícios puramente econômicos. Criar um meio de vida já não é mais o suficiente. O trabalho deve também fazer uma vida¹⁷

No Brasil, o desenvolvimento capitalista mais recente, principalmente o concentrado a partir dos anos 70 nas "indústrias de ponta", onde a meta da acumulação era de curto prazo e baseada na intensificação do trabalho, levou à adoção de políticas de Administração de Recursos Humanos que enfatizavam a necessidade de controle e lucro, mais do que os critérios técnicos de produção, praticamente não considerando os fatores psico-sociais, culturais e políticos que incidiam sobre o trabalho e o trabalhador. Humphrey¹⁸ descreve para o caso das indústrias automobilísticas, os principais procedimentos dos sistemas de administra

¹⁷ DRUCKER, P.F. - Administração: Responsabilidades, Tarefas, Práticas. São Paulo, Pioneira, 1975, vol. I, p. 186-268.

¹⁸ HUMPHREY, J. - Controle Capitalista e Lista Operária na Indústria Automobilística Brasileira. Petrópolis, Vozes, 1982.

ção que se guiavam por essas diretrizes:

- a. A política salarial foi elaborada de modo a ser capaz de concomitantemente de:
 - . colocar a empresa numa posição privilegiada junto ao mercado de mão-de-obra, eliminando a concorrência e impondo os próprios critérios de recrutamento e seleção, principalmente num mercado como o brasileiro, caracterizado por amplos contingentes de reserva;
 - . manter a empresa com o controle exclusivo do movimento de rotatividade do pessoal, minimizando a ocorrência de demissões espontâneas ou imprevistas e fazendo as taxas de "turn over" oscilarem em face das metas de produção e custos estabelecidas, o que pressupõe que os padrões de utilização da mão-de-obra não consideram necessária a estabilidade de emprego;
 - . criar uma estrutura complexa de cargos e salários que permitia flexibilidade de planejamento para reajustes, em face das oscilações entre demanda e oferta de mão-de-obra para ocupações específicas; para reforçar ora os objetivos de atração, ora os objetivos de retenção da mão-de-obra, conforme as necessidades da empresa; para manter diferenciais significativos entre os salários iniciais e os de fim de carreira, eliminando a perda de trabalhadores experientes e mantendo os salários médios em níveis mais baixos;
 - . justificar a percepção que o trabalhador adquiria da intensificação do ritmo de trabalho, da ampliação da jornada, das medidas de controle e disciplina adotadas.
- b. O sistema formal de relações industriais, elaborado a partir dos modelos existentes na indústria automobilística dos países desenvolvidos, acaba por subverter os objetivos originais dessa função administrativa, já que no caso brasileiro, para atender às necessidades de controle coercitivo dos trabalhadores, ele se caracteriza por estabelecer medidas que:
 - . evitavam instâncias internas de agregação de interesses dos trabalhadores, como comissões e representações, relegando

como canais disponíveis para negociações e queixas apenas os institucionais;

- . não mantinham canais de comunicação internos com fluxo duplo, limitando-se aos formalizados pela estrutura hierárquica, enrijecida por práticas disciplinares e por um estilo de supervisão baseado no controle não apenas do processo de trabalho mas também do próprio comportamento do trabalhador;
 - . impediam o acesso do movimento sindical junto aos trabalhadores, definindo o papel do sindicato como agência oficiosa do Ministério do Trabalho para acordos anuais, os quais tinham um caráter mais ritualístico do que efetivo, em termos de negociação dos contratos coletivos e da regulamentação das condições de trabalho.
- c. A manutenção desses procedimentos administrativos era possível porque estes se apoiavam basicamente:
- . nas deficiências da Legislação Trabalhista, para garantir maior proteção ao trabalhador;
 - . na ineficácia dos sistemas de fiscalização das Delegacias do Trabalho, incapazes de detectarem as violações cotidianas da Legislação;
 - . no controle exercido pelo Estado autoritário sobre as organizações sindicais, evitando que funcionassem como representantes efetivos e interessados dos trabalhadores;
 - . no descompasso entre a orientação do movimento sindical na época e as atitudes de resistência dos trabalhadores às condições de trabalho e aos métodos de controle, o qual fica explícito no "espontaneísmo" das manifestações do tipo "operação-tartaruga" e "greve-pipoca" e no fortalecimento das oposições sindicais;
 - . na baixa capacidade de penetração dos sindicatos na empresa, não apenas devido aos impedimentos intencionalmente criados pelo Estado e pelas empresas, como também em função da característica da estrutura sindical, que implica a

filiação diferenciada de trabalhadores da mesma empresa*.

- . no estabelecimento pelo próprio Estado de práticas político-econômicas depredadoras do trabalho, apoiado pelos setores empresariais identificados com o objetivo de realizar o desenvolvimento industrial num modelo denominado na época, por seus críticos, de "capitalista selvagem".

Transformações como as descritas, ocorridas no sistema administrativo das empresas brasileiras, indicam que um dos caminhos para compreender com maior clareza as características das formas de controle do trabalho e de apropriação do excedente vigentes é o conhecimento do modo pelo qual as políticas administrativas influenciam as relações do trabalho. Este conhecimento porém, não deve remeter a influência dessas mudanças exclusivamente às origens institucionais-legais das relações trabalhistas, assim como, deve evitar o privilegiamento das práticas sociais dos agentes envolvidos apenas quando elas exprimem uma posição de classe ou podem ser o embrião desta.

4. As mudanças sócio-econômicas não determinaram modificações apenas no processo de trabalho e na classe trabalhadora mas também os "detentores do capital" se transformaram e não são tão simplesmente identificáveis na realidade concreta. A presença das empresas multinacionais, das sociedades anônimas, dos conglomerados empresariais, do Estado assumindo diretamente o papel de produtor são alguns dos exemplos que indicam que também os empregadores, hoje, não são necessariamente os capitalistas entendidos como os "proprietários dos meios de produção".

Esta transformação acarreta grandes mudanças na própria operacionalização do conceito de relações do trabalho. Quando a grande empresa promove o desaparecimento da figura do proprietário, o quadro das relações sociais da produção fica alterado pela

* Sobre as relações entre os movimentos de resistência, as greves "selvagens" e os processos recentes de reivindicação sociais na área do trabalho existe um grande número de estudos recentes, entre os quais: MARONI, A. A Estratégia da Recusa. São Paulo, Brasiliense, 1982; LEITE, M.P. - "Reivindicações Sociais dos Metalúrgicos" (mimeo), São Paulo, CEDEC, 1983; ABRAMÓ, L. - "Caminhos do Questionamento à Estrutura Sindical Oficial - O Caso de São Bernardo" (mimeo), São Paulo, CEDEC, 1982.

presença dos "patrões sem rosto, dos capitalistas não-personificados". Ora, se a concentração da produção em grandes unidades e as inovações tecnológicas mudaram o papel do trabalhador assalariado no processo produtivo e nas relações sociais, não deixaram também de alterar os vínculos existentes entre a propriedade dos meios de produção e a direção personalizada do processo. Se adicionarmos as novas necessidades de controle e as funções especializadas que para elas foram criadas como foi visto, completa-se a modificação da bi-polaridade do espaço social da produção capitalista.

A transformação ocorre mediante uma complicação desse espaço, que é o

"cruzamento das relações de propriedade com as relações operatórias que distribuem os trabalhadores não-proprietários em subposições e sobreposições operatórias, cruzamento cuja investigação exige que se leve em conta não apenas a dicotomia trabalho-produtivo/trabalho-improdutivo mas também a participação ou não dos diferentes trabalhos na apropriação real da natureza que sedimenta, no capitalismo, uma estratégia de produção dominante"¹⁹

No interior do modo de produção, as relações de propriedade e de apropriação real têm, segundo Balibar²⁰, uma dupla articulação que faz com que uma coloque os limites da outra. As formas adotadas para que se processe a acumulação capitalista impõem às relações de apropriação real um tipo determinado de desenvolvimento, e estas — em função dessa articulação com as relações de propriedade — podem criar um quadro de contradição entre as forças produtivas e as relações de produção presentes nesse estágio.

Indo além das mudanças nas relações sociais, a separação entre a propriedade capitalista e a função de produção faz surgir a figura da corporação ou grande organização empresarial, a qual mantém e reproduz o sistema capitalista, mas nega a propriedade

¹⁹ ORLANDI, L.B.L. - "Estratégia de Produção Dominante: esboço de uma questão", in Classes Sociais e Trabalho Produtivo, op. cit. p. 124-129.

²⁰ BALIBAR, E. - "Sur les concepts fondamentaux du materialisme historique", in Lire le Capital, Paris, Maspero, 1967.

privada e cede toda a responsabilidade do controle aos técnicos especializados que a dirigem.

Nesse quadro, para o contexto das relações de trabalho é preciso questionar:

- . Como definir os diferenciais de classe e de posição nas relações de produção que permitam identificar os agentes que pertencem ao pólo do capital e do trabalho, respectivamente?
- . Como as características do estágio de desenvolvimento das forças produtivas podem influenciar os padrões de relações do trabalho vigentes numa situação concreta?
- . Como se articulam as relações de poder dos agentes não-proprietários colocados em sobreposições operatórias no processo produtivo e as relações sociais determinadas por sua inserção de classe?

Do exposto denota-se que as reflexões acerca da questão do trabalho na sociedade brasileira podem ser muito enriquecidas com o conhecimento mais aprofundado das formas como as relações do trabalho emergem em situações determinadas. Porque subjacentes aos padrões passíveis de observação direta estão os determinantes sociais, econômicos, políticos e culturais, que precisam ser referenciados:

- . à estrutura social que defina as características do sistema sócio-político, as quais regem as condições em que se dão as relações entre o capital e o trabalho;
- . à especificidade das condições histórico-conjunturais nas quais os movimentos e as relações das forças produtivas assumem configurações e tendências que lhe são próprias;
- . às dinâmicas interdependentes que se estabelecem entre as práticas político-administrativas, que procedem à gestão do trabalho e as ações e representações dos trabalhadores a elas referidas.

Sendo, portanto, um foco privilegiado de observação, porque se manifestam em situações que podem ser concretamente delimitadas,

os padrões de relações do trabalho ao serem analisados, não apenas remetem aos referenciais mais amplos que são capazes de explicar as características observadas, como também indicam a necessidade de apreender a transição, de identificar os fatores ou condições de mudança, os quais podem estar presentes de forma latente ou manifesta.

Convém, entretanto, realizar um esforço maior de enquadramento teórico e metodológico da observação e análise dos padrões de relações do trabalho para explicitar, de um lado, como se dá essa ligação entre o concreto observado e os referenciais mais amplos construídos sobre essa realidade e, de outro, como são apreendidos os indicadores de mudança, os quais, mesmo sendo muito tênues para possibilitar previsões são suficientes para que se elabore hipóteses sobre as tendências observadas. É preciso ressaltar também que este esforço se justifica, principalmente, por que não só a escolha de um objeto de estudo como também o modo como o referenciamos em relação ao conhecimento existente e às formas de ampliar esse conhecimento, explicitam as intenções e os ideais presentes na concepção e no ato do trabalho intelectual.

2. RELAÇÕES DO TRABALHO - UMA DISCUSSÃO TEÓRICO-METODOLÓGICA

O conhecimento dos padrões de relações do trabalho vigentes em determinadas circunstâncias de tempo e espaço não pode ficar restrito à apreensão dos modos como os trabalhadores se relacionam com seus empregadores e dos estilos de gestão do trabalho por estes adotados. Este quadro mais simples que se apresenta à observação é composto por múltiplos fatores determinantes e apresenta diversas instâncias de interpretação, as quais devem ser tomadas no conjunto que formam, quando se pretende analisar o modo específico como estes padrões emergem em cada situação.

As relações do trabalho constituem a particular forma de relacionamento que se verifica entre os agentes sociais que ocupam papéis opostos e complementares no processo de produção econômica: os trabalhadores, que detêm a força de trabalho capaz de transformar matérias-primas em objetos socialmente úteis, adicionando-lhes valor de uso; e os empregadores, que detêm os meios para realizar esse processo. Como se viu, esta definição deixa de ser tão simples quando se verifica empiricamente e através do desenvolvimento histórico das relações de produção na sociedade capitalista, as inúmeras e diversas possibilidades de concretização que assumem as categorias sociais ocupadas por ambos os agentes. Ela se presta, entretanto, para ressaltar que, independentemente da complexidade de aspectos assumidos em cada situação peculiar, as relações do trabalho são determinadas pelas características das relações sociais, econômicas e políticas da sociedade abrangente.

É importante destacar esta ligação atávica com a estrutura sócio-econômica vigente, para que se elimine as tendências — subjacentes a algumas observações da prática estabelecida pelas políticas administrativas de relações industriais — de reduzir, pelo uso sinonímico, as relações do trabalho ao âmbito do relacionamento interpessoal na situação de trabalho, enfatizando as intervenções psico-sociais como meios de aperfeiçoar os padrões dessas relações em cada caso concreto. Embora não se despreze a dimensão das relações interpessoais na configuração das condições de trabalho, as quais são uma das expressões do padrão de

relações do trabalho existente, seu uso não é, como já foi dito, substitutivo conceitual e empírico desta. O emprego como sinônimos pode significar confusão teórica de interpretação dos fundamentos sociológicos da administração do trabalho, mas pode significar também a intenção ideológica de mascarar o conflito social subjacente, (exatamente na situação concreta em que seus elementos são percebidos com maior agudeza), reduzindo-o ao nível das incompatibilidades humanas e idiossincrasias individuais, de cunho semi-patológico.

Da mesma forma, reafirmo que tomar o conceito de relações do trabalho como mera reprodução do antagonismo estrutural entre as classes sociais diferenciadas pela propriedade do capital não passa de um raciocínio simplista, que perde o detalhe e a profundidade com que as características dessa relação se apresentam concretamente e que também serve aos objetivos ideológicos da denúncia social da exploração do homem pelo homem, a qual peca pela redundância, já que se limita a afirmar o que é historicamente comprovado, sem fundamentar as condições em que se verifica e se transforma.

As relações do trabalho são uma das formas de relacionamento social e, por isso, expressam características da sociedade mais ampla. Os padrões que assumem em quadros históricos, conjunturais e setoriais dados são resultantes dessas características redefinidas para os contextos em que elas emergem. Por isto, a abordagem destes padrões, ao nível da pesquisa e do conhecimento, deve contemplar o espaço social e político em que se realiza: a organização do processo de trabalho, a elaboração das políticas administrativo-empresariais e a prática cotidiana dos agentes sociais em relação. Isto significa redirecionar o modo de pensar as relações do trabalho em algumas de suas principais instâncias.

Ao fazê-lo, pretendo eleger os fatores que caracterizam, nas relações do trabalho, os mais fortes determinantes dos padrões que apresentam ao nível do político, do organizacional-administratico e da organização do processo de trabalho. As instâncias de análise aqui discutidas foram agregadas nestes três níveis, embora não se pretenda com isto construir um modelo interpretativo das relações do trabalho, mas apenas equacionar a complexidade que os padrões empiricamente observados apresentam às tentativas de explicação.

forma aguda. Como observa Weffort, ao justificar este enfoque num projeto de pesquisa:

"A greve ocorre dentro do campo de uma relação definida entre empregados e empregadores e na forma de uma interrupção provocada do processo produtivo o que coloca frente a frente os dois conjuntos de pessoas envolvidos, em termos de seus respectivos interesses e objetivos" ²².

Este tipo de estudo não se limita à descrição dos detalhes da micro-situação de conflito detectada, porque se baseia no esforço de fundamentar as raízes histórico-estruturais que propiciaram sua emergência e se voltam para a apreensão do movimento das estruturas, impedindo-se de analisar os fatos no modelo da "história fechada", isto é, aquele que não contempla as perspectivas de transformação sociais em curso. E é neste aspecto que reside o mérito realmente inovador desta linhagem de estudos e pesquisas, ao tomar a história em processo ao invés de reaplicar modelos explicativos que consolidam as configurações conhecidas em outras realidades.

Para realizar essa mudança de postura teórico-metodológica, estes estudos tiveram que assumir explicitamente a busca de

"uma presença ativa e ordenadora, que se manifesta de modo caótico e oscilante, do operário como agente histórico privilegiado na configuração da sociedade de classes. Se as classes possuidoras impõem, através do mandonismo e do Estado, o atrelamento e a submissão, e se elas, atrás do biombo "liberal" ou democrático, evoluem realmente para o congelamento das estruturas: sociais (...), as massas populares e o proletariado constituem o foco de liberação das estruturas sociais e a

²² WEFFORT, F.C. - Projeto de pesquisa sobre "Movimento Operacional e Política Populista". São Paulo, Cebrap, 1970, mimeo p. 1, também citado por MOISES, J.A. - Greve de Massa e Crise Política, São Paulo, Ed. Polis, 1978, p. 37.

fonte dos dinamismos que geram instabilidade, mas por isso mesmo, delimitam a arena política e as potencialidades de classes no Brasil".²³

Esta postura significa um considerável avanço em relação à tradicional literatura sócio-política sobre trabalho e movimento trabalhista no Brasil, a qual procurava delinear o enquadramento histórico que, genericamente, oferecia o substrato para que se configurassem a estrutura da organização sindical, as tendências de sua orientação ideológica e as conexões estabelecidas com o ordenamento político-jurídico vigente no país. Tanto os estudos referentes às origens do movimento sindical quanto os que procuravam analisar seu desenvolvimento posterior, ou determinados casos concretos, fixavam-se na questão da organização a ponto de perder de vista o trabalhador enquanto tal e o próprio movimento de transformação de suas práticas políticas. Preocupados em identificar características estruturais da classe trabalhadora, alguns desses estudos contribuíram para guindar ao nível de pressupostos generalizadores, certos dados ou hipóteses levantados no transcorrer da investigação sociológica, tais como:

- . a incorporação de uma imagem das classes populares em geral — e dos trabalhadores em particular — como atores passivos e alinhados do processo histórico em desenvolvimento;
- . as teses sobre as influências que a ideologia anarquista e a origem predominantemente rural do trabalhador brasileiro exerceram na formação desse comportamento passivo e incapaz de assumir uma prática política autônoma, organizada e objetiva;
- . as conclusões sobre a ausência de consciência de classe entre os trabalhadores, a partir da observação de sua maleabilidade para legitimar os projetos políticos populistas e desenvolvimentistas, que os usaram como massa de manobra;
- . as perspectivas adversas previstas para a classe trabalhadora, na medida em que sua heterogeneidade, (qualificados, não-

²³ FERNANDES, F. - Prefácio de Greve de Massa e Crise Política.
Op. cit. p.15.

qualificados, sub-empregados, "marginais", rurais etc.), reforçaria a ausência de consciência e a tendência dos indivíduos aspirarem à ascensão social, ao invés de se concentrarem na coesão organizada em torno de interesses de classe.

Estas análises conduziam, no limite, para o delineamento de uma situação de dominação da classe trabalhadora ao mesmo tempo insustentável, cristalizada e sem perspectivas de transformação, já que a "culpa" de sua ocorrência recaía, quase exclusivamente, nas chamadas "características estruturais" da classe e eram tênues os indicadores de mudanças desses fatores. Reforçando pela caricatura era como culpar o faminto por não comer.

É nesse sentido que o estudo dos conflitos sociais concretos remeteu a análise do sindicalismo aos termos mais apropriados das contradições reais que podem ser detectadas na estrutura social, política e econômica em que o processo de luta se manifesta. É neste processo que a classe trabalhadora se constitui através da própria ação, a qual lhe revela, concomitantemente, os limites e as possibilidades de seus objetivos e interesses e dos segmentos sociais com quem interage.

Apesar dos notáveis resultados obtidos no redirecionamento da investigação sociológica e no questionamento das teses generalizantes estes estudos se caracterizam por dois cortes metodológicos que limitam sua capacidade explicativa: o primeiro é o que privilegia o movimento sindical, isto é, a instância organizada, legitimada pela própria legislação trabalhista, de manifestação das tensões que a classe trabalhadora vivencia na esfera da produção; o segundo é o que deixa de apreender os conflitos latentes, que não são explicitados ao nível da ação sindical, mas que constituem a oportunidade cotidiana do fazer político, no qual o trabalhador reconhece sua posição em meio às forças sociais em jogo.

Uma linha de pesquisa em elaboração passou a preocupar-se com o caráter e importância desses conflitos, alertada pela eclosão das greves de 78 a 81 nos setores mais dinâmicos e modernos da economia brasileira, as quais levantaram os indícios do conjunto de "lutas de resistência" ocorrido no período anterior, quando a violenta repressão policial ao movimento sindical não evitava o desenvolvimento dessas estratégias de recusa à su

per-exploração do trabalhador. Entretanto, a maioria das pesquisas que se conhece nessa nova orientação, embora analisem detalhadamente como essas ações de resistência se realizam — ressaltando o importante achado de que elas pressupõem, uma relativa apropriação do conhecimento da organização do processo de trabalho pelos trabalhadores —, tendem a buscar como lógica da estratégia a presença do sindicato, o qual deverá, em algum momento, agir como elemento unificador e generalizador do movimento, livrando-o do aparente "espontaneísmo".

Penso que no caso das indústrias de "ponta", efetivamente os movimentos "espontâneos" dos trabalhadores, surgidos como reivindicação das "bases", podem evoluir da resistência surda, — expressão da insatisfação e angústia frente à impotência para realizar as mudanças necessárias, até a eclosão de greves organizadas pela ação sindical e o desenvolvimento de lideranças de oposição ao sindicalismo omissivo ou atrelado. Entretanto, esta linha de evolução dos acontecimentos não me parece indispensável para que os mecanismos de expressão da insatisfação e da resistência às condições em que se verifica o processo de trabalho sejam apreendidos e conhecidos, por si próprios, como manifestação da prática política da classe trabalhadora. Isto é, a luta de resistência não precisa desembocar no movimento organizado para que sua importância política seja legitimada ao nível do conhecimento.

A outra vertente da pesquisa sociológica que, como nos estudos de caso das greves e conflitos, tentou desprender-se da abordagem estrutural das formas organizadas da classe trabalhadora para uma temática mais particularizante foi a dos estudos sobre atitudes dos trabalhadores e sobre estratégias de acomodação e sobrevivência nos contextos precários de vida e trabalho que vivenciam. Estes estudos enfocam os elementos menos objetivos do comportamento, como as opiniões, os valores, as expectativas, os quais exigem uma abordagem interdisciplinar, já que as metodologias de levantamento e interpretação dos dados devem fundamentar-se em conceitos antropológicos, psicológicos e sociológicos.

Apesar da complexidade desse tipo de análise creio que é um caminho muito fecundo do conhecimento, porque trabalha concomitantemente com as categorias da ação e da representação, ambas essenciais para que se compreenda qualquer ato humano por inteiri-

ro. Os resultados até aqui obtidos, salvo exceções que mostram justamente a importância desse tipo de análise, indicam que os estudos têm sido realizados mais com o intuito de expliciar e apoiar os posicionamentos ideológicos dos autores do que em apreender e explicitar as bases psicológicas, sociais e culturais dos comportamentos observados nos agentes. Isto ocorre, de um lado, pelo precário desenvolvimento técnico-metodológico do instrumental de pesquisa necessário para este tipo de abordagem e, de outro, pela corrida provocada pelos "modismos", que também na área de produção intelectual, tendem a rebaixar a qualidade do produto para aumentar a quantidade de usuários, com acesso aos seus modelos de desenhar pesquisa e obter conclusões.

Indicam a necessidade de aperfeiçoar os métodos e técnicas de pesquisa que abordam a complexidade e as contradições do trabalho e das relações do trabalho, os resultados obtidos por estudos que se propõem a mensurar os níveis de "consciência" ou de "alienação" do trabalhador. Partindo das premissas teóricas que caracterizam genericamente estas categorias utilizando escalas de valores construídas arbitrariamente, cujos elementos não realizam a mediação necessária entre o significado e o significante, resultam na criação de estereótipos inflexíveis e, geralmente, inúteis ao avanço do conhecimento.

Tais dificuldades não eludem o fato de que a trilha aberta pela abordagem interdisciplinar, — que enfoca as condições mais imediatas de atualização dos determinantes estruturais do comportamento dos agentes sociais que interagem na situação de trabalho —, constitui um método imprescindível de compreensão da instância política da questão das relações do trabalho.

Isto pode ser observado, por exemplo, quando se verifica que a diversidade de relações do trabalho estabelecidas numa mesma empresa ou setor não se baseia exclusivamente nos argumentos objetivos tomados como justificativa, mas é resultante também do modo como o trabalho e a apropriação da força do trabalho pelo capital são percebidos e valorizados por ambos os agentes em interação, os trabalhadores e os empregadores, ou os profissionais que administram as empresas. Estas percepções podem ser apreendidas através da "visão-de-mundo" expressa por ambos os agentes, quando seu discurso enfoca as condições e caractere

rísticas da situação concreta de trabalho. Elas estão embutidas nas imagens construídas pelos trabalhadores, quando se referem às aspirações pessoais de melhoria de suas condições de vida e trabalho, quando expressam satisfação e insatisfação com as condições vivenciadas e quando elaboram projetos de mudança para si ou para os filhos, que continuarão sua trajetória. Podem ser pinçadas, também, do discurso dos empregadores e administradores frente à necessidade de solucionar os problemas que emergem na relação entre a empresa e sua mão-de-obra. As formas como o capitalista ou os profissionais que administram as relações entre o capital e o trabalho, a nível das empresas, visualizam o trabalhador e a importância que lhe atribuem como fator de produção e como cidadão, expressar-se-ão nas diretrizes administrativas elaboradas para solucionar os problemas de correntes dessa relação.

Em síntese, a política administrativa formada pelo conjunto das diretrizes de ação e intervenção — esteja ela explícita em manuais de procedimentos, contratos de trabalho, regulamentos padronizados da empresa ou seja apenas perceptível no clima e cultura da organização, na essência das decisões tomadas, no modo como os casos concretos são resolvidos — sempre contém uma linha-mestra que a condiciona, que é o modo como é concebido o trabalho e as relações do trabalho no interior de cada empresa.

A contribuição dos estudos historiográficos sobre o tema do trabalho e a formação da classe trabalhadora foi fundamental para a reconstituição do diálogo necessário entre o factual-institucional e o real interpretado. Neles se registra que as relações do trabalho emergem na cena política brasileira, com a ascensão do movimento operário nos principais centros urbanos-industriais entre 1917 e 1920. E surgem como uma "questão de polícia", preconizando a repressão, mesmo quando se abria a discussão parlamentar para a necessidade de uma Legislação Trabalhista que minimizasse as possibilidades e consequências desse enfrentamento.

Estes estudos recuperam a história social como resultado não apenas dos movimentos das classes dominantes, para manter e expandir seu poder, mas também do esforço vigoroso das classes subalternas em provocar mudanças sociais e políticas. Isto eli

mina grande parte dos equívocos oriundos de uma visão mecanicista da determinação entre estrutura social e conjuntura histórica, a qual definia o trabalhador brasileiro pela negação de sua posição e consciência de classe e produzia

"o diagnóstico de um proletariado brasileiro organizacionalmente fraco e atrasado por suas origens e composição social, ideologicamente inexpressivo por seus valores 'tradicionais' e sua ação heteronômica, politicamente passivo e maleável às manobras do chamado 'pacto populista' e do discurso desenvolvimentista".²⁴

Os trabalhos historiográficos tendem a remeter sua análise para o nível do institucional-legal, no qual sobressai o papel do Estado como instância de regularização e mediação dos conflitos latentes e manifestos. Esta tendência ressalta a presença do Estado em dois níveis:

- . o do aparato jurídico que legisla e decide sobre a "questão social", de forma a controlar os canais de mobilização e agregação dos interesses, cristalizando as formas possíveis de manifestação;
- . e, do aparelho de repressão que age de diversas maneiras, como as medidas de planejamento econômico, o controle da organização sindical pela sua própria estruturação chegando até as ações particulares de excesso de arbítrio, como os decretos-leis e as intervenções que subjagam a prática política da classe trabalhadora.

Sem que se negue o salto qualitativo propiciado pelas análises do trabalhismo que desbravaram esta linha do conhecimento das formas históricas concretas é preciso ressaltar que o Estado, mesmo quando tentou, não conseguiu construir uma identidade societária, isto é, não eliminou os conflitos quando os normatizou em leis; não conseguiu açambarcar todo espaço social disponível porque não é, nem nunca será, o único sujeito da História.

Sem abandonar o ponto de referência do quadro institucional-legal e das formas como ele é constituído historicamente é preciso dar um passo ao analisar as forças políticas em presença. Este passo é o que privilegia a apreensão da diversidade de experiências vividas em situações historicamente determinadas, nas quais

²⁴ PEREIRA, V.M.C. - O Coração da Fábrica. Rio de Janeiro, Ed.Campus.1979 p.19.

os padrões de dominação e exploração não se resumem às características das diferenças de classe e a prática política não se reduz aos limites institucionais definidos pelo Estado.

A dominação social não é um processo alienante único, consumido passivamente por sujeitos que se confundem na homogeneidade com que são agrupados socialmente. Nem, tampouco, a presença destes grupos sociais na cena política se expressa pela oposição tradicional entre o nível institucional — que seria o político legítimo, isto é, aquele que se realiza na esfera da ação pública, da atuação do Estado — e o nível privado, que seria a ação do indivíduo ou de pequenos grupos não organizados formalmente e, por isto, com uma atuação "não-política ou apolítica".

A própria historiografia que registra e interpreta as mudanças que se verificam nas relações sociais, mesmo privilegiando os registros oficiais e os discursos institucionais, que deslocam o político exclusivamente para o âmbito do Estado, acaba por revelar a existência dos outros espaços políticos. Como o das experiências comuns e do reconhecimento mútuo que os trabalhadores vivenciam em cada uma das pequenas e constantes lutas diárias, as quais culminam por lhes propiciar a percepção do corpo coletivo e real que constituem enquanto classe social.

Embora possa ter escapado às análises sociológicas, mais preocupadas com os modelos metodológicos ou os objetivos ideológicos em voga do que com os modos como a função social e política das relações do trabalho se configuram na realidade, não escapou aos próprios agentes sociais, ainda que limitados pela condição de vivenciar o processo analisado, que as percepções, aspirações e valores dos indivíduos constituem uma alavanca tão poderosa para provocar a mudança quanto a ação revolucionária dos grupos sociais. Uma situação histórica analisada por B. Fausto evidencia este aspecto quando descreve as discussões parlamentares, que giravam em torno da temática da elaboração de uma legislação social que fixasse institucionalmente os padrões de relações do trabalho para o País, do princípio do século até 1930. Mostra que a discussão em torno da eficácia da legislação para conter a luta de classes manipulava todos os símbolos tradicionalmente empregados para negar a existência de uma sociedade brasileira estratificada em classes sociais diversas. Mas o jogo de palavras que procura mascarar as condições de exploração e as poten

cialidades de conflito social dela decorrentes, acaba por explicitar a clareza com que os próprios parlamentares percebiam que a distância entre a situação objetiva da exploração e a percepção do explorado era a tênue linha da consciência de si do trabalhador. O próprio discurso do parlamentar gaúcho Carlos Penafiel, recolhido pelo Autor, merece ser reproduzido pela singeleza com que explicita como a manutenção da ignorância e da desinformação são estratégias eficientes de dominação, porque garantem que o espaço político do indivíduo não seja ocupado pelo seu auto-conhecimento.

"Não é a simples existência de condições opressivas mas a percepção que delas possam ter os oprimidos o que poderá constituir o motor íntimo das lutas de classes, a agitação que presenciamos no decurso da história de todos os povos... apesar do projeto nº 284A, de 1917 e do substitutivo de 1918 se referirem apenas à regulamentação do trabalho individual, estamos com ele imprudentemente a encorajar um plano de cruzada agitadora a nos anteciparmos numa provocação que fará sentir ao operariado agrícola o substratum de consciência daquele estado de coisas a que já aludi".²⁵

Percepções como esta indicam que a análise política das relações do trabalho deva passar, como já foi proposto, pelo conhecimento e análise das ações e representações dos agentes que as vivenciam concretamente, procurando contrapor ao objetivo paradigmático do poder político, — que concebe a sociedade como ente unificado —, a real heterogeneidade do conteúdo político das relações. Esta irrompe nas situações concretas em que se verificam as relações sociais: o cotidiano vivenciado no trabalho, na família, na moradia. O mesmo que se reproduz nas representações simbólicas heterogêneas expressadas através das "outras falas", as mesmas que foram historicamente silenciadas, pelos "discursos competentes".

"O discurso competente é o discurso instituído. É aquele no qual a linguagem sofre uma restrição que poderia assim ser resumida: não é qualquer um que pode dizer a

²⁵ FAUSTO, B. - Trabalho Urbano e Conflito Social. Rio de Janeiro, Ed. Difel, 1977, p. 233.

qualquer outro qualquer coisa em qualquer lugar e em qualquer circunstância. O discurso competente confunde-se, pois com a linguagem institucional permitida ou autorizada, isto é, com um discurso no qual os interlocutores já foram previamente reconhecidos como tendo o direito de falar e ouvir, no qual os lugares e as circunstâncias já foram pré-determinados para que seja permitido falar e ouvir e, enfim, no qual o conteúdo e a forma já foram autorizados segundo os cânones da esfera de sua própria competência".²⁶

Para conhecer as relações do trabalho, enquanto prática social de relacionamento entre empregadores e empregados, o "discurso competente" do Estado é insuficiente. Ele está codificado na Legislação Trabalhista que normatiza as relações e é realizado na esfera do institucional-público através da ação do Ministério do Trabalho, das Secretarias de Estado e de inúmeras agências oficiais de prestação de serviços específicos, como a formação de mão-de-obra, a regularização do mercado de trabalho, a fiscalização das condições e relações em que o trabalho é apropriado. É indiscutível que o conjunto dessas ações e intervenções, bem como das normas jurídico-legais que as fundamentam, constitui uma dimensão política da questão do trabalho. É, inclusive, a face mais exposta desta dimensão, como de resto qualquer forma de institucionalização é a cristalização de forças políticas passíveis de se tornarem públicas, por que legitimadas pelo consenso ou exercidas através de coerção.

Isto porque o Estado capitalista não é um conjunto de segmentos de poder distribuídos entre as classes e grupos sociais que compõem a sociedade. Ele é, na realidade, um complexo de aparatos institucionais que mantêm uma unidade interna de poder, que é própria da classe ou fração de classe que detém a hegemonia. Portanto, sob a formalidade da aparência institucional estão subjacentes as relações reais de poder que comandam o Estado e que só torna explícita esta face estável, que não esta sujeita às alterações drásticas provocadas pelos movimentos sociais que deslocam, eventualmente, as relações entre os aparatos no interior do Estado.

²⁶ CHAUI, M. - Cultura e Democracia - O Discurso Competente e Outras Falas. São Paulo, Ed. Moderna, 1981, p.7.

Mas esta face não expressa, e muitas vezes permite mesmo mascarar, as formas de ação e de representação que emergem diretamente dos agentes sociais e que não se esgotam — como expressão concreta e como conhecimento — no interior da lógica da produção capitalista e da racionalidade do poder hegemônico. Mesmo quando apropriadas pelo Estado tutelar, as práticas sociais e políticas dos agentes que acionam a dinâmica da sociedade existiram e existirão sob a forma de aspiração, percepção, valores e princípios.

Portanto, muito além do enquadramento jurídico-institucional, a análise política das relações do trabalho deve contemplar "as práticas invisíveis", que no cotidiano reconstroem as classes em relação, os mecanismos de dominação e de resistência, as transições que gestam a mudança social.

A importância de reintroduzir o simbólico e redescobrir a história concreta das pequenas lutas cotidianas que desaguam nas mudanças das práticas sociais e políticas não está numa revalorização acadêmica do aspecto cultural para a análise sociológica; nem tampouco na crença mística de que a verdade dessa análise só poderá ser encontrada no detalhe delicado de uma escultura oriental esculpida na cabeça de um alfinete. Mas, sim, na perspectiva teórica e metodológica de que o político é o ato vivo, por isto não se coloca como fato consumado, como forma cristalizada, ainda quando referido a um tempo histórico que não é o presente. Como ato vivo, possui movimento, tem uma dinâmica que está imersa nos discursos, nas ações, nos projetos, nos modos de ser e conviver das pessoas que lhe dão vida.

2.2. A INSTÂNCIA DAS POLÍTICAS DE ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS - "PONDO OS PINGOS NOS IS"

A outra instância de análise dos padrões de relações do trabalho observados é a que identifica as características e diretrizes de ação das políticas de administração de Recursos Humanos empregadas pelas organizações em estudo. Frequentemente, as pesquisas que abordam as condições do relacionamento entre o capital e o trabalho numa determinada situação ou segmento organizacional tendem a menosprezar este aspecto do problema. Em alguns casos não há nenhuma referência à política de Recursos Humanos, em outros são apenas pinçados alguns dos caracteres dos sistemas administrativos para reforçar, com dados empíricos, determinadas concepções gerais sobre as formas do controle capitalista da produção.

Esta desatenção do estudo sociológico para com a filosofia e prática das políticas de administração de Recursos Humanos não se coaduna, de forma alguma, com a importância que estas assumem no contexto organizacional, na medida em que são elas que efetivamente definem os parâmetros nos quais os padrões de relações do trabalho são constituídos, atendendo aos objetivos de crescimento e acumulação do capital e às necessidades de manutenção e reprodução da força de trabalho alocada, direta ou indiretamente, no processo produtivo.

Talvez seja importante refletir sobre os motivos que levariam com que a influência das políticas organizacionais sobre as relações do trabalho fosse colocada como um problema menor nos estudos sobre o trabalhismo. Uma possibilidade aventada no próprio meio dos teóricos e profissionais de Administração baseia-se no desprestígio das Ciências Administrativas nos meios acadêmicos e intelectuais. Vista como um aglomerado de técnicas e modelos pragmáticos, construídos sem maiores cuidados científicos e com nenhum lastro filosófico que os fundamente, a Administração resente-se ainda de não ter adquirido o prestígio inerente às Ciências, questionando-se-lhe, frequentemente, se os seus atributos não deveriam classificá-la nas categorias das Artes ou das

Técnicas*. Sem entrar no mérito da questão, — que constitui uma longa polêmica dos próprios administradores—, convém apenas registrar que os importantes espaços sociais, políticos, econômicos e culturais que a Administração ocupa nas sociedades complexas, tanto no interior das organizações quanto nas relações destas com o sistema social mais amplo e mesmo ao nível dos aparatos institucionais e ideológicos do Estado, impõem que se analise com maior atenção não só os resultados advindos de suas intervenções, como também o substrato em que se baseia sua prática.

Outro motivo alegado estaria na estreita e única identificação que se faz — principalmente nos setores políticos liberais e progressistas — entre as práticas administrativas e os seus objetivos de controle; desde as mais simples intervenções de caráter organizatório, que se fazem necessárias quando um grupo social está centrado numa tarefa específica, até os mais sofisticados métodos de planejamento e informações, que fizeram da tecnocracia um instrumento de poder, ao nível das grandes organizações e dos sistemas de governo.

Por se transformar em sinônimo de controle, mais ou menos indiscriminado do homem e da sociedade, a Administração ganhou a ojeriza desses críticos (de resto, bastante providos de dados reais para justificá-la), assumindo um papel semelhante ao dos vilões de ficção científica, que dirigem todos os seus planos para se apoderar da essência da humanidade, de modo a conseguir exercer o poder pleno sobre a massa controlada dos homens desprovidos de sua capacidade de pensamento e ação. Embora seja impossível negar que das quatro funções básicas da Administração é o controle a mais utilizada e aperfeiçoada, considera-se que esta ca

* Talvez coubesse aqui uma discussão sobre o papel da Ciência, que por ser excessivamente longa e complexa, desviaria o eixo principal da argumentação. Algumas pistas podem, porém estimular a reflexão: quando os administradores se dividem em uma corrente que se assume como técnica e outra que se pretende científica há duas questões em jogo: uma, que diz respeito à supervalorização da Ciência na sociedade moderna; ou seja, a legitimidade científica garantiria maior prestígio e poder à teoria administrativa e seus profissionais? Outra que remete para a importante questão esboçada no item I deste Capítulo, qual seja o de definir a posição destes profissionais como cientistas ou como técnicos, nas relações de classes. São "trabalhadores não produtivos", "aristocracia do proletariado", "funcionários da superestrutura"? Como já foi colocado, os rótulos me parecem muito dramáticos e pouco úteis para avançar na compreensão da realidade, embora não se possa negar seu valor nos discursos ideológicos.

racterística não deve alijá-la dos esforços para melhor compreendê-la, ao nível do conhecimento. Pelo contrário, é importante que, sublimando-se preferências ideológicas, se realize investigação mais acurada sobre como são elaborados e utilizados os modelos administrativos, porque são a ignorância e o menosprezo que sempre possibilitaram aos sistemas de dominação social mais repressivos utilizarem-se de meios que não hesitaram em ultrapassar os limites da dignidade humana.

Um terceiro motivo, muitas vezes empregado pelos próprios administradores que compartilham a opinião de que as práticas administrativas não devam ser objeto de análise preocupada em identificar seu conteúdo político, baseia-se nos argumentos que evidenciam o caráter técnico dos fundamentos e objetivos de sua intervenção. Este caráter, que é ferrenhamente defendido por certas linhas da literatura de Administração — as quais procuram reduzir o campo de influência da ação administrativa ao âmbito das práticas cotidianas e dos limites de cada organização — constituiria a garantia do apoliticismo e da neutralidade ideológica da técnica enquanto tal.

É importante ressaltar a coerência deste raciocínio porque, na medida em que procura garantir a singeleza das intenções e da abrangência de suas intervenções, este administrador (que, para isso, opta por não gozar do prestígio social atribuído ao cientista e ao intelectual) pode descartar-se da responsabilidade de manter a estrutura social mediante o uso da ideologia, com a função de:

"ao contrário da Ciência, ocultar as contradições reais, reconstituir no plano imaginário um discurso relativamente coerente, que serve de horizonte ao "vívido" dos agentes, moldando as suas representações nas relações reais e inserindo-as na unidade das relações de uma formação (...) introduzindo-se em todos os ângulos do edifício social, possui a função particular de coesão estabelecendo ao nível do vivido dos agentes relações evidentes falsas, que permitem o funcionamento das suas atividades práticas — divisão do trabalho etc. — na unidade de uma formação"²⁷

²⁷ POULANTZAS, N. - Poder Político e Classes Sociais. Porto, Ed. Portucalense, 1971, vol. II, p.31.

Principalmente quando estas técnicas compõem o instrumental de administração das atividades das pessoas no sistema de trabalho, convém questionar vivamente este atributo de neutralidade, visto que elas têm, em geral, se revelado um instrumento ideológico eficiente para fundamentar propostas modernizantes e desenvolvimentistas em sociedades capitalistas. A ênfase na técnica pressupõe a existência de racionalidade a-histórica e a-política, a qual possibilita gerar soluções para problemas que são determinados historicamente e politicamente. Por exemplo, o desenvolvimento industrial tardio e limitado nas economias capitalistas periféricas, nas quais

"antes de ser um instrumento da libertação humana e social, a técnica pode ser uma poderosa arma para o controle econômico e político"²⁸.

Porque qualquer técnica não pode ser tomada por si só, mas como elemento de uma totalidade mais complexa que a determina; como componente do quadro social e político no qual se insere, cujas características essenciais ela não pode acobertar ou mascarar pela força com que se impõe, baseada na eficiência dos resultados obtidos. O predomínio da razão técnica na sociedade moderna; o qual enfatiza na empresa as técnicas de organização, as técnicas gerenciais e de supervisão, as técnicas de maquinaria e equipamentos; e no Estado privilegia as técnicas de planejamento e de controle da vida social, é elemento componente do quadro ideológico legitimador do Capitalismo Monopolista.

O alerta se justifica na medida em que a maior parte da modernização administrativa brasileira se faz mediante a transferência de modelos e técnicas de países desenvolvidos, geralmente associada ou intensificada com o processo de ampliação da entrada de capital estrangeiro em empreendimentos nacionais, ou de instalações de organizações multinacionais. À primeira vista, existem mais ganhos do que prejuízos nessa transferência, principalmente na administração de Recursos Humanos, que é rapidamente modernizada e que passa inclusive, a ocupar um papel de relevância nunca antes concebido. Num país de pequenos empreendimentos e de raras unidades organizacionais com capacidade para empre

²⁸ RATTNER, H. - "O Problema da Transferência de Tecnologia para Países em Desenvolvimento". Rio de Janeiro, in Revista de Administração de Empresas, FGV, jan./mar. 1983.

gar grandes volumes de pessoal; onde a administração se confundia com a propriedade e os estilos e posições gerenciais eram determinados por relações familiares; e, no qual a oferta de mão-de-obra sempre superou a demanda, permitindo níveis de exploração intensa da força de trabalho, quase nada se precisava criar em termos de administração de Recursos Humanos. O que foi feito atendia basicamente às necessidades de controles internos à organização, já que o maior ônus do controle externo ou social do trabalhador fora impingido, assumido ou delegado ao Estado.

Logo, os cuidados com planos salariais que preconizam a equidade; a preocupação em aperfeiçoar a mão-de-obra através de treinamentos; a ênfase em melhorar as condições de trabalho, desde os fatores ambientais até os psico-sociais que as determinam; a busca de métodos de racionalização poupadores do esforço físico são resultados dessa modernização administrativa, objetivamente positivos para todos os elementos envolvidos: o trabalho, o trabalhador, o empresário, o administrador e os padrões de relações do trabalho constituídos nessa situação.

Não se pode, porém realizar uma análise tão simplista das causas e dos resultados advindos desse desenvolvimento da administração de Recursos Humanos, principalmente, se este simplismo pretende que as técnicas por ela utilizadas sejam politicamente neutras. Tanto não o são que o conjunto delas forma um corpo doutrinário que exprime a filosofia da organização para com o fator trabalho e que é genericamente denominado política de Recursos Humanos. Esta denominação não é gratuita. Trata-se efetivamente de uma política, isto é, de um conjunto de decisões que instaura diretrizes de ação conscientemente escolhidas e elaboradas. E o objeto de sua ação é o homem enquanto trabalhador, isto é, ocupando a condição de recurso imprescindível para que a organização realize as atividades em função das quais ela existe.*

* Provavelmente a mais clara tendência da teoria administrativa em atribuir real dimensão e valor ao trabalho humano esteja expressa nas propostas de Contabilização dos Recursos Humanos, as quais tentam trabalhar com o conceito de "capital humano" e contabilizá-lo como parte do ativo da empresa nos relatórios financeiros, o que permitiria melhor avaliação e alocação da mão-de-obra, além de propiciar uma base quantitativa para planejar, controlar e desenvolver esse ativo humano. Sobre o tema vide: SCHULTZ, T.W. - O Capital Humano, Investimentos em Educação e Pesquisa, Rio de Janeiro, Zahar, 1973; KWASNICKA, E.L. - O Impacto da Utilização de um Sistema de Contabilização de Recursos Humanos na Organização, tese de doutoramento apresentada a FEA-USP, 1981; MONTEIRO, D.R. - A Contabilização de Recursos Humanos: Uma Exposição Crítica de suas Técnicas, dissertação de mestrado apresentada a Universidade Federal do Rio de Janeiro, 1980.

Como afirma Lefèbvre ao criticar a tecnocracia, "fazer política gritando que não a faz não é atitude nova, nem original" porque constitui apenas uma mistificação, que acaba por desmascarar-se quando sua prática se realiza nos procedimentos rotineiros da aplicação de normas, regulamentos e critérios, os quais explicitam as diferenças de tratamento e valorização dos indivíduos no interior da organização.

Para o tema central deste estudo é importante ressaltar que, além de fazer a interface entre o quadro político da sociedade, o qual contém o jogo das forças sociais, e o quadro interno de reprodução deste jogo ao nível da organização, a política de Recursos Humanos tem a função explícita de ceder o espaço no qual as relações do trabalho vão adquirir a sua expressão real e concreta. Fruto das formas de dominação, subordinação e resistência vigentes numa determinada situação concreta, os padrões de relações do trabalho observáveis são, também e concomitantemente, o produto das diretrizes administrativas elaboradas para manter e controlar o trabalhador e o ato de trabalhar, no sentido orientado pelas metas que a empresa ou organização pretende atingir.

O conteúdo dessas diretrizes é composto das determinações oriundas de uma estrutura sócio-política que define condições para a exploração do fator trabalho nas relações de produção; da variação das características conjunturais do setor econômico em que a empresa se coloca; da multiplicidade de características e condições específicas em que ocorrem as relações do trabalho. Portanto, fatores como as condições de desenvolvimento, estagnação ou recessão econômica do setor a que a empresa pertence, assim como as especificidades do processo de trabalho e da composição da mão-de-obra, ou ainda as características de organização dos trabalhadores ao nível da empresa ou do movimento sindical influenciam, significativamente, no modo como são definidas as práticas para manter, controlar e relacionar-se com o contingente de homens ocupados nas atividades cotidianas de trabalho.

A complexidade e diversidade desses fatores componentes ou influentes alerta para que estas práticas não se resumem aos procedimentos técnicos de manutenção e controle das condições em que se dá a organização do processo de trabalho em cada empresa, ou setor. Elas são práticas baseadas em diretrizes que ex

primem uma política organizacional e qualquer política, mesmo aquela cujo conteúdo é composto predominantemente de elementos objetivos ou técnicos, encerra também elementos do desejo, do lastro cultural e da postura ideológica dos homens que a elaboram e a praticam.

Não existem políticas de administração de Recursos Humanos isentas da percepção de — e da opção por — sistemas definidos de relações sociais. Elas produzem, reproduzem e redefinem para o contexto específico das organizações, as condições e características do sistema social em que se inserem. Isto não as coloca como instrumento passivo desse sistema, visto que elas gozam de um grau de autonomia sobre as condições concretas em que se dão as relações, que lhes permite um campo amplo de atuação segundo um leque bastante diversificado de estilos de intervenção.

Não se pode também conceber — radicalizando o raciocínio, — que o oposto seja verdadeiro, isto é, que estas políticas possam acionar, a partir da situação de trabalho, o processo de revolução social capaz de instaurar a inovação absoluta da estrutura das relações de dominação de classe vigente em nossa sociedade. Mas entre os dois pólos — a política administrativa concebida como técnica imune ao enquadramento ideológico e isenta de responsabilidade pelas conseqüências advindas dos padrões de relações de trabalho que estabelece, ou concebida como instrumento eficaz para resolver a complexa questão social da relação entre o capital e o trabalho — existem concepções outras, que são mais próximas da prática real dessas políticas e nas quais pode-se detectar o potencial de mudança social que elas são capazes de promover ou impedir.

Como qualquer produto da ação humana, as políticas de Recursos Humanos não emergem exclusivamente da vontade e da capacidade de escolha dos homens que as formulam explicitamente ou que, mesmo sem formalizá-las, colocam-nas concretamente em prática. Há um conjunto de fatores históricos, estruturais e conjunturais que orientam não apenas a percepção destes homens enquanto indivíduos, como também o comportamento manifesto deles e dos demais agentes sociais envolvidos na relação. Isto é, a elaboração das políticas administrativas de uma empresa ou organização não é fruto exclusivo da decisão de dirigentes e profissionais, porque mesmo esta é um amálgama das condições e características

de evolução sócio-cultural, econômica e política da sociedade mais ampla. E, para que sejam exercitadas na prática precisam corresponder às necessidades e percepções que os indivíduos comungam, de alguma forma, sobre as situações para as quais elas fornecem as diretrizes.

Em quaisquer circunstâncias em que se processem as relações do trabalho — mesmo no quadro da mais feroz superexploração, apoiada no autoritarismo do Estado e na vigência de políticas de Recursos Humanos manietadoras —, não se deve perder de vista que elas são uma relação, isto é, pressupõem a existência de uma interação entre agentes, grupos, categorias ou classes sociais distintas. Esta é uma característica básica do modo de produção capitalista: o apropriar-se do trabalho como uma mercadoria da qual cada homem dispõe livremente. Por mais que se questione a precariedade desta liberdade, sempre é uma condição de trabalho essencialmente diversa daquela vigente, por exemplo, no sistema escravagista, no qual trabalho e homem constituíam um conjunto uno, que era alienado ao senhor, permitindo que este dispusesse até mesmo do corpo e da vida de seu trabalhador.

O processo de dominação subjacente às relações do trabalho não pode ir ao limite de destruir o pólo mais fraco da relação, o trabalhador, ainda que consiga degradá-lo aproximando-o dos níveis mínimos da sobrevivência física. E o trabalhador atua na relação, não apenas e necessariamente dentro do papel determinado pelas diretrizes das políticas administrativas, mas também como pessoa e cidadão, ainda que limitado pelos espectros da coerção. As formas de resistência do trabalhador à superexploração de sua capacidade de trabalho no contexto de padrões de relacionamento coercitivos são inúmeras, mesmo quando ele se apresenta com precárias condições de organização para defender seus interesses de classe.

É o próprio indivíduo que resiste, quando reconhece a si próprio como sujeito e agente social e busca mudar a situação mediante formas de adaptação e de reação às condições impostas. As formas de resistir podem caminhar do indivíduo para o grupo e deste para o movimento social organizado, conforme as condições de exploração se radicalizarem ou as de organização se tornarem propícias. O que importa, porém, não é tanto se o ato de resistência tem a capacidade de mobilizar em torno de reivindicações de

classe ou mesmo simplesmente de agregar grupos de trabalhadores que ampliem a sua proposta. Importa que, mesmo na solidão do indivíduo, o ato de resistir contém em si a potencialidade da mudança.

Entre os modos de resistir pode-se, nestas circunstâncias, colocar a elaboração de expectativas e projetos de mudança, nas quais o indivíduo reconstrói a realidade numa configuração que se projeta em modelos reais já conhecidos. Longe de constituírem fantasias pessoais, que sirvam de válvula de escape à dissidência entre o real e o desejado, estas aspirações dos trabalhadores podem ensejar o embrião de mudanças nos padrões de relações existentes. É difícil aquilatar a trajetória dessas transformações quando elas estão em gestação ou mesmo em processo. No entanto, é importante apreender as condições em que se dá a transição, os motores que a acionam e as perspectivas que apontam.

Neste trabalho procuro apreender estes embriões de mudança, quando as resistências colocadas por trabalhadores levam ao questionamento dos padrões de relações do trabalho vigentes. Este questionamento extrapola os limites da empresa, porque a reflexão sobre a prática do trabalho remete sempre às determinações sociais mais amplas que escapam do âmbito da organização. Ainda que o germe da mudança dos padrões de relações seja detectado numa situação concreta determinada, sua efetivação envolve mais além: as características do mercado de trabalho, a qualidade de vida da classe trabalhadora, os limites e a abrangência das relações sociais no interior das quais as de trabalho são instadas a se modificarem. Porque se as relações de trabalho são, ao nível da organização, a expressão das relações de poder vigentes na sociedade, uma mudança, por menor que seja, implica alguma revisão das forças políticas que se defrontam.

Quando se detecta que os componentes da situação social encaminham-se para executar alterações no quadro conhecido, há que se considerar o desempenho de todos os atores em cena. As mudanças nas relações do trabalho não ocorrerão se concretamente os empresários e administradores de Recursos Humanos não corresponderem ao questionamento levantado pela resistência dos trabalhadores aos padrões vigentes e pela emergência dos problemas advindos das dificuldades de gerir a mão-de-obra. Ou se desconsiderarem a dimensão da mudança social, aproveitando-se de even-

tuais brechas oferecidas, por exemplo, pela introdução de inovações técnicas e tecnológicas que permitam manter o "status quo" das relações apoiados nos parâmetros do ordenamento institucional legal.

Tanto quanto a resistência às condições espoliativas de uso da força de trabalho contém a potencialidade de mudanças dos padrões instaurados, a probabilidade de utilização de instrumentos administrativos que mantenham o sistema de dominação é bastante grande. Porque a permanência efetiva de qualquer prática administrativa no interior de uma grande organização realiza-se através de dois caminhos possíveis: o da pressão autoritária, que impõe coercitivamente as condições e modelos para as relações estabelecidas; e o da negociação dessas condições e modelos entre as partes em relação, o qual pressupõe a existência de canais que comuniquem entre ambas.

O primeiro comprime a emergência do conflito, valendo-se da prevalência de poder da empresa na relação com o trabalhador, para exercitar no âmbito da situação de trabalho o processo de dominação social. Para isto precisa impedir a manifestação da contrariedade, a agregação de opiniões e interesses, a mobilização dos trabalhadores em torno de idéias e ações que interfiram com a política organizacional vigente. Isto implica também que os trabalhadores se percebam como elementos subordinados da estrutura organizacional, porque ocupam a posição de inferioridade da estrutura social e justifiquem o processo de dominação em curso, pela carência de força política que lhes impede a participação nas relações de poder presentes na empresa.

O segundo caminho implica que haja capacitação para administrar o conflito. As diretrizes de ação da política administrativa necessitam possuir o dinamismo de criar e recriar as alternativas de intervenção, capazes de abrir espaço para a diversidade de manifestações e convertê-las nas mudanças necessárias, sem perder de vista o escopo de obter com eficácia* o produto final para o qual a empresa existe. Neste contexto, o trabalhador ocupa um espaço de participação e de responsabilidades, o qual impli

* É o próprio conceito de eficácia, como é utilizado na teoria administrativa, já contém em si um determinante ideológico capaz de restringir as possibilidades de manifestação e mudança, provenientes de agentes sociais substituídos no interior da organização.

ca apropriar-se, ao nível da consciência e do conhecimento, do processo de trabalho e das condições através das quais se organiza a mão-de-obra para realizá-lo; isto é, das características sob as quais ocorre a exploração da força de trabalho pelo capital nesse processo.

A vigência de determinadas políticas de Recursos Humanos e respectivas práticas administrativas está bastante relacionada com as características e posições dos trabalhadores, enquanto categoria social e agentes diretos da produção. É preciso destacar que os caminhos da implementação autoritária de práticas administrativas coercitivas, que garantem sob pressão o controle do trabalhador, configuram a tradição dos padrões de relações do trabalho no Brasil. Eles sempre foram percorridos em função:

- . das metas de acumulação capitalista estabelecidas ao nível do sistema como um todo e das organizações empresariais, particularmente em situações e momentos específicos;
- . da baixa expectativa de reação por parte da classe trabalhadora, seja pelas poucas condições de barganha política que historicamente ela detém no Brasil, seja pela eficiência com que lhe foi culturalmente internalizada a percepção da dominação e da subalternidade;
- . da garantia oferecida pelo Estado ao capital para expropriar o trabalho sem princípios éticos e jurídico-institucionais mais rigorosos e independentemente de equilíbrios sociais e econômicos, desejáveis ou não, pela sociedade em geral.

Já os caminhos das práticas participativas são pouco utilizados referendando, no contexto das organizações empresariais, o quadro mais permanente em que se dão as relações sociais no Brasil, caracterizado pela restrição da cidadania, como direito e prática social, às classes despossuídas do poder econômico. As poucas tentativas de emprego dessas práticas não chegam a configurar mudanças essenciais no conteúdo das políticas instauradas e dos objetivos enfaticamente controladores a que se propõem, por que ficam ao nível de experiências modernizadoras da organização do processo produtivo que privilegiam aspectos técnicos e tecnológicos próprios desse processo. Ou procuram viabilizar o aumento da produtividade humana no trabalho, ou o aperfeiçoamen

to das condições de relacionamento interpessoal em que esse trabalho se realiza, mediante intervenção em fatores teoricamente capazes de influenciar a motivação, a satisfação e, genericamente, a atitude manifesta do trabalhador na situação de trabalho.

Os aspectos discutidos neste item evidenciam sua importância quando se aprecia a evolução histórica da administração de Recursos Humanos no Brasil e sua influência sobre os padrões de relações do trabalho hoje existentes. A transformação que ocorreu nos últimos 20/25 anos acompanhou o processo mais recente e dinâmico de industrialização da economia brasileira, o qual consolidou o quadro do desenvolvimento capitalista monopolista. Ela é caricaturalmente conhecida, entre os próprios profissionais especializados, como a rápida passagem entre o "modelo Jeru-bal Pascoal — Chefe do Pessoal" e o "modelo de abordagem sistêmica das Relações Industriais". A rapidez da mudança se justifica pela necessidade de coordenação de ritmo entre as modernizações administrativas, técnicas e tecnológicas instauradas e os objetivos de desenvolvimento capitalista em curto prazo.

Tanto que a modernização da administração de Recursos Humanos verifica-se prioritariamente nas empresas do setor dinâmico, que demandavam uma mão-de-obra da qual o mercado de trabalho era carente na ocasião e que traziam ou tecnologias ou processos de trabalho que mudariam radicalmente as formas habituais de trabalho. Ou então, em empresas nas quais, independentemente de pertencerem ao setor dinâmico ou tradicional da economia, o modo como se administrava o pessoal já não se mostrava eficiente para manter o controle da mão-de-obra, em função de causas diversas, tais como: mudanças no perfil da oferta de trabalhadores, introdução de aperfeiçoamentos técnicos ou tecnológicos, alterações das características do mercado consumidor e condicionantes conjunturais específicos.

Se o momento e a rapidez com que se passa de uma administração simplória para outra extremamente sofisticada já são por si significativos, ainda mais importante é verificar como ocorre essa mudança e o que ela acarreta. A administração de Recursos Humanos estabelece um paralelo perfeito entre as características da organização sócio-política vigente no Brasil e as da organização interna dos trabalhadores na empresa. Estas chegavam a configurar uma "cultura organizacional" capaz de exercer forte de

terminância sobre o comportamento de cada indivíduo, mesmo fora do ambiente de trabalho.

Embora isto possa ser considerado normal e genérico há que se destacar que tal paralelo guardava em si a qualidade de reforçar os obstáculos tradicionalmente existentes, na sociedade brasileira, para que as classes populares efetivassem sua participação na vida nacional, os quais foram muito ampliados nesse período pela repressão do governo, exercida com práticas policiais e militares de intimidação e com manipulação das políticas salariais, dos canais político-partidários e associativos em geral.

Outra característica essencial era o mascaramento do conflito, mediante técnicas diversas que iam desde o uso da violência para reprimir sua manifestação até o emprego de ações persuasivas para evidenciar a integração de objetivos, idéias e pessoas que prevalecia na situação de trabalho. Baseavam-se na premissa de que — mesmo em condições onde a superexploração do trabalho era objetivamente identificada — não existe uma oposição de interesses entre o capital e o trabalho, capaz de gerar qualquer tipo de conflito entre pessoas ou grupos no interior da empresa.

Estes procedimentos se justificam e consolidam através de um discurso que mitifica o desenvolvimento econômico e o conhecimento técnico-científico como fórmula para essa modernização. Toda uma variada gama de disciplinas do conhecimento (ciências comportamentais, econometria, estatística e métodos quantitativos em geral) é chamada em apoio ao projeto de realizar o chamado "desenvolvimento harmonioso" das forças produtivas, o qual implicava manter a estabilidade do mercado de mão-de-obra e o controle dos processo de trabalho em cada situação determinada. Isto pode ser observado no texto de Silva, introdutório à sua pesquisa sobre administração de Recursos Humanos de metalúrgicas de grande porte em São Paulo:

"Com a consolidação das novas bases da industrialização e do próprio modelo político brasileiro, essas transformações vão-se acentuando e ganhando novos requintes, já sob a definitiva influência teórica dos modelos, principalmente norte-americanos trazidos pelas multinacionais, que encontravam como receptáculo ideal uma nascente e cada vez mais ampla camada de

técnicos de nível superior que a chamada política de democratização do ensino vinha colocando no mercado, através dos inúmeros cursos noturnos que as instituições privadas vieram a criar, principalmente nas regiões mais industrializadas o país. Formados sem nenhuma base crítica e com o operariado praticamente mantido pelo regime político, o que lhes favorecia a falsa visão de eficiência, o trabalho desses técnicos pode se desenvolver linearmente dentro dos pressupostos iniciais da busca do desenvolvimento com a harmonia²⁹.

Sem querer exagerar na análise do simbólico, parece-me que o próprio "batismo", da área administrativa com o conceito de Relações Industriais oferece uma interpretação interessante do modo como se procedeu a essa modernização, que pode ser tão significativa quanto a importação dos métodos e técnicas americanos e a inflação de profissionais formados com superficialidade e estreiteza. Ao passar de Departamento do Pessoal para Departamento de Relações Industriais não se tem apenas um diferencial de nomenclatura, ou um salto qualitativo do aspecto técnico da administração. Coloca-se também uma muralha em relação ao ambiente externo, isto é, o relacionamento dos trabalhadores será circunscrito ao âmbito da empresa e concebido exclusivamente como produto dela. Deixa de existir o cordão umbilical com a sociedade mais ampla e, com isso, qualquer possibilidade de que eventuais conflitos gerados por uma estrutura de desigualdade social tenham continuidade no interior "asséptico" da organização. Ao mesmo tempo, garante total "controle do feudo", na medida em que as relações ali estabelecidas obedecem aos códigos da "cultura organizacional", e qualquer comportamento desviante pode ser previsto ou, no mínimo, corrigido segundo os parâmetros internos. Essa não é uma imagem de recorrência dramática, já que são atualmente do conhecimento geral os inúmeros casos de empresas que tinham (?) sua própria corporação policial, carceragem e métodos punitivos, sob absoluta indiferença do Poder Judiciário constituído.

29 SILVA, M.P. - "Relações de Trabalho na Moderna Empresa Brasileira" (mimeo), "paper" apresentado no Seminário sobre Relações de Trabalho e Movimentos Sociais do CEDEC - Centro de Estudos de Cultura Contemporânea, maio/79, p.5-6

A própria utilização do conceito Relações Industriais parece-me intencional na medida em que ela não é apenas um erro de tradução técnica. O administrador de Relações Industriais nos E.E.U.U. é basicamente o mediador, a figura que garante os procedimentos de negociação próprios das relações trabalhistas. Ora, ao criar um modelo de interiorização do conflito na organização para abor-tá-lo pelo sufoco técnico e comportamental, não se cogitava de dialogar, comunicar, negociar. Entretanto, era preciso — ao nível simbólico — sublinhar a tecnicidade das soluções para justificá-las e mistificar sua importância, por isso, empregase um termo — relações — cujo significado era na realidade o comportamento mais reprimido — o relacionamento; num contexto político mais amplo no qual "Relações Trabalhistas" era sinônimo de "tratamento judicial" das questões conflituosas entre empregado e patrão e "Relações do Trabalho" era um conceito evitado porque tinha uma aura subversiva, lembrava "antagonismo de classes".

Algumas discussões críticas no interior dos fechados e prestigiados grupos dos profissionais de Relações Industriais, mais as decepções dos técnicos com os resultados obtidos, os quais não correspondiam à "eficácia apregoada da técnica" e a emergência de conflitos acima do que a teoria permitia prever, provocaram a busca de métodos e técnicas mais realistas. Emergiram em alguns setores a preocupação com o homem, a valorização do fator trabalho, o questionamento sobre a qualidade de vida, a percepção da força dos movimentos sociais, a surpresa com as greves, que são pontos de questionamento que estão encaminhando as teorias e práticas de Relações Industriais para as propostas de administração de Recursos Humanos. O passo seguinte talvez seja o que admitirá o homem político e o trabalhador-cidadão e se explicitará em teorias e práticas de administração das Relações do Trabalho.

Da discussão deste item pretende-se sublinhar a importância de apreender o contexto da política administrativa que rege os padrões de relações do trabalho observados. Isto não é tão simples quanto discorrer em duas ou três linhas sobre o sistema de pagamento ou o formato das carreiras utilizados por uma empresa. Embora informações como estas sejam importantes para subsidiar a compreensão dos padrões de relações do trabalho vigentes e identificar os indicadores essenciais neles, elas são insuficientes

para explicá-los. É preciso que se compreenda a interação estabelecida entre a organização social e política mais ampla e a organização dos homens no interior da situação de trabalho. Para tanto é preciso aprofundar a análise sobre as características estruturais e conjunturais, assim como sobre os fundamentos político-ideológicos que incidem na formulação das políticas de administração de Recursos Humanos e nos procedimentos delas decorrentes.

2.3. A INSTANCIA DA TEORIA E PRÁTICA DA ORGANIZAÇÃO DO PROCESSO DE TRABALHO - "AMARRANDO A RELAÇÃO NA PRODUÇÃO".

A compreensão do modo como se verificam as relações do trabalho numa realidade concreta e a discussão das origens de suas características e das tendências desses padrões devem passar, necessariamente, como já foi referido, pelo conhecimento das formas utilizadas para organizar o sistema produtivo específico.

É neste contexto da situação de trabalho que se faz explícita a política de Recursos Humanos adotada pela empresa, mesmo que nas demais diretrizes dela emanadas as condições em que se verificam as relações entre o capital e o trabalho, ou os objetivos das intervenções administrativas apareçam difusos no discurso que as direciona e explica.

Ao agregar esta instância de análise, reorienta-se as reflexões que pretendem ampliar o conhecimento sobre as relações do trabalho: em primeiro lugar, assumindo que a organização do processo de trabalho é variável determinante das relações concretamente estabelecidas e, em segundo lugar, despojando também o conceito de organização de trabalho de seu manto tecnicista, que rejeita a influência de fatores sociais, econômicos, políticos e culturais no modelo que apresenta, para enfatizar a racionalidade técnica e elegê-la como mais uma manifestação de neutralidade científica.

Os dois níveis dessa discussão interpolam-se mutuamente, isto é, apenas quando se torna evidente que a organização do trabalho objetiva satisfazer ao mesmo tempo dois tipos de necessidade inerentes ao processo capitalista de produção — a necessidade econômica de intensificar a extração de mais valia do trabalho e a necessidade política de manter as relações de subordinação que garantem a primeira — é que se explica como um modelo de organização pode determinar um modelo de relação.

Embora a ligação entre ambos pareça indiscutível, o que ocorre na realidade é que ela tende a ser negada justificando-se os métodos de organização utilizados através dos aspectos de normatização técnica. Esta negação e sua justificativa reproduz tam

bém ao nível da pesquisa e do conhecimento, como se verifica a través de significativos indicadores. Um é o longo tempo que a análise sociológica permaneceu praticamente ignorando a prática industrial cotidiana, como se o conhecimento da dinâmica e das condições do processo de trabalho fosse irrelevante à análise da questão do trabalho, num país que se industrializava em poucos anos e com todas as distorções decorrentes do modelo de desenvolvimento adotado. Outro era a clara divisão das competências: os modelos de organização eram desenvolvidos e implantados por engenheiros e administradores, baseados apenas nas propostas teóricas elaboradas com objetivos pragmáticos, cujos resultados não eram conhecidos de forma sistemática; os estudos sobre questões referentes ao trabalho eram realizados por sociólogos, politicólogos, cientistas do comportamento e nas abordagens específicas ou nas macro-estruturais sempre relegavam os aspectos organizacionais.

As propostas de abordagem multidisciplinar são recentes e procuram orientar-se no sentido de manter a equidistância entre os excessos do empirismo e os do formalismo, considerando que

"a reflexão metodológica e epistemológica é de primeira importância para mostrar o entrosamento de princípios de análise ou de investigação empírica com a normatividade que prevalece na sociedade (no âmbito técnico-organizacional) e que pode ser criticada ou transformada no decorrer das lutas sociais e da evolução geral".³⁰

Esta reorientação do estudo da temática permite conjugar os aspectos da organização do processo de trabalho, partindo-se do pressuposto de que este nada mais é do que um instrumento do processo de valorização do capital, composto por três elementos básicos: o objeto sobre o qual se aplica o trabalho; os meios e instrumentos utilizados para realizá-lo; e a atividade humana, que é o próprio trabalho. Para atender às necessidades de acumulação capitalista o processo de trabalho deve realizar a mais

³⁰ THIOULENT, M. - "Problemas de Metodologia" in Organização do Trabalho, FLEURY e VARGAS, S.P., Atlas, 1983, p.61.

valia absoluta e a relativa. Isto é basicamente obtido eliminando as barreiras humanas ao aumento da produtividade:

- . ou mediante formas de organização que privilegiam as soluções tecnológicas poupadoras de mão-de-obra;
- . ou redefinindo a força produtiva como resultado do trabalho conjunto de muitos trabalhadores, os quais são desqualificados por uma divisão do trabalho que enfatiza a dicotomia entre a concepção e a execução e que procura segmentar cada função em unidades mínimas de atividade, a maioria das quais independente do uso do raciocínio e da inteligência para serem realizadas.

Para a extração do excedente econômico são usados mecanismos que objetivam maximizar a valorização da produção, minimizando a interferência de fatores que possam desviar o processo de trabalho desse objetivo. Para isso subordina-se o trabalho com o emprego de modelos organizacionais que se baseiam na ação coercitiva ou na ação persuasória. No Brasil as formas conhecidas de obtenção do valor excedente concentram-se na intensificação do trabalho, através das seguintes formas:

- . As denominadas "selvagens", porque se baseiam na superexploração da força de trabalho, através da ampliação da jornada de trabalho e do pagamento de salários cujos níveis estão abaixo das necessidades de reprodução. Ocorrem, geralmente, em setores ou organizações cujo sistema produtivo apresenta baixa evolução técnica e baixa produtividade, as quais são compensadas pelo aumento de intensidade da utilização do trabalho humano;
- . As que se baseiam nos requisitos próprios das inovações tecnológicas introduzidas, os quais tendem a aumentar a intensidade do ritmo das atividades, parcelando-as de modo a utilizar maior volume de mão-de-obra desqualificada. É um sistema que exige controle direto sob a forma de supervisão e vigilância e estabelece o controle indireto, realizado pela obediência do ritmo do maquinário;
- . As que, independentemente do nível tecnológico do sistema,

fazem utilização intensa do trabalho, em condições precárias de reprodução, baseadas na sistemática da alta rotatividade, passível de ser utilizada devido as amplas dimensões do exército industrial de reserva. Este processo, que consiste na dilapidação da força de trabalho disponível no mercado, limita-se a substituir periodicamente os trabalhadores, mantendo invariáveis o ritmo acelerado e/ou a jornada prolongada e os níveis salariais rebaixados.

As formas assumidas pelo capital para exercer o controle da produção de trabalho são determinadas pelas necessidades do movimento de acumulação, pelas características da estrutura socio-econômica da sociedade, pelos níveis de organização e consciência das classes em relação e pelo quadro específico de emergência ou repressão dos conflitos sociais.

Isto é,

"não entendemos por processo de trabalho apenas as condições materiais ou tecnológicas em que se realiza a fabricação de mercadorias, mas consideraremos como elemento essencial a esse processo a forma social de organização do trabalho em que a produção se realiza. Observe-se, por outro lado, que as próprias condições materiais de produção, ou sua transformação através da incorporação de inovações tecnológicas, também são submetidas às necessidades da valorização do capital. O sentido histórico da incorporação de progresso técnico na produção capitalista tem sido o de redução da força de trabalho ocupada, para dado volume de produção, através do aumento de produtividade; e de trabalho morto, pelo barateamento dos custos do capital constante, também através do aumento da produtividade no setor produtor de meios de produção"³¹

A eficácia no emprego de diversas formas de controle do trabalho no Brasil está diretamente relacionada com a presença de um exército industrial de reserva, amplo o suficiente para di

³¹ PEREIRA, V.M.C. - Op. cit. p.21

minuir o poder de barganha da classe trabalhadora constantemente ameaçado de "inchamento" pela incorporação de inovações tecnológicas poupadoras de mão-de-obra.

Apoia-se ainda no eficiente papel exercido pelo Estado, o qual identificado com os objetivos do capital, exerce diversas funções que expandem as condições de controle do trabalhador para além dos limites físicos da unidade de produção:

- . o Estado regula a oferta e demanda do mercado de trabalho, em situações conjunturais, colocando-se como gerador indireto de empregos (estímulo à construção civil, subsídios para as frentes de emergência) ou executando as políticas empresariais de padronização salarial, de formação de mão-de-obra, de controle das relações do trabalho etc.;
- . age na repressão explícita aos movimentos de reivindicação, atitudes de protesto e tentativas de organização de categorias sociais que aspiram por maior participação social e políticas, a qual poderia estimular modificações no sistema de dominação;
- . utiliza processos estigmatizantes das classes populares, como o controle policial da vadiagem e as atividades ostensivas de prevenção da criminalidade, os quais reforçam a percepção social e a auto-imagem de subalternidade;
- . permite e incentiva a utilização dos chamados aparelhos ideológicos para difusão e interiorização de idéias e valores que reforçam os padrões das classes dominantes.

Mas é no contexto da situação de trabalho, "no coração da fábrica", que se explicita concretamente o controle social através das coordenadas de organização do trabalho baseadas nas diretrizes das políticas administrativas, as quais definem as relações do trabalho que predominarão em cada circunstância de terminada.

O processo de organização do trabalho envolve dimensões técnicas e sociais na medida em que é considerado como

"a especificação do conteúdo, métodos e inter-relações

entre os cargos, de modo a satisfazer os requisitos organizacionais e tecnológicos, assim como os requisitos sociais e individuais do ocupante do cargo".³²

Na pesquisa desenvolvida por Fleury, constatou-se que esta definição aparenta uma segurança técnica inexistente na prática, porque o esquema de organização do trabalho adotado por uma empresa dificilmente pode ser justificado por motivos técnicos. A organização do processo produtivo está mais vinculada à posição que o trabalho ocupa no sistema social do que às características técnicas, que podem alterar a produtividade se acionadas:

"O trabalho na produção não é organizado de forma a utilizar a mão-de-obra de maneira eficiente, mas sim de forma a desqualificá-la e desorganizá-la, minimizando a possibilidade de surgimento de conflitos dentro da fábrica."

Em outras palavras, os centros de decisão

"sacrificam a eficiência para evitar problemas com a mão-de-obra".³³

Portanto, no interior do processo de trabalho prevalece a necessidade de reiterar a subordinação social do trabalhador o que permite compreender porque, embora as teorias sobre organização do trabalho se desloquem entre a ênfase coercitiva e a persuasiva, a evolução histórica tem evidenciado a presença mais intensa dos modelos organizacionais que se baseiam na coação, do que os que abrem espaço à participação do trabalhador na gestão do processo produtivo.

As bases teóricas da organização do trabalho são fundamental

³² DAVIS, L.E. - "The design of jobs" in Industrial Relations, 6(1):21, 1966, citado por FLEURY in "Produtividade e Organização do Trabalho na Indústria".

³³ FLEURY, A.C.C. - "Produtividade e Organização do Trabalho na Indústria", Rio de Janeiro, R.A.E. 20(3):28, jul/set., 1980.

mente as idéias formuladas por Taylor, que criou na virada do século o chamado Movimento da Gerência Científica. Embora outras linhas administrativas viessem posteriormente contestar o taylorismo, correspondendo às demandas originadas de novas configurações assumidas pelo jogo das forças sociais, a noção de que as vigas-mestras da administração científica foram superadas é errônea.

De fato, enquanto Taylor preconiza formas rígidas de organização e controle do processo de trabalho, Mayo busca o ajustamento do trabalhador a essas mesmas formas. E tanto a Escola de Relações Humanas quanto a Psicologia Industrial nada mais são do que aperfeiçoamentos na manipulação de indivíduos e grupos, para que nestes ajustes se minimize a emergência de conflitos.

Embora aparentemente algumas propostas inovadoras de organização do trabalho pareçam escapar dos parâmetros lógicos do movimento do capital, na essência elas não contestam os princípios básicos do taylorismo. A implantação eficaz desses princípios na organização do processo industrial de produção se faz no momento do desenvolvimento das forças produtivas, em que se verifica a passagem que Marx denominou da submissão formal à submissão real do trabalho ao capital:

"Denomino submissão formal do trabalho ao capital a forma que se baseia na mais-valia absoluta, porque ela apenas se distingue formalmente dos modos de produção anteriores, em cujas bases surgiu espontaneamente (ou foi introduzida), quer o produtor imediato continue a ser seu próprio empregador, quer deva fornecer sobre-trabalho a outro. O que muda é a forma de coerção, ou o método empregado para extrair sobre-trabalho (...) A submissão real do trabalho ao capital desenvolva-se em todas as formas que produzem mais-valia relativa, ao contrário da mais-valia absoluta. A submissão real do trabalho é acompanhada por uma revolução completa do modo de produção, da produtividade do trabalhador e das relações entre capitalistas e trabalhadores, por exemplo, a transformação do trabalhador individual em trabalhador coletivo e do capitalista em empregado do capital. A submissão real do trabalho ao capital efetiva-se com o desenvolvimento das forças da produção so

cial do trabalho, a aplicação da ciência e da mecanização e ao trabalho em grande escala (...) essa modificação da forma material (da produção) constitui a base para o desenvolvimento de relações capitalistas, que exigem um nível determinado de evolução das forças produtivas".³⁴

Este nível de evolução, porém, não é determinado exclusivamente pelo progresso técnico que obtém aperfeiçoamentos e inovações tecnológicas, mas também pela passagem do capitalismo de sua fase concorrencial para a monopolista. É só quando a competição interna do sistema orienta para a concentração e centralização dos capitais que surgem as condições para aumentar a escala de produção, estimular a modernização e arcar com os custos de equipes técnicas e administrativas, capazes de dissociar completamente o planejamento e as decisões da organização do trabalho, das atividades de execução do processo produtivo.

Para isto o taylorismo fundamentou-se em três princípios básicos:

- . o da utilização ideológica da eficácia científica, que se realiza através da apropriação do que restava do saber do trabalhador, transformando-o em normas e métodos, sob a justificativa de que se tornaria mais eficaz através dessa sistematização;
- . o de selecionar sempre o homem adequado para a tarefa, isto é, o que se adapta ao que foi estabelecido pelos que a organizaram como a melhor forma de execução. Esta seleção científica do trabalhador baseia-se na premissa de que o conteúdo inteligente do trabalho pertence ao capital e que o homem deve ser adestrado para executá-lo conforme um método pré-estabelecido, não devendo possuir o potencial intelectual e o estoque de conhecimento necessário para concebê-lo;
- . o de programar as atividades dos trabalhadores, exercendo uma supervisão baseada no padrão tempo, evitando que alguma flexibilidade do controle propiciasse condições para atitudes de indisciplina ou insubordinação.

³⁴ MARX, K. - Excertos de "Un chapitre inédit du capital", apostilados pelo CEUPES/1970.

O fordismo acrescentará, logo depois, algumas mudanças nas práticas de organização do trabalho, reforçadoras desses princípios básicos. Elas se preocupam com o trabalhador em dois níveis:

- . o das condições físicas para maximizar a sua produtividade: aperfeiçoamento de "lay-out" e ferramental; economia de movimentos e deslocamentos (esteiras, pontes-rolantes e linha de montagem);
- . o das condições culturais: evitar o uso das faculdades mentais no processo de trabalho; minimizar as possibilidades de contato social na situação de trabalho; estimular a interiorização de uma concepção do mundo ditada pelas necessidades produtivas (a ideologia do trabalho como fonte de riqueza, a adição de componentes moralistas e comportamentais na constituição do salário, reestruturação dos padrões de consumo).

Os principais resultados obtidos com a utilização de modelos organizacionais baseados nesses princípios são:

- . a ampliação da capacidade de produção, concentrando o trabalho produtivo em maior espaço de tempo e eliminando a capacidade ociosa de instalações, equipamentos, instrumentos e trabalhadores;
- . a substituição do trabalho humano (individual ou coletivo) pela máquina como unidade determinante do processo de produção; transformação que Balibar caracteriza como aquela que substitui a união existente entre o trabalhador e seus instrumentos de trabalho pela união entre os instrumentos de trabalho e o objeto do trabalho;
- . a desvalorização do trabalho humano, tanto em termos de redução do potencial físico e intelectual necessário quanto, e conseqüentemente, em termos dos níveis salariais atribuídos a essa força de trabalho desqualificada;
- . a mudança da composição da força de trabalho, ampliando o volume de trabalhadores desqualificados demandados para tarefas indiferenciadas, enquanto a parcela de trabalhadores

qualificação agregada ao processo é significativamente menor o que induz à presença de um amplo exército industrial de reserva, principalmente, em economias periféricas e em conjunturas de recessão.

É evidente que as situações-limite criadas pela introdução desses modelos de organização tenderam a provocar reações. Braverman mostra que atos de resistência individual ou coletiva dos trabalhadores ao aniquilamento de sua capacidade de trabalho e de autonomia de controle datam, nos U.S.A., do início da industrialização e crescem na década de 60 de forma alarmante, apesar de ser um período de prosperidade econômica no qual os níveis salariais permitiam bons padrões de qualidade de vida. Portanto, a insatisfação do trabalhador, nesta fase, não decorria da miséria, do desemprego, mas das condições de trabalho advindas dos modelos de organização do processo produtivo vigentes.

A percepção de que havia uma falha no pressuposto tayloriano sobre a motivação humana para o trabalho já fora desenvolvida pelos teóricos das Relações Humanas que, baseados na observação de situações de queda de produtividade, defendem que a premissa não é a aspiração por concessões econômicas e sim por condições para desenvolver a sociabilidade e o sentimento de pertencer ao grupo. As propostas de organização do trabalho oriundas dessa mudança de base teórica são os arranjos em grupos operativos. Estas modificações práticas não contestam os princípios da Administração Científica, mas atribuem a emergência dos conflitos aos desajustes individuais, que podem ser sanados atendendo-se às necessidades de interação social do trabalhador no âmbito do processo de trabalho.

Ainda numa linha psicologizante — que privilegia o enfoque no indivíduo e pressupõe que o ajustamento é a melhor prevenção do conflito, sem considerar a dinâmica que a estrutura — a racionalização do processo produtivo vem sendo aperfeiçoada teórica e praticamente através de métodos como:

- . a rotação de cargos, que evita a monotomia das tarefas parcelares pela mudança periódica de uma para outra atividade;

- o enriquecimento de cargos, que promove uma ampliação do trabalho, a qual pode se dar no sentido horizontal (diversas tarefas da mesma natureza), ou vertical (diversas tarefas de natureza diferente), ou em ambos, de tal forma que isto traga

"maiores oportunidades para que os trabalhadores desenvolvam um trabalho que os leve a atingir as características de personalidades de pessoas maduras".³⁵

Estes esforços práticos e teóricos de aperfeiçoar a organização do processo do trabalho revelam-se apenas como estratégias de racionalização que, principalmente na atual conjuntura econômica, visam diminuir os custos de produção.

"O único ponto a ser enfatizado é de que permanece um esquema (de planejamento técnico administrativo) em que se usam as idéias de Taylor, e não as técnicas de Administração Científica, buscando-se, de maneira heurística, dispensar parte do contingente de mão-de-obra a intensificar o ritmo do trabalho dos que ficaram".³⁶

As características atuais de mercado, com a queda de consumo e o aumento da competição, encaminharam para a elaboração de estratégias que visam também aumentar a qualidade do produto. Estas apresentam duas vertentes: uma que enfatiza a inovação tecnológica e cuja eficácia é discutível, na medida em que resultados não são previsíveis com precisão, os investimentos e financiamentos requeridos são vultuosos e existe a probabilidade de surgirem novos problemas de administração do trabalho quando o sistema produtivo assumir a reestruturação imposta pelos novos equipamentos. A outra que preconiza o emprego de esquemas participativos, nos quais são criadas estruturas de comunicação e interação que não modificam a hierarquia funcional nem a racionalidade do processo produtivo, mas admitem instâncias nas quais há

³⁵ ARGYRIS, C. - "Personality and Organization Theory Revisited" in Administrative Science Quarterly, vol. 18 - p. 150, 1973.

³⁶ FLEURY, A.C.C. e SALERNO, N.S. - "Formas Emergentes de Organização do Trabalho na Indústria frente às Mudanças Econômicas e Tecnológicas" (mimeo) "paper" apresentado no curso Processo de Trabalho e Reivindicações Sociais, na 35ª Reunião Anual da SPBC (Belém, 1983) promovido pelo CEDEC/USP, p. 3.

um reconhecimento explícito de que o trabalhador detém a capacidade de aperfeiçoar esse processo, visto que o vivencia direta e cotidianamente.

Sem entrar na ardorosa polêmica sobre a eficácia dos esquemas participativos, ou na contraditória discussão sobre seus efeitos prejudiciais ou salutares para a emancipação da classe trabalhadora no Brasil há que se destacar que elas indicam que as mudanças ao nível do desenvolvimento das forças produtivas, do aperfeiçoamento tecnológico e da dinâmica das conjunturas político-econômicas demandarão que se amplie a diversidade de soluções para o processo produtivo e, conseqüentemente, para as relações do trabalho.

Embora ainda não se conheçam modificações de peso nas formas de realização do trabalho, no conteúdo das tarefas e na estrutura formal das empresas em que os sistemas participativos funcionam, nada indica que elas não venham ocorrer. Afinal, quando se reconhece a capacidade do trabalhador intervir no aperfeiçoamento de parte do processo de trabalho já se está, de alguma forma, restituindo-lhe parte do "saber fazer" de que fora expropriado. Quando se delega certo grau de autonomia a um grupo operativo, não é possível exercer total previsão sobre como ela será desenvolvida no contexto grupal. E nenhuma dessas mudanças, depois de instaurada, pode retroagir completamente, nem tampouco ser conduzida com absoluto controle.

Enfim, se a postura de Beardsley* é pretenciosa, (e por que não ingênua?), ao arrogar-se o direito de determinar os limites de

*

Beardsley, teórico do sistema dos Círculos de Controle de Qualidade escreve: "É preciso dizer, logo de início, que continuaremos a gerenciar nossas empresas após a implantação dos Círculos de Qualidade. Na verdade, deverá ser muito mais fácil administrar nosso pessoal. O chefe não abre mão de suas prerrogativas gerenciais mas passa a reconhecer mais abertamente as prerrogativas de todos os empregados: o direito de saber o que fazemos durante a jornada de trabalho é de fato, importante para nosso empregador (...) A gerência tem a responsabilidade e o direito de dizer aos Círculos que existem coisas nas quais eles não podem mexer! Não se está simplesmente entregando a administração da empresa a eles. É claro que é válido o gerente dizer: Vocês não podem alterar o projeto do produto. Se não desejamos que os Círculos se envolvam em certos tipos de problemas é preciso dizer isso a eles claramente. E, se não se pretende ouvir a resposta, é melhor não fazer a pergunta". In Círculos de Qualidade - Estratégias, Implantação e Operação, Intercultural, Rio de Janeiro, 1983 (Prefácio e Parte I).

participação dos indivíduos em sistemas participativos de organização do trabalho, a posição dos críticos da "manipulação subliminar e da apropriação indébita da criatividade do trabalhador pelo capital" é preconceituosa porque não considera, (ou não valoriza?), a já provada capacidade de reação e resistência do homem à sua degradação* .

Esta é a discussão que contribui essencialmente para o tema em estudo: a apreensão dos indicadores de estabilização e mudança dos padrões de relações do trabalho não dependeria de um conhecimento aprofundado do ponto de inflexão formado pela convergência entre as práticas da política de administração de Recursos Humanos e os modelos de organização do processo produtivo ?

* A proposito, é interessante conhecer a pesquisa realizada por Zilbovicius e Marx numa usina siderúrgica, na qual os operários (apoiados pelo sindicato) reivindicam um modo mais taylorista de organização, onde o conteúdo dos cargos é claro e limitado, contra o modelo implantado na empresa, que oferecia relativa autonomia às equipes de trabalho, mas implicava "desrespeito à função", isto é, o exercício de tarefas (ainda que simples) não previstas no cargo ocupado pelo trabalhador. Vide Zilbovicius, M. e Marx, R. - "Autonomia e Organização do Trabalho: O Caso da Indústria Siderúrgica" in Organização do Trabalho, op. cit., p. 124/145.

Considerando o conjunto de reflexões acerca das três instâncias pelas quais a análise das relações do trabalho deve necessariamente passar ressalta que, como objeto da análise sociológica, elas devem conter aspectos sócio-políticos, gerenciais-administrativos e técnico-organizacionais, os quais são elementos para a compreensão dos padrões observados e para a identificação das tendências de mudanças.

Os padrões de relações do trabalho constituem uma categoria de análise importante, porque podem ressaltar ou mascarar as reais condições em que se processa o trabalho humano numa formação social determinada, assim como as características da estrutura de relações sociais que as determina. As próprias mudanças de significado e abrangência que o conceito sofre em condições históricas concretas são indicativas dessa importância real. Ele ressurgue periodicamente — como "pedra de toque" do discurso político, das análises econômicas ou das reivindicações sociais — variando a frequência e o contexto em que é empregado através da cronologia histórica, mostrando que são as características conjunturais que especificam a noção genérica de relações do trabalho para as condições concretas em que elas se manifestam.

A temática das relações do trabalho ganha corpo sempre que o debate público, as pressões políticas ou os movimentos sociais colocam em questão as relações entre trabalho e capital num determinado momento. Conforme sejam as características do jogo das forças sociais nesse momento, as relações do trabalho são tomadas como sinônimo perfeito da relação capital/trabalho; em outras circunstâncias, são reduzidas à dimensão jurídico-legal de relação trabalhista. Esta confusão semântica não é casual, nem pouco importante, visto que permite empregar o mesmo conceito em discursos de teores ideológicos e objetivos políticos absolutamente diversos. Aparentemente a manutenção desse significado amplo e flexível tem sido um instrumento eficiente para que as relações do trabalho sejam concretizadas conforme os determinantes sócio-políticos prevalecentes em cada conjuntura, sem que o discurso oficial, ou mesmo os estudos acadêmicos, sejam acusados de incoerência.

Para evitar a ambigüidade, remeto estas reflexões ao estudo dos padrões de relações do trabalho que emergem em situações concretas. Procuo esclarecer as condições reais em que se processam as relações analisadas, quanto às possibilidades de organização do processo produtivo e as tendências das percepções dos agentes sociais nelas envolvidos. Procuo visualizar como estes se encaminham às alternativas previsíveis de mudança ao nível das condições de vida e trabalho dos trabalhadores estudados e das práticas administrativas adotadas pelas empresas nas quais estes são empregados.

Haveria que se considerar como o Estado pode colocar-se nesse processo, mas é possível antever que sua atuação nunca será de vanguarda nas transformações, já que ele se posiciona historicamente no comboio das decisões oriundas do jogo de interesses das classes economicamente poderosas, optando sempre por modificações institucionais, que ocorrem ao nível do ordenamento jurídico-legal, o qual é uma instância de decisão pouco ágil, funcionando mais como registro documental das alterações que ocorrem do que como instrumento de intervenção no processo de mudança. Nesta medida, num quadro de transição pouco definido, como o que foi estudado empiricamente, o papel do Estado só é referenciado quando constitui ponto obrigatório de explicação da análise ou interpretação realizada.

CAPITULO II

TRABALHO E PROCESSO DE TRABALHO

NA AGROINDÚSTRIA CANAVIEIRA

1. CONSIDERAÇÕES GENÉRICAS SOBRE A AGROINDÚSTRIA CANAVIEIRA

Os pressupostos teóricos e metodológicos discutidos emergiram no contexto de observação de uma particular forma de organização em presarial, na qual foi possível captar os padrões de relações do trabalho vigentes, assim como os indicadores de tendências de mudanças neles embutidos. O âmbito empírico da investigação foi constituído por empresas agroindustriais de grande porte do sub-setor sucro-alcooleiro, fixadas em regiões de monocultura ou de forte predomínio da cultura canavieira no Estado de São Paulo.

A compreensão da questão do trabalho e dos padrões de relações do trabalho vigentes na agroindústria canavieira pressupõe o conhecimento de algumas especificidades deste tipo de empresa e da evolução do setor em que se insere.

Um dos pontos centrais do desenvolvimento capitalista do setor agropecuário é a formação dos complexos agroindustriais e suas conseqüências na transformação das relações de produção. A agroindústria é vista como um modo de modernização da agricultura como um todo e das unidades agrícolas em particular, que passam a ter uma relação de interdependência entre si. O complexo agroindustrial é somatório das operações desenvolvidas no processamento, armazenamento e distribuição de produtos agrícolas e subprodutos destes.

Estudos realizados nos fins dos anos 60 pela Organização das Nações Unidas preconizavam que a introdução de unidades industriais nas regiões em que as matérias-primas eram produzidas era uma prioridade básica para o crescimento industrial dos chamados "países em desenvolvimento". Era proposto que estes países fossem encorajados a alcançar a meta de 30% da produção agroindustrial mundial até o ano 2000, principalmente no setor de produtos alimentícios. Nesse sentido, a agroindústria constituiria uma contribuição relevante ao desenvolvimento sócio-econômico como:

1. fator de aumento de produtividade, condições higiênicas, vida útil e planejamento da produção e distribuição de produtos agrícolas;

- . fator de desenvolvimento regional, pela criação de atividades produtoras em zonas rurais;
- . fator de desenvolvimento global para fornecimento de alimentos de baixo custo em quantidades suficientes e de qualidade".¹

Embora de inegável importância para o desenvolvimento econômico de países que vivem o início da industrialização, principalmente por gerar demandas de produtos agropecuários e pelas alternativas de emprego que cria para a força de trabalho agrícola, a agroindústria moderna é um empreendimento oneroso, que não pode assumir a condição de solução simples e eficiente para os obstáculos econômicos ao desenvolvimento.

Como salienta Szmrecsányi:

" não se trata de um único ramo industrial, mas de um grupo muito variado de estabelecimentos, com as mais diversas escalas e técnicas de produção, é bastante heterogêneo quanto à densidade de uso do fator capital".²

Como o planejamento da economia no Brasil normalmente é pensado como um todo, a interdependência do setor agroindustrial aos demais no processo de desenvolvimento tem sido relegada ou, quando muito, se contempla um ou outro produto ou atividade, que em determinada conjuntura assume maior significação econômica. Esta situação é influenciada pelas configurações da ordem capitalista internacional, como a divisão entre produtores de matéria-prima e de produtos industrializados, as oscilações de preço dos produtos "in natura" no mercado externo, a concorrência de preços entre produtos originários de países com tecnologia mais ou menos desenvolvida.

Neste contexto a agroindústria canavieira aparece como o empreendimento dessas características possível nas condições da economia brasileira e que apresenta, atualmente, características de capitalização intensa do setor e expansão da capacidade de produção, geradoras de grandes transformações no âmbito das relações de produção e, especificamente, das relações do trabalho. Conforme

¹ United Nations - "Development planning - functions and limitations" (mimeo) Economic and Social Council, doc. 4488, 1968.

² SZMRECSÁNYI, T. - O Planejamento da Agroindústria Canavieira do Brasil - (1930-1975), São Paulo, Hucitec, 1979, p.27.

a natureza do consumo final dos produtos que fabricam, as agroindústrias são classificadas em: processadoras de alimentos e processadoras de matérias-primas não alimentares. Existem, entretanto, os tipos "mistos", constituídos por agroindústrias que fabricam produtos alimentícios e, ao mesmo tempo, obtêm, geralmente como subprodutos, outros não-alimentícios. Este é o caso da agroindústria canavieira, com a ressalva de que, enquanto a fabricação de açúcar foi seu objetivo principal, o álcool constituía um subproduto relativamente pouco valorizado. A crise energética da década de 70 e o surgimento do Proálcool transformaram esta relação para as destilarias anexas às usinas de açúcar e incentivaram o surgimento das autônomas, que não são fabricantes de produtos alimentícios.

A presença da agroindústria canavieira teve um papel preponderante no desenvolvimento econômico brasileiro desde a época colonial, quando o Brasil era o maior exportador mundial de açúcar. Embora sofrendo crises periódicas em consequência da perda da posição hegemônica no mercado açucareiro mundial, a cana só deixou de ser o principal produto agrícola brasileiro com o início do ciclo do café, no final do século XIX. Em 1921 o açúcar, que caíra para o sétimo lugar na pauta das exportações brasileiras voltou ao segundo e, embora muito inferiorizado em relação ao café, sua produção continuou crescendo, em vista da demanda do mercado interno.

A partir da década de 60 ampliam-se as condições favoráveis à exportação do açúcar brasileiro, que se definirão nos primeiros anos 70 através de significativos aumentos de preço e crescimento da demanda externa. Entre os fatores determinantes dessa conjuntura estão:

- . a vigência do Acordo Internacional do Açúcar (1968-1973), através do qual o Brasil passou a ser o principal fornecedor de açúcar ao Mercado Preferencial Norte-Americano, o qual já não contava com a produção cubana, que detinha essa posição até a Revolução;
- . a ampliação do Mercado Livre Mundial, cujo "boom" foi a safra de 72/73, que demandou 33.432 mil sacas de açúcar, em virtude da entrada de novos países importadores de grandes volumes (como China e União Soviética) e das adversidades que enfrentavam

a produção canavieira de Cuba e os produtores europeus de açúcar de beterraba;

- . o esgotamento da capacidade ociosa para investimentos anteriores nos principais países produtores de cana-de-açúcar.

Este quadro estimulante permitiu que o IAA - Instituto do Açúcar e do Alcool aumentasse consideravelmente os saldos do Fundo Especial de Exportação, utilizando-os na modernização técnica e tecnológica do setor, com a criação do Planalsucar - Programa Nacional de Melhoramento da Cana de Açúcar e do Programa de Racionalização da Agroindústria Açucareira, ambos visando tornar a agroindústria canavieira mais competitiva e mais racional tanto no plano externo quanto no interno. Uma análise da aplicação destes recursos, conforme a tabela a seguir indica os caminhos que a política de racionalização efetivamente seguiu.

TABELA 11.1.1 - APLICAÇÕES DO FUNDO ESPECIAL DE EXPORTAÇÕES ATÉ
31.12.1977, SEGUNDO A FINALIDADE E AS REGIÕES

FINALIDADE	RECURSOS DEFERIDOS (Cr\$ 1.000.000,00 de 1977)	REGIÕES							
		Norte-Nordeste			Centro-Sul			Brasil	
		recursos	% sobre finalidade	% sobre regiões	recursos	% sobre finalidade	% sobre regiões	recursos	% sobre finalidade
AGRICULTURA	1.077	9,3	44,4	1.346	12,5	55,6	2.423	10,8	100,0
• Incorporação de cotas de fornecedores	100	0,9	31,9	213	2,0	68,1	313	1,4	100,0
• Subsídios de juros nos financiamentos antressafra e de expansão de Javours	200	1,8	50,0	200	1,9	50,0	400	1,8	100,0
• Financiamento de máquinas e implemen- tos às cooperativas de fornecedores de cana	272	2,3	43,9	348	3,2	56,1	620	2,8	100,0
• Reforço de capital de giro às coope- rativas de fornecedores de cana	386	3,3	45,3	466	4,3	54,7	852	3,7	100,0
• Programa Nacional de Melhoramento de cana-de-açúcar (PLANALSUCAR)	119	1,0	50,0	119	1,1	50,0	238	1,1	100,0
INDÚSTRIA	6.702	57,7	51,0	6.437	59,8	49,0	13.139	58,7	100,0
• Fusão, Realocização e Incorporação de Usinas	2.163	18,6	61,6	1.346	12,5	38,4	3.509	15,7	100,0
• Modernização de Usinas	2.916	25,1	41,6	4.101	38,1	58,4	7.017	31,4	100,0
• Reforço de capital de giro às coope- rativas de produtores de açúcar	1.185	10,2	54,5	990	9,2	45,5	2.175	9,7	100,0
• Reforço da infra-estrutura de expor- tação	438	3,8	100,0	-	-	-	438	1,9	100,0
SUBSÍDIOS DE PREÇOS	3.833	33,0	56,2	2.982	27,7	43,8	6.815	30,5	100,0
• Plano de equalização de preços	2.026	17,4	100,0	-	-	-	2.026	9,1	100,0
• Subsídio de preço ao consumidor	1.807	15,6	37,7	2.982	27,7	62,3	4.789	21,4	100,0
TOTAL	11.612	100,0	51,9	10.765	100,0	48,1	22.377	100,0	100,00

FONTE: Relatório Anual - Ministério da Indústria e do Comércio. Instituto do Açúcar e do Alcool, 1977.

É muito significativo que cerca de 30,5% desses recursos financeiros tenham sido aplicados em subsidiar os preços do açúcar (58,7% no setor industrial e apenas 10,8% no setor agrícola), apesar de a produtividade média brasileira ser reconhecida menor do que a de outros países produtores. Isto se evidencia pela diminuta participação percentual do Planalsucar (em torno de 1%), cujos objetivos de pesquisa e desenvolvimento agrônômico seriam, em princípio, vitais para o melhoramento da qualidade e da produtividade agrícolas da lavoura de cana. É interessante observar também que dos 58,7% dos recursos financeiros dos saldos de exportação que se destinaram ao setor industrial, 31,4% foram aplicados em modernização e 15,7% em operações de fusão, incorporação ou relocação de indústrias.

Assinale-se ainda que existe uma significativa diferença na alocação de recursos para estes dois itens entre os empreendimentos localizados no Norte-Nordeste e no Centro-Sul do País. As empresas do Norte-Nordeste aplicaram quase tanto nas operações de fusão e incorporação (18,6%) quanto nas de modernização industrial (25,1%), enquanto as do Centro-Sul deram notória ênfase a estas últimas (38,1%), em detrimento das primeiras (12,5%).

Estas condições apresentadas pelas indústrias do setor, principalmente as da região Centro-Sul serão importantes condicionantes do crescimento que apresentarão quando estimuladas pela presença do Proálcool - Programa Nacional do Alcool, que foi criado em novembro de 1975 com o objetivo de subsidiar o incremento da produção do álcool, especialmente o álcool-anidro, empregado na mistura com a gasolina e o álcool-hidratado, para substituir a gasolina nos motores de ciclo Otto, normalmente utilizados para indústria automobilística brasileira. Ele surge como solução para a crise de combustíveis líquidos, que se originou em 1973 das substanciais elevações do preço do petróleo impostas pela OPEP - Organização dos Países Exportadores de Petróleo, criando condições para incrementar a produção de álcool de cana para fins carburantes e industriais. O preço do barril de óleo cru elevou-se de 3 para 12 dólares, de setembro de 1973 a janeiro de 1974 e este tipo de alteração de preços, denominado "choque do petróleo" pelos economistas, prolonga-se até 1979 ampliando o déficit das transações correntes e intensificando o processo de endividamento externo, de modo a desequilibrar as bases de sustentação do modelo de desen

volvimento econômico vigente desde 1968, cognominado o "milagre brasileiro" * .

A meta inicial de produção de 3 bilhões de litros de álcool em 1980 foi ultrapassada principalmente porque as usinas de açúcar possuíam infra-estrutura para realizar as ampliações e instalações de destilarias anexas, com os créditos subsidiados e os financiamentos facilitados pelo Proálcool e contando com o apoio de um setor de bens de capital tecnologicamente desenvolvido e apto a atender ao aumento de capacidade instalada que se fez necessário.

Em 1979, o 2º "choque do petróleo", que eleva os preços em torno de US\$ 18 o barril, acelera o Proálcool, ampliando a meta de produção para 10,7 bilhões de litros em 1985. É importante observar, que esta elevação do preço do petróleo na realidade apenas reajustou os preços reais no mesmo nível que o de 1974, visto que os preços nominais permaneceram razoavelmente constantes. O problema que se coloca é de ainda maior desequilíbrio do Balanço de Pagamentos, acrescido por um período de elevação contínua dos preços, o que leva o Brasil em 1982 a adquirir petróleo a mais de US\$ 34 o barril ³.

* Embora não caiba no contexto deste trabalho, é importante esclarecer que a crise energética assume grandes proporções porque se verifica num quadro de instabilidade financeira e de movimento especulativo com "moedas fortes" e mercadorias agrícolas no mercado internacional. Inicialmente, o aumento do preço do petróleo não é compensado porque houve um movimento de retração das exportações brasileiras para o exterior e aumento dos preços das importações de manufaturados, ambos induzindo à perda líquida de renda. As oscilações mais frequentes do dólar, a partir de então, acrescentando maiores riscos cambiais, fecham o quadro, que coloca a crise energética na instância de um problema de Balança de Pagamentos, conforme a análise de técnicos do Instituto de Economia Agrícola da Secretaria do Estado de Agricultura e Abastecimento de São Paulo (vide Alceu A. Veiga Filho, Elcio V. Cyatti e Nilda Tereza C. de Melo - "O Programa Nacional do Alcool e seus Impactos na Agricultura Paulista" in Estudos Econômicos (61-82) set/81.

³ Conforme PELIN E. in "O Proálcool como Alternativa para Combustíveis Líquidos" (mimeo) "paper" IA/FEA/USP, 1982.

A diferença mais significativa do Proálcool a partir de então está na introdução de veículos movidos exclusivamente a álcool hidratado, através da conversão dos motores convencionais e da produção de motores apropriados para os novos veículos.

O Proálcool é atualmente objeto de sérias controvérsias a respeito de sua viabilidade econômica, adequação técnica como substituto ideal dos combustíveis líquidos e principalmente como gerador de impactos sócio-econômicos — positivos ou negativos — nas regiões onde se concentramos empreendimentos por ele estimulados.

Entretanto, por maior que seja a importância destas questões, elas fogem muito ao escopo deste trabalho. Para a temática abordada é suficiente detectar que o estímulo governamental foi uma importante mola propulsora da expansão do setor, que já vinha em franco crescimento e apresentava condições para ampliar e diversificar sua produção.

É importante também salientar dois outros aspectos. Um é que a intervenção do Estado no setor canavieiro não constitui uma novidade nem tampouco o Proálcool é o único exemplo desse tipo de atuação. O outro é que a racionalização da agroindústria, num primeiro momento, e a implementação do Proálcool, num segundo, vão definir a mudança do pólo hegemônico da economia canavieira das regiões Norte-Nordeste para a região Centro-Sul do País.

Embora o setor de produção canavieira seja um dos mais antigos e importantes da economia brasileira, ao longo de sua história a intervenção governamental está presente em quase todos os seus momentos. Excetuando o período do Império e as primeiras décadas da República, épocas em que prevalecia a política do "laissez-faire" na economia brasileira, em todas as outras fases — da colonial até a presente — há notícias do Estado atuando diretamente no setor. Este é um aspecto característico do Estado no Brasil, principalmente quando se trata de manter ou estimular os setores econômicos que produzem para exportação. A vocação intervencionista não é exclusiva do governo, já que as práticas institucionais normalmente se realizam por solicitação ou pressão direta dos próprios empresários, quando enfrentam conjunturas desfavoráveis ou a persistência de problemas econômicos que não são superáveis através de medidas convencionais de mais amplo alcance, como as que se definem no interior da política monetária e

fiscal. Em particular na agropecuária, sujeita à ocorrência de mudanças imprevisíveis ao nível da produção e do jogo de forças do mercado mundial, o intervencionismo estatal é uma característica acentuada em diferentes setores e épocas históricas. Na trajetória do café, outro produto que sempre ocupa os postos principais da pauta de exportações, identifica-se sempre a presença do Estado, alternando-se, como no caso do açúcar, momentos de maior e menor evidência, conforme se verifica a ocorrência periódica de superprodução e derrocada de preços ou as quebras de safras, oriundas de mudanças climáticas inesperadas.⁴

No caso específico do açúcar, as crises de superprodução em relação ao potencial de demanda efetiva dos mercados interno e externo são sucessivas.

"Devido às economias de escala e à indivisibilidade dos investimentos, a capacidade instalada do parque fabril costuma estar superdimensionada em relação à demanda do momento, por já levar em conta o seu aumento através do tempo. Essa tendência é geralmente reforçada pelo caráter oligopolístico do subsetor. Por sua vez, a produção da matéria-prima — quer se trate da cana ou da beterraba — pode ser, e de fato tem sido, incrementada com relativa rapidez e facilidade. Tais características fazem com que as atividades desse ramo do setor agropecuário não possam ser abandonadas ao livre jogo das forças de mercado. Por essa razão, os governos de numerosos países, movidos pela experiência histórica, foram sendo levados a intervir na economia açucareira, submetendo suas atividades a sistemas centralizados de planejamento e controle, e procurando ao mesmo tempo regulamentá-las no âmbito internacional através de acordos de diversas espécies."⁵

⁴ Sobre as articulações que visam obter maior intervenção do Estado na economia cafeeira, vide o estudo "O papel dos grupos de pressão no Convênio de Taubaté" de FISCHER, R.M e outros, São Paulo, Revista de História - USP, nº 94, p. 197.

⁵ SZMRECSÁNYI, T. - op. cit. p. 161.

No Brasil, a intervenção do setor a nível de planejamento tem início fundamentalmente com a criação do IAA - Instituto de Açúcar e do Alcool, em 1933, tornando definitiva e permanente uma intervenção que era exercida em caráter provisório por vários órgãos criados em situação de emergência.

O IAA surge no quadro da recessão provocada pela crise econômica mundial de 1929 por solicitação principalmente, mas não apenas, dos usineiros do Nordeste que enfrentavam o excesso de produção, a desorganização do mercado interno, a queda dos preços e a impossibilidade de colocação dos excedentes brasileiros, devido ao alto custo relativo do produto e a inexistência de apoio financeiro para formação de estoques.

"O governo saído da Revolução de 1930 inaugurou uma política intervencionista no plano econômico, que se refletiu, no caso do açúcar, na defesa se não dos interesses, pelo menos da sobrevivência da indústria do Nordeste."⁶

A gênese da criação do IAA pode ser detectada antes da Primeira Guerra Mundial, quando o declínio das exportações de açúcar torna-se irreversível devido a fatores externos, (abastecimento europeu com açúcar de beterraba, concorrência de novos países produtores de cana com melhores condições técnicas) e a fatores internos (métodos obsoletos de cultivo e processamento herdados do sistema escravagista, custos elevados em função da baixa produtividade dos fatores de produção, processo de comercialização dominado por intermediários). Isto explica porque as medidas de intervenção do IAA estão desde o primeiro momento voltadas para a capitalização do setor, que substitui a idéia da assistência governamental, baseada em protecionismo financeiro e fiscal e em medidas de limitação de produção, pela noção de planejamento econômico, que assegurasse o equilíbrio entre as safras e o consumo e o reerguimento da economia canavieira, através da diversificação e aperfeiçoamento de seus produtos.

⁶ SINGER, P. - Desenvolvimento Econômico e Evolução Urbana, São Paulo, USP / Ed. Nacional, 1968, p. 324-325.

Dentro desta ótica, na própria exposição de motivos do projeto definitivo de criação do IAA já aparece com muita ênfase a idéia de promover a produção do "álcool-motor", que nada mais era do que o álcool-anidro, com a finalidade de substituir parte do consumo interno de gasolina, que vinha crescendo nesse período. A indústria do álcool, que nascera como simples subproduto da fabricação do açúcar começa a representar um fator de equilíbrio para a agroindústria canavieira, já que a matéria-prima excedente podia ser transformada em álcool carburante. Em 1931, antes da criação do IAA, o decreto 19.717 estabelecia que:

- . "o pagamento dos direitos de importação somente poderia ser efetuado depois de feita a prova de haver o importador adquirido, para adicionar à mesma, álcool de procedência nacional, na proporção mínima de 5% sobre a quantidade de gasolina que pretendia despachar, calculada em álcool a 100%;
- . os automóveis de propriedade ou a serviço da União, dos Estados e dos Municípios obrigados a consumir carburante que contivesse, pelo menos, álcool na proporção de 10%;
- . a aquisição do material necessário à montagem de usinas para o fabrico e a redistilação do álcool-anidro ou indispensável ao aperfeiçoamento e adaptação (...) das destilarias existentes no País (estava) isenta de impostos e taxas de importação."

O início da vigência deste Decreto é várias vezes postergado, principalmente porque o estágio de industrialização do País não era então adequado para a produção do álcool-anidro, ou "absoluto", que exigia um aperfeiçoamento tecnológico para o qual a agroindústria canavieira e a indústria de produção de bens de capital não possuíam infra-estrutura. Com as mudanças estruturais por que passa a economia brasileira a partir dos anos 30, através do processo de desenvolvimento urbano-industrial que se concentra na região Centro-Sul, predominantemente em São Paulo, a agroindústria canavieira também passa a realocar-se e o Nordeste começa a perder seu predomínio de produção, que fora instaurado desde o Brasil-Colônia, por maior proximidade de sua costa em relação aos mercados europeus.

A cultura canavieira da região Centro-Sul expande-se em função do mercado interno e, quando este se amplia com o processo de urbanização, coincidentemente o externo se retrai em função do "crack" de 1929. A mesma crise atingiu a economia cafeeira, levando muitos produtores paulistas a substituir o café pela cana, aproveitando os abundantes fatores de produção disponíveis e o acesso direto à maior parcela do mercado nacional. O que garantiu a sobrevivência da produção do Nordeste foi a política do IAA, que até a Segunda Guerra Mundial é explicitamente:

"favorável aos interesses da agroindústria açucareira nordestina, mantendo quotas asseguradas para a sua produção, que atendia inclusive a partes do mercado da região Centro-Sul".⁷

Mas, como é obvio, esse protecionismo gera insatisfação nos produtores paulistas, os quais, inseridos num espaço econômico de concentração de capitais e utilizando desde a fase cafeeira padrões de relações do trabalho muito desvinculados das características do cativo, obtinham um diferencial significativo de produtividade em relação ao setor açucareiro do Nordeste. Com isto, a política de preços estabelecida pelo IAA, embora objetive evitar a concorrência de preços no território nacional e defender o produtor nordestino, acaba beneficiando o produtor do Centro-Sul, porque:

- . ele tem a garantia de um preço mínimo cujo valor é baseado no custo de produção do Nordeste, isto é, num parâmetro superior ao seu custo real;
- . o preço ao consumidor em todo território nacional é fixado para a saca colocada na praça do Rio de Janeiro, o que o leva a despendar com transporte muito menos do que os produtores do Nordeste.

A situação fica insustentável quando o sistema de quotas estabelecido pelo IAA entra em colapso durante a Segunda Guerra, já que

⁷ SALES, T. - Agreste, Agrestes - Transformações Recentes na Agricultura Nordestina, São Paulo, CEBRAP/Paz e Terra, 1982, p. 21.

as dificuldades de navegação impedem os produtores nordestinos de suprir eficientemente o mercado interno do Sul, enquanto as usinas paulistas, embora produzindo acima da quota fixada estão proibidas de atender essa demanda em expansão. É realizada uma revisão de quotas em 1946, que permite aos produtores do Centro-Sul ampliar em 139% sua produção, inaugurando uma seqüência de regulamentações do IAA as quais configuram as necessidades de adequação das quotas prefixadas ao progressivo crescimento da produção açucareira paulista. Na safra 1957/58 a região Centro-Sul supera a produção nordestina e, nas seguintes, cresce até atingir uma relação de 65% para 35% da região Nordeste.

"Esse favorecimento da agroindústria açucareira do Centro-Sul, e sobretudo de São Paulo, que a partir de meados de 1965 detém quase 50% da produção do País, é menos uma consequência de medidas explícitas da política econômica governamental expressa por seu órgão executor, o IAA, do que do livre jogo do mercado, onde as melhores condições de produtividade da produção açucareira de São Paulo ganham terreno em face da produção nordestina. É essa situação de fato que leva o IAA a ir adequando as quotas de acordo com a capacidade das usinas, que no caso vão ampliando-se e concentrando cada vez mais a produção açucareira em São Paulo".⁸

Apesar dessa reversão, a política do IAA continuou privilegiando a agroindústria nordestina, principalmente na exportação de açúcar, como se verificou no Acordo Internacional do Açúcar (1968). Porém a superação deste Mercado Preferencial pelo Mercado Livre Mundial em 1972, só faz solidificar a posição hegemônica de produção do Centro-Sul, pois São Paulo exporta 19.754 mil sacas, enquanto Alagoas e Pernambuco juntos exportam 11.678 mil sacas. A trajetória dessa mudança do pólo de produção de açúcar pode ser observada pela tabela a seguir, cuja clareza dispensa mais extensos comentários.

⁸ SALES, T. - op. cit. p. 24.

TABELA 11.1.2 - LIMITES DE PRODUÇÃO DE AÇÚCAR DO PAÍS, ESTABELECIDOS MEDIANTE RESOLUÇÕES ADMINISTRATIVAS DO IAA - 1957/1958 A 1977/1978

ESTADOS e REGIÕES	PRODUÇÃO AUTORIZADA NOS PLANOS DE SAFRA (em mil sacas de 60 quilos)									
	1957/58		1963/64		1967/68		1972/73		1977/78	
	Produção autorizada	%	Produção autorizada	%	Produção autorizada	%	Produção autorizada	%	Produção autorizada	%
NORTE-NORDESTE	22.117	46,3	19.700	37,4	22.200	33,3	35.983	36,0	48.000	35,6
Pernambuco	12.718	26,6	11.800	22,4	12.936	19,4	19.000	19,0	21.500	15,9
Outros Estados	9.399	19,7	7.900	15,0	9.264	13,9	16.983	17,0	26.500	19,6
CENTRO-SUL	25.632	53,7	33.000	62,6	44.400	66,7	64.017	64,0	97.000	64,4
São Paulo	15.085	31,6	24.000	45,5	30.563	45,9	45.332	45,3	65.000	48,1
Outros Estados	10.547	22,1	9.000	17,1	13.837	20,8	18.685	18,7	22.000	16,3
TOTAL	47.749	100,0	52.700	100,0	66.600	100,0	100.000	100,0	135.000	100,0

FONTE: Planos de safra do Instituto do Açúcar e do Alcool

O que importa salientar é que esta mudança reitera objetivamente que a agroindústria canavieira tem necessidade de definir sua racionalidade, seguindo a tendência da própria racionalidade do capital: a concentração e centralização da produção. Esse objetivo de concentração tem sua vulnerabilidade nas oscilações do mercado externo do açúcar, as quais atingem mais intensamente a produção nordestina, que continua atrelada ao esquema agrário exportador do IAA, enquanto a do Centro-Sul se beneficia da dinâmica de crescimento do mercado interno estimulado pelo desenvolvimento urbano-industrial. Nos primeiros anos da década de 70, embora a evolução dos mercados externo e interno seja favorável, o parque agroindustrial instalado apresenta ociosidade, o que leva o setor a recolocar a questão da política do álcool.

"Em 1972, a capacidade instalada do parque alcooleiro nacional era de 4,6 milhões de litros/dia, sendo 900 mil localizados na região Norte/Nordeste e 3,7 milhões, na Centro-Sul. Durante a safra 1970/71, funcionaram 164 destilarias, cuja capacidade em 180 dias de trabalho efetivo (...) permitia uma produção anual de 828 milhões de litros. A maior produção alcançada até então fora de (...) 726 milhões na safra 1966/77".⁹

⁹ SZMRECSÁNYI, T. - op. cit. p. 309.

A instituição do Proálcool em 1975 foi precedida de intensos debates, que extrapolaram o setor canavieiro e o Governo Federal, tornando-se públicos, através da imprensa que discutia desde os critérios políticos-administrativos de coordenação do Programa até as questões técnicas referentes às matérias-primas mais adequadas para a produção do álcool carburante. A efetivação do Programa reforça tanto na agroindústria do Norte-Nordeste quanto na do Centro-Sul a linha de capitalização e modernização do setor sucro-alcooleiro.

A meta inicial de produção de 3 bilhões de litros de álcool em 1980 foi ultrapassada, principalmente devido à capacidade das destilarias anexas às usinas de açúcar. Em 1981 atingiu 4,21 bilhões de litros, o que representa um crescimento de 14% em relação ao ano anterior.

Desde a criação do Proálcool até fins de 1981 haviam sido aprovados 393 projetos de destilarias sendo 175 anexas e 217 autônomas. Desse total 122 couberam ao Norte-Nordeste (59 anexas e 63 autônomas) e 271 ao Centro-Sul (116 anexas e 155 autônomas) sendo que o Estado de São Paulo lidera este crescimento, com 84 projetos de anexas e 67 de autônomas aprovados nesse período.

Para implantação desses projetos estão sendo utilizados recursos financeiros da ordem de aproximadamente 286 bilhões de cruzeiros sendo cerca de 225 bilhões oriundos do Proálcool e mais de 60 bilhões provenientes de investimentos privados dos proprietários dos empreendimentos, (em valores vigentes em dezembro de 1981, segundo dados do IAA). A capacidade instalada do conjunto das destilarias existentes e aprovadas representa uma produção de 8,98 bilhões de litros, o que significa 83% da meta estabelecida pelo Governo para 1987.

Da produção nacional de açúcar em 1981, com total de 8,26 milhões de toneladas métricas tem-se:

- . 3,11 milhões de toneladas métricas produzidos pelo Norte-Nordeste;
- . 5,14 milhões de toneladas métricas produzidos pelo Centro-Sul, dos quais 3,91 milhões de toneladas métricas produzidos por São Paulo.

Da produção nacional do álcool em 1981, com total de 4,21 bilhões de litros tem-se:

- . São Paulo com 2,84 bilhões de litros, sendo 872 milhões de álcool-anidro e 1,97 bilhão de álcool hidratado;
- . Norte-Nordeste com 783 milhões de litros, sendo 330 milhões anidro e 453 milhões de hidratado;
- . englobando os produtores da região Centro-Sul com 3,42 bilhões de litros, sendo 1,02 bilhões anidro e 2,40 bilhões de hidratado.

A expansão recente da lavoura canavieira para atendimento da produção industrial no Estado de São Paulo pode ser observada no quadro abaixo.

QUADRO 11.1. - EVOLUÇÃO DE ÁREA PLANTADA COM CANA-DE-AÇÚCAR PARA INDÚSTRIA, POR DIVISÃO REGIONAL AGRÍCOLA, ESTADO DE SÃO PAULO, 1968/1979.*

(em hectare)												
DIRA	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979*
São Paulo	3.738	2.879	3.672	3.872	3.650	3.100	2.500	2.000	2.130	2.360	2.280	1.900
Vale do Paraíba	7.792	2.468	2.904	3.267	2.800	2.700	2.500	3.500	1.750	6.750	1.750	1.550
Sorocaba	34.775	36.227	47.190	53.240	55.300	51.300	50.000	54.400	60.000	69.500	54.500	50.500
Campinas	240.596	215.670	233.772	278.300	271.500	266.400	300.000	253.900	281.700	290.000	315.200	328.800
Ribeirão Preto	192.002	182.492	237.160	256.520	260.000	250.700	256.500	300.000	352.000	385.900	486.900	493.600
Bauru	104.302	101.543	125.356	127.534	134.600	131.700	100.000	104.300	135.100	143.800	159.100	152.000
São José do Rio Preto	15.681	17.351	21.054	21.780	25.600	24.400	20.000	28.100	36.500	37.500	42.370	34.300
Aracatuba	5.118	4.549	5.082	5.324	5.200	7.200	11.000	9.200	9.300	13.250	13.050	10.300
Presidente Prudente	992	193	1.210	363	350	2.500	2.500	8.300	8.120	10.740	13.100	15.500
Marília	-	-	-	-	-	-	45.000	38.300	45.400	51.200	55.850	65.400
TOTAL	605.000	563.376	677.600	750.200	759.000	740.000	790.000	802.000	932.000	1.011.000	1.144.100	1.163.850

* 5º levantamento, junho de 1979
 FONTE: Instituto de Economia Agrícola

* Previsões e Estimativas de Safras Agrícolas, Estado de São Paulo, levantamento final para a cultura de cana de açúcar.

Segundo dados do IBGE (Produção Agrícola Municipal/1980) a área colhida no Estado na safra 1979/80 foi de 1.008.184 hectares, correspondendo a 73.041.362 toneladas de cana-de-açúcar.

A lavoura canavieira do Estado tem se concentrado nas Regiões Administrativas de Ribeirão Preto e Campinas, substituindo outras culturas como o café e produtos alimentares. De 1980 em diante os projetos aprovados estendem-se também para as Regiões de Bauru, Aracatuba e Marília que oferecem condições favoráveis de ocupação do solo.

O crescimento verificado e o previsto indicam a grande absorção de trabalho provocada pela agroindústria canavieira nos vários setores de atividades que engloba, destacando-se pela quantidade de mão-de-obra braçal requerida, o setor de produção agrícola.

2. O TRABALHO NA AGROINDÚSTRIA CANAVIEIRA

As características de absorção ampla e variada do trabalho humano para realizar sua produção, justifica de "per si" a escolha da agroindústria canavieira paulista como local e situação para observar e compreender a dinâmica das relações do trabalho. Existem também fatores específicos, capazes de influir nos determinantes de constituição dos padrões de relações do trabalho observados, assim como de provocar possíveis mudanças neles, os quais convém ressaltar:

- 1) O subsetor agroindustrial de produção sucro-alcooleira, principalmente, o constituído por empreendimentos localizados na região Centro-Sul do País vem apresentando índices de desenvolvimento, não apenas em termos de capacidade de produção como se viu nos dados apresentados, como também em suas características econômico-financeiras, técnicas, tecnológicas e administrativas. Impulsionadas pelo Proálcool e, na maioria das vezes, diretamente geridas pelos proprietários — em geral empresários nacionais cujo capital tem sólidas raízes na propriedade agrária e nos empreendimentos agropecuários — as agroindústrias canavieiras de São Paulo foram bem menos marcadas pela crise de recessão que atinge a economia brasileira desde o início dos anos 80, continuando a gerar regularmente empregos e a manter o crescimento da produção.
- 2) Embora as oscilações anuais do preço do açúcar no mercado externo sejam significativas e mesmo as metas do Proálcool tenham-se mostrado, em alguns momentos, bastante titubeantes a nível governamental, as agroindústrias estudadas não chegaram a apresentar diminuição em sua capacidade de absorver mão-de-obra.

Este quadro, ainda que superficial para descrever as condições econômicas do subsetor é suficiente para considerar que a observação das relações do trabalho vigentes nas empresas nele alocadas não foi afetada pela crise de desemprego que se manifestou em outros setores da economia brasileira. Existem alguns indícios nas regiões estudadas de que esta crise poderá

estar modificando certas características dos mercados regionais de mão-de-obra, já que desempregados de outros setores e mesmo de outras regiões estariam deslocando-se em busca de trabalho na agroindústria canavieira. Entretanto, no período em que foram realizados os levantamentos e as observações — que se estende de 1978 a 1982 — essa tendência ainda não se registrava de forma significativa.

- 3) A constituição nacional do capital das empresas e, principalmente, suas raízes no empreendimento agropecuário e de administração familiar faz com que elas apresentem em geral pouca sofisticação técnica a nível administrativo.

As políticas de Recursos Humanos não são pensadas enquanto tal, por isso, na maioria das vezes, não são sequer explicitadas a nível de normas, manuais e regulamentos mais formais. Geralmente são constituídas por um conjunto de decisões e práticas assumidas em face das necessidades de resolver problemas concretos de controle do processo de trabalho e da mão-de-obra nele alocada. Inexistem formas de planejamento organizacional e manutenção nessa área administrativa, limitando-se as atividades de controle aos procedimentos legais e contábeis, por um lado, e à fiscalização e supervisão das atividades de trabalho, por outro.

Praticamente não existe, como nas empresas de origem multinacional ou nas que com elas mantêm alguma ligação, a adoção de modelos de estrutura organizacional mais complexos e de procedimentos administrativos fundamentados teoricamente. O interessante destas características organizacionais é que, de um lado, se tem uma relativa clareza das relações causais ou dos fatores determinantes subjacentes às situações observadas — porque não estão mediadas por fundamentação técnica ou teóricas de maior fôlego —, mas, por outro, se depara com uma multiplicidade de explicações que quase inviabiliza seu reconhecimento e análise, na medida em que é preciso percorrer as trajetórias históricas que explicam sua ocorrência.

- 4) A agroindústria canavieira oferece uma condição privilegiada, para observar e refletir acerca dos padrões de relações do trabalho que se estabelecem no âmbito de organizações empresariais

que empregam amplos contingentes de trabalhadores, extremamente diversificados quanto à origem, qualificação e tipo de atividade executada.

Normalmente esta diversidade de composição da mão-de-obra empregada justifica em qualquer organização a existência de políticas de Recursos Humanos diferenciadas por nível hierárquico e pela posição do trabalhador no processo produtivo, as quais redundam em padrões específicos de relações do trabalho. No caso da agroindústria canavieira, no entanto, esta diversidade se acentua na medida em que a verticalização do processo produtivo e o estilo de auto-suficiência técnica e administrativa, que lhe são próprios, determinam uma composição tão heterogênea do pessoal empregado que toca os extremos possíveis*.

Ela vai desde o rurícola braçal — bôia-fria, volante ou clandestino — contratado de forma indireta, com o qual a empresa reduz ao mínimo indispensável os vínculos de natureza legal e administrativa, que possam configurar a relação estabelecida; até o trabalhador qualificado muito especializado em sua função, com nível superior de educação formal, disputado no mercado entre as mais altas faixas salariais, com o qual a empresa precisa estabelecer formas claras e, em alguns casos bastante atraentes de relacionamento, visando mantê-lo estável no emprego.

- 5) Mas a característica fundamental que elege a agroindústria canavieira para a observação dos padrões de relação do trabalho está em incorporar no mesmo espaço físico e social estes trabalhadores que vivenciam dois modos bastante diversos de proletarização: de um lado, o trabalhador agrícola e, de outro, o industrial. É evidente que a diversidade da composição da mão-de-obra empregada poderia ser mais detalhada tomando-se critérios tais como a qualificação ou a especialização funcional. No interior de cada área específica em que normalmente

* A produção de açúcar e álcool é normalmente concebida e realizada como um processo global desde o plantio de cana à obtenção do produto final. Em alguns casos, como as grandes cooperativas do setor (Copersucar e Coperflu, por exemplo), a integração vertical do processo é tão intensa que engloba desde a produção da cana até a venda do açúcar no mercado varejista.

se dividem essas empresas — as áreas agrícola, industrial e administrativa — , a diversidade segundo critérios deste tipo também se apresenta, constituindo um aspecto intencional e necessário à própria organização do trabalho, o qual é resolvido administrativamente através da atribuição de postos de trabalho ou cargos diversos, definidos a partir dos diferenciais de capacitação e "status".

Entretanto, o mesmo não ocorre em termos de política administrativa e dos padrões de relações do trabalho, quando se opõem na mesma empresa os dois tipos de trabalhadores: o industrial e o agrícola. Eles são categorizados como essencialmente diferentes desde o nível institucional-legal de normatização das relações do trabalho, até o nível das decisões empresariais sobre a valorização do trabalho humano e os meios de extração de excedentes econômicos no emprego da força de trabalho.

A argumentação que justifica esta diversidade apresenta-a como resultado das características específicas de cada um dos processos produtivos acoplados — o agrícola, que obtém a matéria-prima e o industrial, que obtém os produtos finais — , as quais oporiam essencialmente, as funções agrícolas das industriais porque são tecnicamente diversas. Subjacente ao argumento estão dois fatores que se apoiam mutuamente em detrimento do trabalhador agrícola. O primeiro é constituído por algumas noções genéricas, que circulam entre empregados e empregadores com foros de premissas incontestáveis, embora estejam mais próximas do preconceito. São as afirmativas categóricas:

- . sobre a "simplicidade" do trabalho agrícola, que, por oposição ao industrial, não exige maiores requisitos do trabalhador, não precisa ser ensinado ou treinado ("qualquer um nasce sabendo");
- . sobre a falta de disposição e de capacidade de adaptação da mão-de-obra braçal agrícola para o trabalho regular, nos moldes exigidos pelo sistema empresarial de organização do trabalho (jornada regular, baixo absentéismo, fixação à empresa etc.);

- . sobre a baixa produtividade desse trabalhador, normalmente explicada como desmotivação pessoal pelo trabalho e uma generalizada alienação para com valores básicos do progresso individual e social, vigentes na moderna sociedade industrial.

O segundo é constituído pela característica de absoluta dependência desses trabalhadores aos empregadores, na medida em que foram destituídos das condições de trabalho diversas em que se inseriam anteriormente (colonato, parceria, pequena propriedade), passando a compor um amplo contingente de mão-de-obra, desvalorizado como força de trabalho pelo excesso de oferta e não reconhecimento de sua qualificação. A conjugação desses fatores permite que o trabalho e o trabalhador agrícola sejam subavaliados tanto em termos objetivos (salários, benefícios, estabilidade de emprego), quanto subjetivos (prestígio social, "status" na empresa, possibilidades de ascensão profissional e mobilidade social).

- 6) Outra característica que torna a agroindústria canavieira importante para este estudo está em que ela pode conter em si um grande potencial de mudança na área das relações do trabalho. Encerrando em si contradições marcantes, apresentando características de expansão que podem reforçar essas contradições e tendo desenvolvido muito pouco, até hoje, sua estrutura administrativa, a agroindústria não apresenta qualquer condição de manter estáveis os padrões de relações do trabalho que utiliza atualmente. As perspectivas de mudanças despontam em diversos aspectos da questão da apropriação do trabalho na agroindústria canavieira. Embora o processo de desenvolvimento capitalista no campo tenha criado um exército de assalariados maior do que as ofertas de emprego em atividades rurais, a escassez dessa mão-de-obra já é uma realidade nas regiões onde se verificou a evasão da população em busca de atividades urbano-industriais, ou onde houve a concentração de empreendimentos com o mesmo tipo de demanda, como a presença da monocultura regional que provoca uma sazonalidade de absorção de mão-de-obra capaz de desestabilizar o mercado de trabalho.

Alguns obstáculos vem surgindo para administrar o processo de produção tanto nas atividades agrícolas quanto nas industriais. Há a introdução de equipamentos mais sofisticados e procedi

mentos técnicos inovadores, a expansão da produção determinando o incremento dos índices de produtividade agrícola e industrial e o crescimento das empresas em proporções gigantescas seja pela prática da verticalização, seja pelo aproveitamento dos estímulos financeiros e fiscais. O tamanho da agroindústria em termos de mão-de-obra alocada; a complexidade de seu processo produtivo, no qual é preciso eliminar as incertezas próprias da atividade agrícola (clima, solo, tempo etc.), para condicioná-la ao ritmo demandado pelo processamento industrial; as situações de alto risco que enfrentam, com poucas condições de previsibilidade ou de correção rápida e de baixo custo (quebra freqüente de equipamentos essenciais, implicando parada ou redução considerável da produção, alto índice de acidentes de trabalho, grandes perdas agrícolas em função de problemas agrônômicos de difícil solução), indicam que este tipo de empresa poderá deixar de utilizar modelos de organização do processo de produção com menor segurança de controle, passando a sofisticar sua precisão, pelo menos nos fatores passíveis de serem controlados, entre os quais, o trabalho humano.

Embora, obviamente, este controle sempre tenha existido, ainda que isento de apoio teórico ou formalização administrativa, despontam atualmente insatisfações das empresas com a eficácia atingida para obter a produtividade desejada do trabalhador. E, ao mesmo tempo, há indicadores de potenciais resistências dos trabalhadores à manutenção das características de relacionamento empregatício, no contexto do qual o controle do trabalho é exercido. Esta resistência assume as mais diversas formas:

- . a preferência genérica do trabalhador agrícola por qualquer outra atividade, considerando a lavoura sempre a pior situação de trabalho existente;
- . as altas taxas de absenteísmo e rotatividade espontâneos dos trabalhadores da lavoura;
- . as reações individuais ou grupais contra a supervisão rígida ou o comportamento disciplinador despótico de alguns supervisores, variando desde reclamações verbais a agressões físicas;

- a provocação de prejuízos intencionais, como quebra de equipamentos, máquinas e implementos, a interferência em etapas do processo produtivo, o desrespeito a regras de segurança, os incêndios "espontâneos" no canavial. Se estas manifestações de insatisfação de ambos os lados persistirem a agroindústria canavieira poderá constituir o espaço de mudança das relações do trabalho que a geraram.

Este tipo de empresa constitui o "locus" ideal para um estudo da dinâmica de fixação e mudança dos padrões de relações do trabalho porque permite deslocar o foco do espaço institucional para o espaço social e político, no qual as práticas dos trabalhadores expressam-se através das condições e trajetórias concretas de sua vida, que ocorrem no interior e fora da situação de trabalho. Na reconstrução destes caminhos, ao nível do conhecimento, é possível apreender o "fazer-se"¹⁰ desta categoria social como expressão direta de seu cotidiano, porque o espaço das relações sociais e do trabalho é também o espaço político de emergência das formas de dominação, subordinação, resistência e luta.

Ainda que a possibilidade desse conhecimento tenha limites intransponíveis * , a condição de aprofundar as reflexões sobre as con

¹⁰ Empregado no sentido cunhado por THOMPSON, E.P. - The Making of the English Working Class, Penguin Books, 1971.

* Há que se aceitar com convicção o alerta de GRAMSCI: "O elemento popular 'sente' mas nem sempre compreende, conhece; o elemento intelectual 'conhece' porém nem sempre compreende e, especialmente 'sente'. Os dois extremos são na realidade, o pedante e o filisteu de um lado e a paixão cega e o faccionismo de outro (...). O erro do intelectual consiste em acreditar que se pode conhecer sem compreender e especialmente sem sentir e se apaixonar (não só pelo conhecimento em si, mas pelo objeto de conhecimento), ou seja, que o intelectual pode ser uma pessoa (não um puro pedante) desligada e afastada da nação-povo, compreendendo e assim explicando-as e justificando-as dentro da situação histórica determinada, e integrando-as dialeticamente nas leis da história, numa concepção superior do mundo, científica e coerentemente articulada" in El Materialismo Histórico y la Filosofía de Benedetto Croce, Nueva Visión, B. Aires, 1971, p. 21 e seguintes. Assim, como é preciso atentar para a denúncia de SANTOS, ABDIAS J. DOS: "A meu ver, por mais que as pessoas bem intencionadas se esforcem para transmitir a realidade operária, há sempre uma dose de exagero ou então a omissão do essencial. É difícil ter-se duas vidas, uma para viver e outra para escrever. Sempre quem escreve transmite, nem que seja nas entrelinhas, o meio ambiente em que vive, a formação que recebeu, e a ideologia ou fê que prática (...). Mas a história da classe operária mesmo, a nossa história, é que está espalhada por aí, fracionada nos fatos do dia-a-dia, sem poder ser relatada de viva voz por nós trabalhadores" in O Dia-a-Dia do Operário na Indústria, Petrópolis, Vozes, 1978, p.54 e seguintes.

tradições inerentes à organização do trabalho no modo capitalista de produção é dada quando se toma como foco de análise o espaço onde emergem suas expressões concretas. Como lembra Castoriadis, a empresa capitalista não é o "locus" da racionalidade, baseada na planificação e no controle do processo produtivo. É impossível prever e planejar todos os fatores que, imprevisivelmente, são capazes de alterar em profundidade a organização e os métodos elaborados para que o sistema de produção funcione, conforme os objetivos e metas fixados.

Logo, a produção capitalista, como de resto qualquer modo de produção, mesmo atingindo altos níveis de aperfeiçoamento técnico-tecnológico, não pode prescindir da criatividade e do conhecimento do trabalho humano para intervir em busca das "correções de rota", frequentemente necessárias na rotina cotidiana, a fim de que o processo funcione adequadamente.

Configura-se a contradição porque o capital não consegue (já que há reação e resistência) e nem deve (já que depende dele para manutenção do processo) expropriar completamente o trabalhador de seu conhecimento, aliená-lo totalmente de sua capacidade de concepção, de sua ligação intelectual e emocional com o trabalho que realiza. Mas corre, constantemente, o risco de que essa ligação atávica do trabalhador ao seu trabalho permita-lhe deter importante grau de poder sobre a produção, o poder de quem conhece e sente, como parte de si, aquilo que cria com esse conhecimento. Esse poder do trabalhador é a base fundamental para desenvolver sua percepção sobre o alcance das formas de dominação empregadas na apropriação capitalista do sobretrabalho, assim como, para orientar as atitudes, ações e movimentos que visam resistir ou modificar essas formas¹¹.

Dentro dos limites impostos pela realidade e pela possibilidade de sua apreensão e visando abranger parte significativa da complexidade e profundidade próprias da dinâmica que estabelece os padrões de relações do trabalho e os direciona para a mudança, o presente estudo a enfoca, a partir da utilização da mão-de-obra agrícola pelas empresas agroindustriais do setor canavieiro. Não

¹¹ CASTORIADIS desenvolve estas idéias em vários escritos, particularmente em "L'Expérience du mouvement ouvrier", vol. I - "Proletariat et Organization", Paris, Sewil, 1975, p. 385 e seguintes.

se trata, entretanto, de mais uma pesquisa sobre as condições de vida e trabalho dos assalariados rurais, que poderia reforçar (ainda que não intencionalmente), para o contexto específico dos "rurícolas da cana", a presença de uma diversidade estrutural enquanto categoria de trabalhador, a qual permite que a Legislação Trabalhista, as políticas empresariais — e até mesmo algumas linhas de investigação social e econômica — tenham argumentos para justificar a existência de modelos diversos de relações do trabalho, para a categoria como um todo e para situações determinadas de apropriação da sua força de trabalho.

Ao contrário, a ênfase dos dados empíricos na mão-de-obra alocada em atividades braçais justifica-se exatamente porque é nela que despontam os indicadores de mudanças potenciais ao nível: do mercado de trabalho, dos desafios às políticas administrativas e do comportamento dos trabalhadores; porque é nela que se concentram as contradições mais radicais presentes nesses níveis. Dentre estas, uma contradição que já é explícita em diversas situações concretas é, exatamente, a categorização que considera os trabalhadores diversos em essência, opondo entre si, como já foi dito, o homem que trabalha na atividade industrial àquele que trabalha na atividade agrícola. Ao levantar um material extenso sobre o trabalhador agrícola, as condições em que se processa o seu trabalho e os padrões de relacionamento que mantêm com seus empregadores, buscou-se delinear nos fatores que justificavam essa oposição básica, — concretizada em condições de emprego, assalariamento, e qualidade de vida diversas —, os elementos que podem restringir ou eliminar essa diversidade, que funciona como eficaz instrumento de dominação.

Se essa tendência de mudança dos padrões de relações do trabalho pode ser observada ao nível do trabalhador agrícola, manifestando-se nas atitudes bipolares da adaptação/acomodação e resistência/reação às condições de vida e trabalho, igualmente surge em outros componentes do quadro social impulsionado pela presença dinâmica da agroindústria canavieira. São as próprias empresas repensando os meios de atrair e manter o contingente necessário de mão-de-obra o que conduz, muitas vezes, a uma mudança fundamental no modo como o trabalhador agrícola é valorizado na política empresarial. Ou é o Estado alertando, ainda que escassamente, para a necessidade da empresa privada assumir sua responsabi-

lidade social face à emergência freqüente das "pontas de iceberg" da questão, como as denúncias sobre a carência alimentar do trabalhador e sua família, ou as manifestações oficiais por ocasião dos constantes e dolorosos acidentes no transporte dos volantes.

É evidente que estes traços de mudança são absolutamente tênues, principalmente porque:

- . os trabalhadores agrícolas não apresentam uma força política organizada que ofereça lastro às suas aspirações;
- . as empresas conservam em sigilo os componentes essenciais de suas decisões estratégicas sobre política de pessoal, para se garantirem contra a concorrência no próprio setor ou nos setores que possam absorver também essa mão-de-obra;
- . e o Estado aparece sempre a reboque das denúncias sociais mais agudas ou dos jogos de interesses que permeiam o setor. Entre tanto, ainda que mal delineados, tais indicadores apontam tendencialmente para um modelo idealizado pelo trabalhador e já absorvido pelas políticas das empresas com estilos administrativos mais modernos, que é o dos padrões de relações do trabalho preconizados pela CLT e vigentes nas grandes indústrias urbanas.

É na construção desse modelo — na visão do trabalhador e da empresa — que emergirão as contradições e aproximações entre o trabalho industrial e o agrícola, na medida em que estes padrões podem ser questionados na realidade do próprio setor industrial dessas empresas, o que implicará uma revisão da política administrativa da agroindústria como um todo. Este é o ponto que justifica, no estudo, a preocupação em apreender a dinâmica da mudança dos padrões de relações do trabalho, a partir do momento específico em que seus indicadores explicitam essa tendência ao nível das condições concretamente vivenciadas pelo trabalhador agrícola e a remetem para o nível de suas expectativas e aspirações, no qual se faz a ponte com o conjunto dos trabalhadores da empresa.

As mudanças que estão ocorrendo e deverão ocorrer nas relações do trabalho do trabalhador braçal agrícola da agroindústria canavieira parecem-me importantes o suficiente para detalhar como fo

ram apreendidas empiricamente, porque é com este grau de concretude que está sendo expresso o contraponto entre o homem da lavoura e o da indústria, tanto para gerar a aspiração de mudança no trabalhador, quanto para provocar modificações das estratégias administrativas empresariais.

A apreensão do mundo do trabalhador agrícola permite captar este momento de transição, no qual a mudança está sendo gerada, apresentando em alguns aspectos indicadores mais definidos da orientação que pode seguir. Estes indicadores foram detectados no contexto do comportamento do mercado de mão-de-obra, nas condições regionais de desenvolvimento do setor sucro-alcooleiro.

Considerando, porém, que as mudanças sociais são geradas no interior dos homens, quando seus valores e suas percepções do real se alteram, levando-os a modificar o modo como vêem a si próprios e seu universo, buscou-se também o material qualitativo das histórias de vida e entrevistas em profundidade, que propiciasse interpretar os dados levantados para caracterizar o trabalhador, as condições vivenciadas e as desejadas, com o grau de uma lente que aproximasse o mais possível as representações do discurso do significado da realidade. Isto implica procurar compreender como o trabalhador agrícola percebe a si próprio como força de trabalho, como categoria assalariada e, principalmente, como um dos pólos de uma relação, que traduz no cotidiano a dominação social inerente ao sistema.

A análise do material empírico conduz para a compreensão de como se dá a tendência de aproximação entre o trabalhador agrícola e o industrial na agroindústria canavieira. Ela se manifesta na comparação entre as condições de vida e trabalho vivenciadas e aspiradas pelo trabalhador agrícola, bem como nos modelos com que a explicitam em seu discurso: a oposição entre Estatuto e CLT e entre Funrural e INPS; a imagem do patrão-pessoa ou do patrão-empresa; o desejo da estabilidade de emprego e de prestígio social da profissão, entre outros.

Através deles é preciso analisar o conteúdo das diretrizes de ação das políticas administrativas de Recursos Humanos vigentes na agroindústria canavieira, da concepção que encerram do trabalho humano até sua operacionalização de padrões diferenciais de relacionamento com os diversos tipos de empregados. A excessiva

amplitude desse objetivo, bem como os obstáculos normais para realizá-lo com material empírico suficiente, levou a uma limitação da análise privilegiando o estudo do caso concreto de uma empresa e nela o recorte do contínuo que vai do trabalhador braçal agrícola ao industrial.

3. PROCESSO DE TRABALHO NA AGROINDÚSTRIA CANAVIEIRA

Existe uma grande imprecisão e até mesmo alguma controvérsia sobre a capacidade de geração de emprego da agroindústria canavieira. Num levantamento realizado em 1939 o IAA estima em 1,5 milhão o número de pessoas vinculadas às empresas desse setor sendo que mais de 1 milhão delas estaria efetivamente empregada¹². Na década de 60 há mencões sobre a provável ocupação de 1 a 1,5 milhão de pessoas nas atividades rurais, industriais, administrativas e de transporte desse setor, acrescidas por cerca de 800 mil trabalhadores volantes, incorporados nos períodos de safra à mão-de-obra estável¹³. Dados estimados pela Copersucar em 1947 consideravam que cada tonelada de cana colhida em terras das usinas do Estado de São Paulo ocuparia 0,47 homem/dia. Entretanto, T. Szmrecsányi¹⁴ alerta que este coeficiente não deveria ser considerado um índice nacional, na medida em que os empreendimentos agrícolas dos usineiros paulistas já apresentavam, na época, um nível de mecanização que não era acompanhado pelos produtores nordestinos, nem tampouco pelos fornecedores de cana e produtos, em geral, independentes das usinas.

Ao descrever as condições diferenciais da agricultura canavieira nordestina em relação à paulista, Teresa Sales ressalta que a maior produtividade desta última é consequência, entre outros fatores, de não se estruturar com a inflexibilidade das relações de produção presentes naquela. Destaca como característica da rigidez do modelo nordestino, a permanência de padrões de relações do trabalho que, mesmo muito tempo depois da Abolição, mantinham o trabalhador em condição de cativo:

"o período de concentração comandado pela usina tem como principal característica o fato de ser um crescimento extensivo da produção, isto é, determinado pela

¹² Anuário Açucareiro publicado pelo IAA/1939, p. 217-225.

¹³ Conforme BARROS, B.C. - "Cana-de-Açúcar" in Revista de Economia Rural, nº 1 (1): 468-480, junho 1968.

¹⁴ SZMRECSÁNYI, T. - op. cit. p. 55-57.

absorção dos fatores terra e trabalho como principais fatores de expansão da produção usineira, tendo em vista que as inovações tecnológicas representadas pela própria usina em substituição ao bangüê já estavam dadas e não sofreriam grandes transformações. A reprodução do capital usineiro baseava-se numa baixa composição orgânica do capital, onde a produtividade do trabalho, malgrado a passagem do trabalho escravo para o "trabalho livre", continuava a representar um sério entrave à própria acumulação do capital."¹⁵

Num estudo recente sobre destilarias de álcool ficou evidente que o menor fôlego financeiro, a impossibilidade de obter economia de escala, assim como o estilo empresarial menos arrojado dos fornecedores de cana, em qualquer região canavieira do País, tendiam a levá-los a oferecer piores condições de trabalho aos assalariados rurais do que os usineiros que os empregavam diretamente. A falta de estabilidade do emprego; o não-atendimento dos preceitos legais referentes a vínculo empregatício, encargos sociais, direitos trabalhistas e previdência social; as condições mais precárias de transporte, alimentação, higiene e segurança na frente de trabalho; as práticas de superexploração, como a extensão da jornada e o não pagamento das horas-extras são encontradas com maior frequência e intensidade nos empreendimentos que têm uma função de apoio ou complementação da produção da matéria-prima, do que nas agroindústrias onde esta se associa ao processo produtivo final¹⁶.

Para tentar uma estimativa mais aproximada T. Smzrecsányi sugere, embora sem maiores fundamentações, que a média nacional de ocupação de mão-de-obra seja de um homem/dia por tonelada de cana colhida, o que resultaria, para um período anual de 250 dias úteis, no emprego de 385.600 trabalhadores agrícolas para atingir a produção de 96,4 milhões de toneladas de cana moída (baseado em dados da safra 74/75). Em detrimento deste raciocínio deve-se registrar as seguintes limitações:

¹⁵ SALES, T. - op. cit. p.39

¹⁶ JOHNSON, B.B. e outros - "Impactos Comunitários do Proálcool" - Relatório de Pesquisa ao STI/MIC/Banco Mundial (mimeo), realizada por equipe do IA/FEA/USP, São Paulo, 1982/83.

- . as dificuldades concretas de mensuração da produtividade do homem no corte da cana;
- . a grande variabilidade dos índices de ocupação real de mão-de-obra, em função de fatores como ocorrência de chuvas, variedade de cana, "lay-out" das frentes de corte, sistema de plantio e de planejamento de corte e capacidade industrial;
- . a necessidade de computar os empregos diretos criados em outras áreas, como a indústria, a administração, os transportes e os serviços de manutenção, que têm suas demandas de mão-de-obra também condicionadas às características de desenvolvimento financeiro, técnico e tecnológico da empresa como um todo;
- . e, eventualmente, embora não necessariamente, a necessidade de computar os empregos indiretos gerados apenas em função da existência da agroindústria, como as atividades de apoio administrativo e técnico, as atividades comerciais da própria usina ou dela decorrentes, as atividades das indústrias de equipamentos industriais e agrícolas e de insumos em geral e as atividades de pesquisa, desenvolvimento e consultoria.

O Laboratório de Engenharia de Produção da Escola Politécnica da Universidade de São Paulo desenvolveu, no contexto de uma série de pesquisas em Ergonomia, um levantamento sobre a utilização de mão-de-obra no processo de produção do álcool de cana-de-açúcar, que concluiu pela necessidade de 69,6 homens/hora para produzir 1.000 litros de álcool, desde o plantio até o final do processo industrial, considerando condições não sujeitas à grande variabilidade, numa usina com capacidade de produzir 120 mil litros/dia¹⁷.

A tabela e a figura transcritas a seguir foram elaboradas com os dados dessa pesquisa e indicam que 62,8% da mão-de-obra é utilizada em 3 tipos de operações: o corte, a carpa manual e o transporte da matéria-prima.

¹⁷ Pesquisa orientada pelo Prof. MILTON PEREZ HOLLAENDER, cujos levantamentos foram realizados pelos engenheiros: C. Camara, H. Lippe Filho, H. Correa, I. Gianesi, P. Warschauer e V. Gurgel, sob auspícios da Fundação Carlos Alberto Vanzolini - "paper" (mimeo), POLI/USP, 1982.

TABELA 11.3.1. MÃO DE OBRA POR ETAPA DO CICLO PRODUTIVO

ATIVIDADES	H.H/1000	%
Corte	24,07	34,6
Carpa Manual	14,54	20,9
Transporte	5,08	7,3
Corte e Seleção	2,92	4,2
Distribuição de Mudás	2,23	3,2
Carregamento	1,81	2,6
Recebimento	1,60	2,3
Corte do Tolete	1,53	2,2
Combate a Formigas	1,53	2,2
Moagem	1,32	1,9
Tratamento do Caldo	1,18	1,7
Aração	1,11	1,6
Calagem	1,11	1,6
Aplicação de Herbicidas	0,97	1,4
Carpa Mecânica	0,97	1,4
Conservação do Carreador	0,97	1,4
Fermentação	0,90	1,3
Destilação	0,77	1,1
Gradeação	0,70	1,0
Sulcagem e Adubação	0,70	1,0
Transporte de Mudás	0,70	1,0
Cobertura	0,70	1,0
Caldeiras	0,63	0,9
Abastecimento de Água	0,63	0,9
Casa de Força	0,42	0,6
Adubação	0,21	0,3
Aceiramento e Queima	0,14	0,2
Pré-Fermentação	0,07	0,1
Locação das Curvas de Nível	0,07	0,1
TOTAL	69,58	100,0

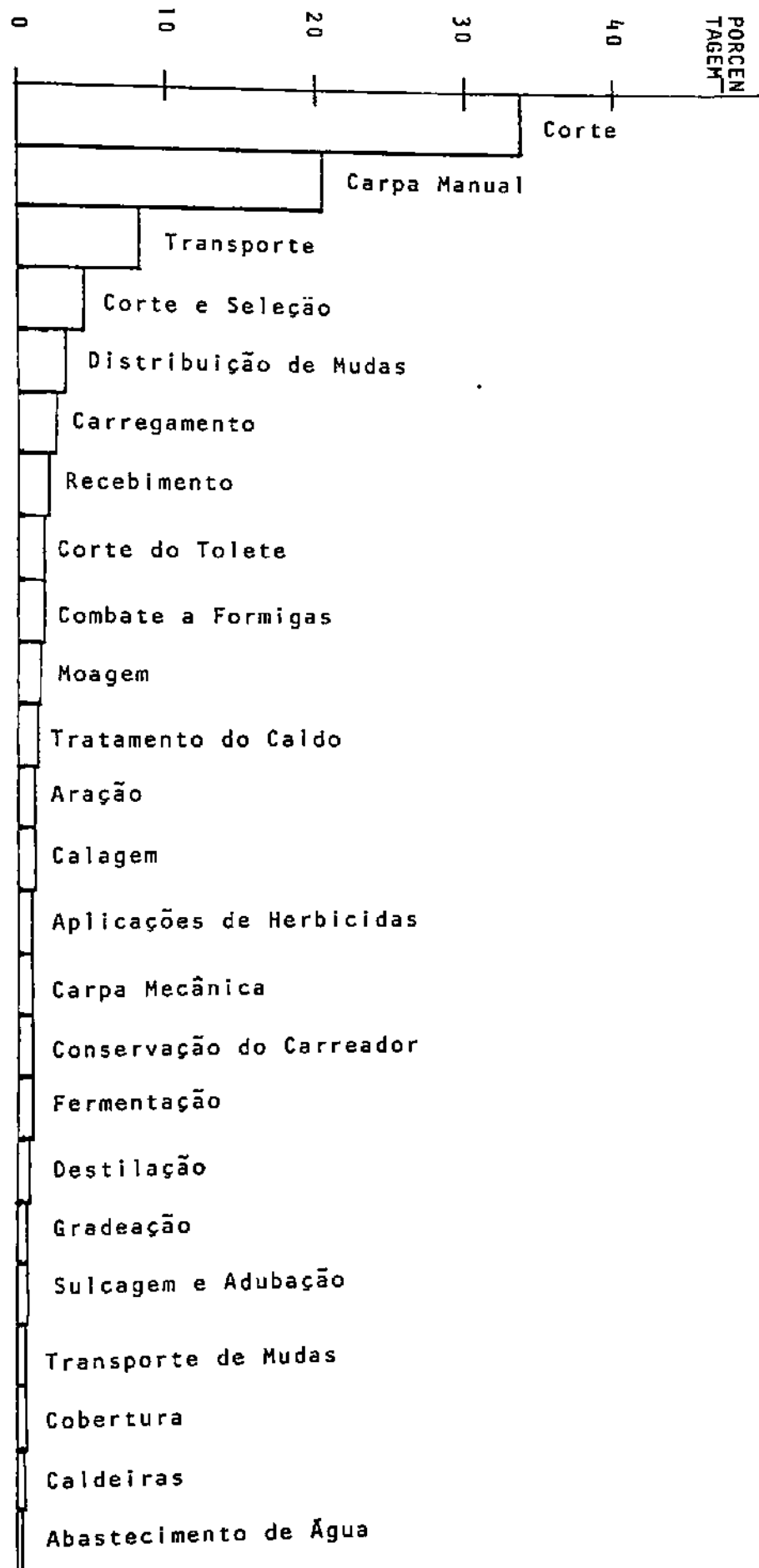


FIGURA 11.1 PORCENTAGENS DE MÃO-DE-OBRA EM ORDEM DECRESCENTE

Embora se coloque algumas restrições ao tratamento dos dados, — entre as quais ressalta o objetivo explícito das pesquisas de obter cerca de 30% de redução do custo dessas operações, mediante seu planejamento sistemático em moldes tayloristas — , ela é útil para a temática aqui abordada, na medida em que evidencia o papel, em volume e importância operacional, da mão-de-obra braçal agrícola na agroindústria canavieira.

O estudo referido sobre Impactos Comunitários do Proálcool, embora restrito empiricamente a uma amostra de 15 destilarias de álcool, (algumas das quais em condições especiais de operação, como a 1ª safra ou em condições de inviabilidade financeira do empreendimento), reitera esta característica da agro-indústria ao indentificá-la em diferentes regiões do País, nas quais vem se estabelecendo.

A pesquisa indica que a geração de empregos diretos em atividades agrícolas é sempre significativamente maior do que nas demais áreas da empresa, configurando um uso extensivo da força de trabalho, mesmo na região Sudeste, onde as práticas de mecanização são usadas com maior intensidade e há mais tempo. Nas destilarias em operação o número de trabalhadores da área agrícola é de três a seis vezes superior ao empregado nas atividades industriais e administrativas, considerando-se os diferenciais de safra e entressafra. A maior destilaria da amostra empregava cerca de 1600 trabalhadores agrícolas na safra e 1200 na entrassafra e por volta de 200 trabalhadores na indústria durante todo o ano.

Observa-se ainda pelos dados desse estudo:

- . o uso mais intensivo da mão-de-obra braçal agrícola nas destilarias do Nordeste, quando se considera a relação homem por hectare colhido;
- . a intensa sazonalidade dos empregos agrícolas, quando comparados aos industriais-administrativos;
- . a marcante sazonalidade de ocupação da mão-de-obra agrícola nas destilarias amostradas do Nordeste, contraposta às discrepâncias significativamente menores de emprego de safra e de entrassafra nas destilarias do Sudeste.

Considerando-se que as agroindústrias que são, concomitantemente, produtoras de açúcar e álcool têm seu volume de mão-de-obra multiplicado por quatro ou cinco, em ambas as áreas de produção têm-se uma estimativa da importância desse tipo de empreendimento na apropriação do trabalho humano. Observando-se que a peculiaridade dos processos produtivos da matéria-prima e dos produtos finais implicam a utilização de mão-de-obra diversificada, o que tem propiciado a manutenção de padrões de relações do trabalho diferentes e com uma dinâmica própria de estabilidade e mudança.

3.1. A ORGANIZAÇÃO DO PROCESSO DE TRABALHO NA AGROINDÚSTRIA CA-NAVIEIRA DE SÃO PAULO: "REFINANDO" AS RELAÇÕES ENTRE OS ASPECTOS TÉCNICOS E OS SOCIAIS DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.

A produção da pesquisa sociológica sobre a utilização do trabalho humano na agricultura brasileira tem procurado obter conclusões, com algum grau de generalização, sobre as modalidades de exploração da força de trabalho característica de cada período histórico, em especial das fases em que a economia agro-pecuária detinha posições predominantes. Os temas como a compatibilidade do modelo escravagista com o modo de produção vigente na economia do Brasil-Colônia; ou das transformações advindas da introdução do trabalho livre, principalmente de imigrantes estrangeiros, nos regimes de colonato e parceria da grande produção cafeeira; creditaram sempre grande relevância à análise das relações do trabalho vigentes em cada sistema. Utilizavam, com grande propriedade, o pressuposto teórico-metodológico já discutido, de que as características de um sistema sócio-econômico são determinadas pelas configurações nele assumidas pelas relações de produção.

Na maioria desses estudos a questão das formas de organização do processo de trabalho aparece de maneira mais ou menos marginal. Embora nenhum autor chegue a desprezar a importância do conhecimento dos aspectos que caracterizam a organização do trabalho humano, geralmente, o escopo destas pesquisas — que visam apreender as relações sociais mais do que a especificidade cotidiana das relações do trabalho — levam-nas a assinalar em termos descritivos apenas as características mais marcantes ou frequentes.

Com isto se tem, salvo raras exceções, reforçado uma tendência de conceber o trabalho humano na agricultura como excessivamente simples, imune aos aperfeiçoamentos advindos do progresso técnico. Mas, o que é mais importante, não se tem dado o devido destaque ao conhecimento mais profundo deste aspecto — o modo como os homens são organizados para produzir coletivamente na agricultura — e da influência que exerce sobre os padrões de relações do trabalho daí advindos, assim como, sobre o comportamento do trabalhador agrícola enquanto indivíduo, cidadão e componente de uma categoria social.

Já no mundo da produção capitalista industrial a questão da organização do trabalho foi sempre uma pedra de toque fundamental para explicar a definição e o desenvolvimento das forças produtivas. Mesmo quando o objetivo dos estudos enfocava questões macro-estruturais, como as relações entre o desenvolvimento tecnológico e as transformações do perfil do mercado de trabalho, ou as tendências histórico-estruturais do movimento operário, sempre foi necessário descrever com maior detalhe os processos de trabalho utilizados e explicitar a relação entre as características destes e as hipóteses específicas que cada pesquisa pretendia verificar. Na área do trabalho industrial, poucos temas permitiram descartar o conhecimento da organização do processo produtivo sem resultarem em análises superficiais, descoladas a tal ponto da realidade, que sua generalização tornava-se inócua tanto para a teoria quanto para a prática.

Isto se justifica porque o próprio surgimento da indústria está associado ao desenvolvimento concomitante da tecnologia e da força de trabalho produtiva. Ambos os fatores de produção são interdependentes, isto é, não é possível implementar modificações em um deles sem afetar estruturalmente o outro. Logo, não apenas a pesquisa sociológica necessita privilegiar a instância da organização do trabalho industrial para compreender o trabalho na sociedade capitalista moderna, como este conhecimento é fundamental para o próprio capitalismo desenvolver as técnicas que lhe permitam intensificar, de diferentes formas, o processo de obtenção do excedente econômico.

Já nas atividades agrícolas esta dependência não é tão visível seja porque o ritmo da introdução de mudanças técnicas tem sido, ao longo da História, muito mais lento na agricultura, seja porque as formas de organização do trabalho se cristalizam de geração para geração, sendo muito semelhantes em regiões e lavouras diversas. Tal permanência acaba por mascarar a importância deste aspecto, remetendo a ênfase das análises sobre a classe trabalhadora na agricultura, exclusivamente, aos fatores econômicos e político-institucionais que a determinam ao nível macro-social.

Mas o desenvolvimento mais recente do capitalismo brasileiro provocou mudanças estruturais na produção agrícola criando um quadro de diversificação e regionalização das principais culturas, expansão das mais importantes "fronteiras" agrícolas, alteração da com

posição fundiária e transformação do processo produtivo. A complexidade da produção agrícola no capitalismo avançado* trouxe consigo também a necessidade de recuperar o conhecimento sobre as formas de utilização da força de trabalho na agricultura, particularmente, como a organização do trabalho humano no processo produtivo atende às demandas da acumulação capitalista, próprias de um setor e momento determinado.

Neste quadro o complexo agroindustrial canavieiro detém condições muito propícias à análise. Em primeiro lugar porque, ao estabelecer uma ligação essencial entre os dois tipos de atividade produtiva, ela desmistifica a versão de que a indústria necessitaria mais do que a agricultura do conhecimento do processo de trabalho, para que se compreenda como e por que os homens são organizados nesse processo e têm suas ações e relações por ele controladas e determinadas. A agroindústria canavieira é, no transcurso da História Econômica, uma das primeiras organizações empresariais a realizar a divisão do trabalho visando o aumento da produtividade e o controle do trabalho. O parcelamento do processo de fabricação do açúcar, dividindo-o em tarefas simples e repetitivas antecedeu em mais de um século a criação da primeira máquina especificamente projetada para a indústria açucareira, que foi a "moenda de entrosas" no século XVIII.

"A manufatura do açúcar instalada pelos portugueses no Brasil revela, desde o primeiro século da Colonização, suas características pioneiras quanto à divisão do trabalho na oficina. Essa forma de trabalho em "cooperação" implicava, desde o início, redução do trabalhador à condição de executar tarefas simples e repetitivas, de tal sorte que nenhum homem sozinho fazia açúcar. O açúcar é fruto do trabalho coletivo. Essa alienação tanto em termos de apropriação do fruto do trabalho como em termos da identificação do trabalhador com

* Ainda que imerso em inúmeras contradições, tais como, a presença dos latifúndios improdutivos tomados de "posseiros" pequenos produtores da região Norte; a convivência entre os pequenos proprietários do Agreste Nordeste vivendo a subsistência anti-econômica ao lado de grandes propriedades beneficiadas por créditos e subsídios da Zona da Mata no Nordeste; a substituição de culturas alimentares, com alta generalizada dos preços ao consumidor, pelas amplas monoculturas para exportação nos grandes e super-produtivos empreendimentos do Sul.

seu produto é perfeitamente adequada à escravidão. A simplificação das tarefas individuais chegava a tal nível que algumas delas podiam ser exercidas por boçais a cujo significado hoje corrente, de estúpido, se acrescenta, à época, o do negro recém-chegado da África, desconhecedor da língua do país e da disciplina da escravidão. A manufatura estupidificava o trabalho a ponto de este poder ser feito por indivíduos realmente estúpidos ou débeis mentais. Manufatura de açúcar e mineração têm, em comum, além desta divisão acentuada do trabalho na oficina (ou na mina), também o emprego de processos de fabricação e de algumas máquinas. Ambas implicavam, portanto e também, divisões rígidas entre o fazer e o pensar, pois daqueles que faziam quase nada se exigia e se permitia no que se refere ao pensar".¹⁸

Atualmente, como se viu, o complexo agroindustrial canavieiro em São Paulo destaca-se pelo alto índice de capitalização, pela verticalização do processo produtivo e pelo surgimento de necessidades de gerenciamento semelhantes ao das grandes empresas urbano-industriais. Estas necessidades são decorrentes da expansão e verticalização da produção, as quais implicam que a empresa controle vários sub-sistemas no seu interior:

- . o da produção agrícola;
- . o das atividades de suporte e infra-estrutura (como a pesquisa, assistência técnica, treinamento e formação de mão-de-obra, créditos e financiamentos, manutenções, transportes);
- . o dos canais de comercialização (estocagem e distribuição);

¹⁸GAMA, R. - Engenho e Tecnologia. Duas Cidades, São Paulo, 1983, p. 340

o do processamento industrial da matéria-prima*.

Estas características da agroindústria como empresa de grande porte, colocam o segundo motivo pelo qual ela é própria a este estudo: as mudanças sociais, técnicas, políticas e administrativas que estão ocorrendo na sua organização do processo de trabalho.

Principalmente a partir da expansão do setor nas últimas décadas e com o advento do Proálcool, vários estudos o tem focado, preocupados com os problemas decorrentes da substituição de culturas, da extensão da monocultura canavieira, das mudanças na estrutura fundiária pela concentração de terras e capitais e do incremento da sazonalidade de emprego para os assalariados rurais totalmente dependentes do ciclo de absorção do trabalho da cultura única**.

Graziano preocupou-se mais detidamente com a influência do progresso técnico sobre o trabalho humano mostrando que

"no processo de modernização da agricultura paulista, há uma alteração fundamental na base técnica de produção agrícola e conseqüentemente de sua escala de exploração (...). A alteração da base técnica (...) afetou a escala de exploração, aumentando o tamanho mínimo em

* TAMÁS SZMRECSÁNYI define que um complexo agropecuário industrial é um sistema organizado de produção composto dos seguintes sub-sistemas:

1. Sub-sistema de produção agropecuária, que engloba os vários gêneros de cultivo e criação.
2. Sub-sistema de atividades de suporte ou infra-estrutura institucional: pesquisa agrônômica, assistência técnica, treinamento de mão-de-obra, crédito.
3. Sub-sistema de fornecimento de insumos extra-setoriais: ramos industriais e comerciais cujos produtos se destinam ao atendimento das necessidades da produção agropecuária: corretivos, fertilizantes, sementes selecionadas, defensivos, implementos etc.
4. Sub-sistema dos canais de comercialização: estocagem e comércio distribuidor.
5. Sub-sistema de processamento dos produtos agropecuários que incluem todos os ramos industriais cuja produção se baseia exclusiva ou predominantemente em matérias-primas originárias da produção agropecuária. Como se vê a agroindústria canavieira controla a quase totalidade dos sub-sistemas com a única exceção do 3., que normalmente é realizado por outras empresas.

** São particularmente importantes os trabalhos realizados sobre estes aspectos por HOKEM DE MELLO, F. (1981). VEIGA, J.E. (1982) da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas - FEA/USP

que esta se pode efetuar de uma maneira rentável. E refletiu-se sobre as relações de trabalho no campo, à medida que alterou radicalmente o perfil de absorção de mão-de-obra no ciclo das principais culturas" ¹⁹.

Observa-se, portanto, que a análise dos padrões de relações do trabalho na agroindústria canavieira pressupõe enveredar pelo caminho da observação e reflexão sobre como os sistemas de organização do trabalho agrícola e industrial estão relacionados com o processo de modernização técnica e tecnológica do setor e à necessidade que provoca de absorção e controle da força de trabalho. Apenas para ilustrar, pode-se tomar a questão da inserção do trabalhador agrícola no contexto empresarial, a qual é contraditória e questionadora da pretensa adequação dos instrumentos político-institucionais e político-administrativos tradicionalmente usados na agricultura para controlar o trabalho assalariado.

Estas práticas resultam na intensa exploração dessa força de trabalho e na grande desvalorização objetiva e subjetiva de sua capacidade e importância, as quais tornam-se ressaltadas quando ocorrem no contexto da empresa podendo, inclusive, atuarem como fatores contraproducentes da apropriação do trabalho. Outro exemplo está na adoção de técnicas modernas de trabalho, que mesmo não utilizando mecanização levam ao surgimento de funções semi-qualificadas nas atividades agrícolas, como os "rurícolas" do "rouguing"* e os empregados nos diversos níveis de supervisão das operações manuais (fiscal, conferente, recebedor).

Da mesma forma, na área industrial as mudanças no processamento, determinadas pelo aperfeiçoamento tecnológico, intensificação do ritmo e incremento da capacidade produtiva tem contribuído para modificar o perfil da mão-de-obra requerida, chegando a provocar o surgimento e o desaparecimento de algumas profissões. Um exemplo significativo é o do cozinheiro do açúcar que tradicionalmente ocupava a posição mais importante do processo desde os tempos dos bangüês e engenhos do Brasil-Colônia.

¹⁹ GRAZIANO, op. cit., p. 107

* O "rouguing" é uma atividade de controle do surgimento das principais pragas que atacam a lavoura canavieira (broca, estria-vermelha), que é realizada por trabalhadores braçais agrícolas treinados em seu reconhecimento e extermínio.

"A análise das condições operacionais dos engenhos brasileiros, do século XVI ao XIX mostra que o gargalo da sequência da manufatura estava na cozinha. Os problemas cuja solução exigia conhecimento de física e química estavam muito acima da rudeza dos trabalhadores escravos e dos "Mestres do Açúcar"(...). Essa qualidade é que colocava o Mestre do Açúcar na condição de homem mais importante da fábrica — uma espécie de engenheiro de produção — atento aos processos técnicos e supervisionando trabalhadores escravos, coagidos a ponto de trabalharem agrilhoados. Tudo que dependesse de qualidade era precariamente executado numa situação de trabalho sob coação. E a própria função do Mestre do Açúcar, numa sociedade que não reconstituía a força de trabalho, a não ser com novas importações de escravos, era de difícil desempenho"²⁰

Embora os aperfeiçoamentos tecnológicos da agroindústria canavieira venham se realizando sem interrupção, até há pouco tempo atrás o cozinheiro detinha essa preponderância no processo produtivo, já que a qualidade do açúcar obtido dependia basicamente de sua experiência e sensibilidade para apurar com precisão o momento em que a calda estava suficientemente cozida.

"Caso ocupacional limite na fabricação, o cozinheiro se distingue nitidamente dos serventes e se aproxima dos artistas por seu período de aprendizado e por ser o operador de uma fase específica do processo de produção em que o xarope se transforma no açúcar: "ele pega o caldo de cana e faz o açúcar". Mas, por outro lado, ele se distingue dos artistas por manipular aparelhos inseridos em uma cadeia de máquinas parcelares. Por sua posição-chave no processo de fabricação o cozinheiro representa com maior clareza a própria categoria dos profissionais da fabricação - embora alguns cozinheiros pretendam passar de caso-limite a

²⁰ GAMA, R. - op. cit. p.72-77

caso único e se dizem os únicos operários com uma profissão na fabricação (...). O cozinheiro é sempre chamado por outros operários de "cozinheiro", ao contrário dos outros profissionais, que são chamados pelo nome do indivíduo ...²¹

As usinas modernas introduziram sistemas automatizados de controle do cozimento do açúcar, transformando o cozinheiro em simples monitorador de manômetros e válvulas. Sendo uma mudança relativamente recente o cargo ainda é ocupado por um cozinheiro experiente dos métodos preautomatização, o qual continua gozando do respeito devido à sua especialização, inclusive em termos de posicionamento na escala salarial. O cozinheiro está sendo pago pelo que se requeria dele no antigo sistema de produção, já que os requisitos do cargo atual colocariam-no num nível salarial bastante inferior ao que ocupa.

A análise das formas de organizar o processo de trabalho na agroindústria canavieira deve ser suficientemente refinada para apreender o conjunto processual como um todo, isto é, do corte de cana na lavoura à obtenção dos produtos finais na indústria. Colocado desta forma, a proposta parece simples e lógica, porém guarda grande dificuldade na medida em que a agroindústria canavieira, enquanto organização empresarial, é pensada e gerida com uma profunda dicotomia entre estas duas fases que apresentam maior diversidade: a obtenção da matéria-prima e seu processamento industrial.

Quando busco conceber o processo de forma abrangente, ainda que perca certas especificidades de etapas, (como as fases de plantio e tratamentos culturais na lavoura e o reprocessamento do bagaço e da vinhaça na indústria), ou que não se detalhe certas atividades de apoio (como o transporte, a manutenção industrial, os controles de qualidade), procuro delinear uma linha de coerência organizacional cuja ausência, na prática, tem refletido prejudicialmente para a empresa e seus trabalhadores.

²¹ LEITE LOPES, J.S. - O Vapor do Diabo, Paz e Terra, Rio de Janeiro, 1978, p. 31.

É evidente que se historicamente os processos são separados entre si — ao ponto de existirem destilarias de álcool que não produzem cana, limitando-se a adquiri-la de fornecedores contratados — é porque sempre houve fortes motivos para que fossem encarados como duas áreas produtivas diferentes cujo planejamento, organização e controle, a nível empresarial, deveria ser específico de cada uma. Realmente a diversidade é grande quando se compara as características de: complexidade de instalação; máquinas e equipamentos; capacidade de absorção de mão-de-obra e características profissionais requeridas da força de trabalho empregada; condições, características e variáveis intervenientes no planejamento e controle operacional; grau de certeza sobre a previsibilidade de resultados a serem alcançados; ritmo de trabalho e participação relativa deste para obtenção do produto.

No entanto, problemas de diversos tipos indicam que a falta de integração entre ambas as áreas redundam em maior prejuízo e menor agilidade para atingimento das metas da organização. Ao nível técnico existem várias ocorrências do processo industrial, capazes de diminuir drasticamente o ritmo de produção ou interferir na qualidade do produto, que poderiam ser evitadas com a integração prévia das duas áreas. Entre elas destaque-se: a adequação da variedade de cana (teor de sacarose e outras características) ao rendimento industrial pretendido; o corte adequado do colmo e do palmito, de forma que não se perca pedaços da cana com alto teor nem se use parte da capacidade de moagem com lenha improdutiva; a diminuição da quantidade de terra levada à usina com a cana, o que implica na utilização de grandes volumes d'água para lavagem e na ampliação desnecessária das despesas de transporte* ; o cuidado com a amarração das cargas de cana no campo, evitando a presença de corpos estranhos nos montes formados, que podem causar acidentes pessoais e quebras de equipamentos.

Do modo como é organizada a produção da agroindústria canavieira atualmente resulta que as metas, o ritmo, os obstáculos e problemas próprios do processamento industrial determinam as oscila-

* Num experimento conduzido no contexto dos Estudos Para Fixação da Mão-de-Obra na Agroindústria Canavieira, obteve-se que a carga de cada caminhão carregado com 15 toneladas de cana levava, em média, 900 a 1000 kg de terra consigo.

ções de demanda da matéria-prima, equivale dizer, que determinam inexoravelmente toda organização e controle do processo de corte e transporte da cana, visto que, não existe possibilidade de estocagem pelas dimensões exigidas e pelas transformações químicas que alteram rapidamente o produto.

De certa forma é como se a usina se rebelasse contra sua característica intrínseca de constituir um elo industrial complementar do processo produtivo agrícola, isto é, inteiramente dependente da matéria-prima e do sistema de transporte a ela acoplados, para que possa organizar sua própria produção enquanto indústria. A produção anual é segmentada em dois períodos para acompanhar a sazonalidade agrícola, repercutindo intensamente na organização dos trabalhadores e até em sua diferenciação interna. A perecibilidade da matéria-prima define não apenas o ritmo da produção industrial como até mesmo a localização das instalações, que deve estar no centro das lavouras que a alimentam.

Em contrapartida, nessa interpenetração dos processos a indústria se posiciona como a área mais importante e exigente porque subordina tecnicamente a produção agrícola desde a escolha da semente até a colheita, configurando o "fetichismo" inerente à fábrica, isto é, à modernização que permite obter o beneficiamento e a agregação de valor ao produto em grande escala. Como normalmente as operações das duas áreas são planejadas isoladamente, o que a agrícola recebe é apenas uma espécie de "ordem de serviço" a ser cumprida independentemente de suas limitações de qualquer ordem, como: falta de mão-de-obra, problemas de frota de caminhão, baixa produtividade de corte ou eventuais restrições provocadas inesperadamente por condições naturais adversas.

O inverso somente ocorre quando os imprevisíveis fatores climáticos, (basicamente excesso de chuvas), impedem total ou parcialmente o corte durante vários dias, obrigando então a indústria a reajustar sua geração de vapor, capacidade de moagem e o funcionamento de toda linha de produção por falta de matéria-prima. Este é um entrave sério já que a diminuição e, principalmente, a parada do ritmo acarreta necessidade de serviços de reparos elétricos e mecânicos dos equipamentos industriais para reativá-los, o que implica não apenas o aumento do custo de manutenção da usina, como também o acréscimo do tempo total perdido.

O ponto importante a assinalar é essa relação de dependência mútua entre os dois processos que contesta, na prática, a separação técnica e administrativa que sempre se usou na agroindústria canavieira. Na relação o processo industrial detém predominância, exceto condições de imprevisibilidade mencionadas, portanto, ao enfocar a organização do trabalho agrícola não é possível descartar a influência exercida pela demanda industrial sobre o modo como este trabalho é realizado.

Não se trata de uma influência formal ou claramente explicitada, isto é, o modo de organização do processo industrial não indica como os trabalhadores agrícolas devam ser agregados e distribuídos nas frentes de corte, quanto deva produzir cada homem/dia, ou qual a divisão de trabalho capaz de melhorar a produtividade total. Por isto, não se vê nenhum mimetismo entre o sistema de organização do trabalho na indústria e na lavoura, antes eles são completamente diferentes entre si, apesar de executados numa mesma empresa e com única finalidade.

O que a usina faz é determinar as condições, especificações e ritmos com que necessita receber a matéria-prima, condicionando que o planejamento do corte se realize no sentido da obediência desses parâmetros. Este, por sua vez, fica a meio caminho entre as mais tradicionais práticas agrícolas manuais e as opções de mecanização, resultando em sistemas de organização de trabalho diversificados e com baixa capacidade de previsão quanto aos níveis de produtividade possíveis de serem obtidos, os padrões de controle eficazes e as relações do trabalho decorrentes da organização dos trabalhadores no processo produtivo. É fundamental conhecer estes sistemas de organização porque a agroindústria no Brasil guardou características essenciais do trabalho agrícola, as quais continuam definindo as atividades desta área, mas influenciam também o modo de produção da área industrial²².

²² KAUTSKY indica em sua obra que na Europa a instalação de indústrias em grandes propriedades agrícolas acelerou a subordinação do campesinato à grande empresa agrícola, na medida em que as técnicas industriais passam a dominar as formas campesinas de organização da produção. Considera-se, entretanto, que no caso da agroindústria canavieira é preciso analisar esse movimento pendular de interdependência entre as duas fases do processo, já que não há estrita e contínua predominância de uma sobre a outra. Sobre o tema vide KAUTSKY, K. - A Questão Agrária, Laemmert, Rio de Janeiro, 1968.

O melhor modo de explicitar os detalhes, as contradições e determinações advindas da organização do trabalho na agroindústria canvieira é o de descrever as etapas mais importantes de ambos os processos, as quais ressaltam por si a integração existente entre duas fases, assim como configuram como os componentes sociais e técnicos da organização coletiva da produção sobredeterminam os padrões de relações do trabalho nelas emergentes.

3.2. A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO AGRÍCOLA NA LAVOURA DE CANA EM AGROINDÚSTRIAS DE SÃO PAULO.

Numa abordagem bastante simplista, pode-se dizer que o processo da produção agrícola da lavoura canavieira cria demandas diversas de mão-de-obra para cada uma de suas etapas sendo o diferencial mais notório o que se estabelece entre os períodos de safra, quando o corte da cana pode absorver mais do que o dobro de trabalhadores, do que o de entressafra dedicado ao plantio e tratos culturais*. Entretanto, estas demandas são muito variáveis na medida em que dependem da conjugação de inúmeros e complexos fatores, dentre os quais pode-se assinalar:

- . as variações climáticas, que podem estender ou diminuir os períodos de safra e entressafra, bem como criar "picos" de intensificação de utilização de mão-de-obra braçal;
- . o planejamento agrícola de médio e longo prazo da empresa que pode demandar atividades braçais mais intensas em períodos que normalmente seriam diminuídas, como por exemplo, se há necessidade de "abrir" novas lavouras, ou se é grande a extensão do plantio;
- . recursos técnicos e químicos empregados com o objetivo de poupar mão-de-obra em determinadas etapas, como a utilização de cortadeiras de cana e o uso intenso de herbicidas químicos para controlar o crescimento de mato no canavial, diminuindo a necessidade de trabalhadores para a carpa manual;
- . as metas de produção da indústria que, por sua vez, dependem das quotas estabelecidas pelo Governo, do tipo de tecnologia empregada no processamento e das condições de manutenção operacional do equipamento.

* Em duas agroindústrias de grande porte de São Paulo pesquisadas no período de safra 1980/1981 observou-se a liberação de 2000 a 2500 trabalhadores braçais agrícolas, no término da safra, na qual foram utilizados 4000 a 5000 homens em cada empresa.

A primeira vista os fatores assinalados podem ser revestidos unicamente da argumentação técnica de sua validade. No entanto, eles implicam decisões fundamentadas, também, na percepção que a empresa tem de sua responsabilidade social, que os empresários e administradores possuem do valor inerente ao fator trabalho para sua produção e de quais são as perspectivas do setor em que estão inseridos. Noutras palavras, não são decisões exclusivamente técnicas mas que refletem posicionamentos ideológicos precisos: por exemplo, a decisão sobre expandir ou não a área plantada depende dos recursos financeiros à disposição do empresário capitalista; as garantias implícitas ou explícitas das possibilidades de colocação lucrativa do produto; a capacidade de gerenciamento desenvolvida para administrar empreendimentos de grande porte e sujeitos a risco.

Outros exemplo é a decisão por uso intenso ou pequeno de herbicida que se fundamenta na maior ou menor oferta local de mão-de-obra e também no fato do administrador considerar o emprego de trabalho temporário benéfico ou maléfico para sua empresa.

Portanto, essas decisões envolvem o modo como o trabalho humano é concebido: como um fator de produção, comprado no mercado no momento em que dele se necessita e que deve ser utilizado com a maior intensidade possível e o mais baixo custo; ou como um elemento permanente do processo, que precisa ser mantido e reproduzido em bons níveis, preservando-se-lhe a capacidade de trabalho e, eventualmente, até mesmo aperfeiçoando-a. A própria capacidade de absorção de mão-de-obra para as atividades agrícolas da lavoura canavieira, que é um fator preponderante para definir o sistema de organização do trabalho usado, não depende exclusivamente das características técnicas do trabalho mas também, e com ponderável peso, dos componentes ideológicos, conjunturais e estruturais que caracterizam as relações do trabalho estabelecidas na situação específica.

Duas questões, que exercem mútua influência devem ser analisadas para discutir a organização e as relações do trabalho agrícola na agroindústria canavieira: a sazonalidade e a mecanização.

A atividade agrícola canavieira é caracterizada por acentuada sazonalidade, imposta pelo ciclo vegetativo da cultura, que no Estado de São Paulo apresenta a maior demanda por mão-de-obra bra-

çal durante a safra, ou seja, durante o corte da cana, normalmente de maio/junho a outubro/novembro, com "pico" em julho. Os autores especializados, em geral, vem demonstrando que a introdução de técnicas modernas — basicamente os fertilizantes, defensivos e a mecanização — em quaisquer lavouras acentua o diferencial de absorção de mão-de-obra das fases de safra e entressafra.

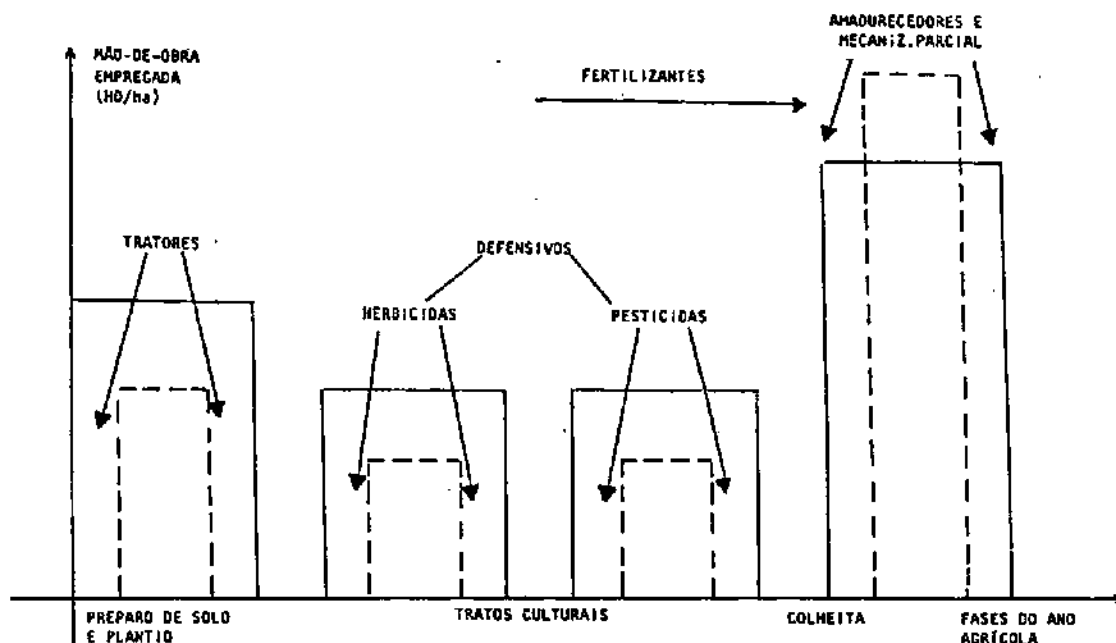


GRÁFICO II.1 - EFEITO DAS PRINCIPAIS TECNOLOGIAS MODERNAS SOBRE AS EXIGÊNCIAS DE MÃO-DE-OBRA SEGUNDO AS FASES NO ANO AGRÍCOLA.

Graziano construiu o gráfico acima que demonstra de maneira genérica e esquemática, a discrepância da mão-de-obra requerida nas diversas fases de trabalho no ano agrícola, em função da introdução das principais tecnologias modernas. O primeiro ponto a ressaltar está no significativo aumento da demanda de mão-de-obra para a colheita quando comparado ao das outras etapas. Essa diferença, que já era visível nos sistemas tradicionais de algumas lavouras, incrementa-se quando:

- os adubos e corretivos químicos do solo aumentam a produção por área e/ou reduzem o tempo hábil de colheita por acelerar o amadurecimento de certas culturas;
- há o desenvolvimento de variedades com amadurecimento precoce e maior produtividade — que é um caso típico da lavoura canavieira, onde a modernização tecnológica da área industrial e as metas de expansão da produção final, estimularam a pesquisa agrônômica nesse sentido;

- . os herbicidas e pesticidas químicos eliminam os controles biológicos e reduzem drasticamente o número de trabalhadores necessários aos tratamentos culturais, destacando-se na lavoura canavieira o menor emprego de homens na carpa, (limpeza periódica do mato que cresce em torno dos pés de cana e tradicionalmente é atividade manual intensa e corrente, desde que não se utilize herbicida);
- . a mecanização de preparação do solo para plantio reduz o emprego de trabalhadores nesta fase, enquanto que a da colheita tende a não reduzir na mesma proporção (situação típica da lavoura canavieira onde o plantio é altamente mecanizado em relação ao corte).

Outro ponto a destacar nesse gráfico é o da acentuação dos períodos de descontinuidade da ocupação da mão-de-obra, em virtude da diminuição do tempo de trabalho requerido para exercer com eficiência determinadas atividades. Isto fica muito evidente no caso do plantio mecanizado da cana, no qual a intensidade do trabalho humano é aumentada pelo aceleração de ritmo provocado pela velocidade da máquina, organizando-se as turmas de trabalhadores braçais no sentido de acompanharem linearmente a sulcação do solo e distribuição dos toletes realizada pelas máquinas. No corte o ritmo e a organização dos trabalhadores também são determinados pela presença complementar de cortadeiras mecânicas e, mesmo na ausência destas, pela mecanização do carregamento e transporte.

No caso da lavoura canavieira paulista, principalmente nas regiões onde a cana é altamente predominante, as questões da sazonalidade e da mecanização devem ser consideradas no contexto específico do mercado de trabalho, que se caracteriza, conforme será exposto com maior detalhe no Capítulo III, pela escassez de oferta de mão-de-obra braçal agrícola. Nessa conjuntura as políticas de absorção de trabalhadores podem tender para:

- . incrementar e aperfeiçoar a mecanização do corte visando suprir o déficit e minimizar o diferencial de ocupação sazonal;
- . utilizar maiores contingentes de trabalhadores em todas as fases de produção, evitando técnicas poupadoras de mão-de-obra e garantindo ocupação permanente de um número de homens capaz de garantir a maior parte do corte manual previsto;

- aumentar a produtividade de corte do trabalhador, o que pressupõe utilizar parcialmente as alternativas precedentes orientadas, porém, para uma meta de fixar o homem à empresa, o que implicaria modificar características básicas das relações do trabalho vigentes na agricultura como: vínculo empregatício, encargos sociais e direitos trabalhistas, sistema de pagamentos, supervisão do trabalho e organização dos trabalhadores na produção.

A última alternativa não pode se basear numa superficial e pouco definida meta de aumento de produtividade porque ela não seria obtida com mecanismos simples, tais como, elevação salarial por produção, ou aumento do controle visando o aceleração do ritmo individual de trabalho. Ela exige que se transformem as condições básicas de vida e trabalho dessa categoria de trabalhadores e que sua inserção na organização empresarial pressuponha um assalariamento mais condigno do que a Legislação vigente lhe oferece, passando para um sistema de relações do trabalho em que haja real possibilidade de vender sua mercadoria, a força de trabalho que possui. Para isto seria preciso questionar e modificar fundamentalmente os critérios culturais, sociais e organizacionais através dos quais esta força de trabalho está sendo avaliada atualmente.

Estas reflexões se justificam na medida em que mesmo com a intensificação de procedimentos mecanizados na lavoura canavieira sempre haverá grande utilização do trabalho humano, seja pelos custos de investimentos, manutenção e ociosidade dos equipamentos e implementos agrícolas; seja pela limitação ao uso oferecidas pelas características topográficas e pedológicas de algumas áreas, pela necessidade de adequá-los às demais linhas de equipamentos utilizados no transporte e na industrialização, pelos prejuízos que podem acarretar quanto à qualidade do produto ou à reutilização da cana-soca.

"... no caso da cana-de-açúcar, a colheita mecânica pressupõe uma série de modificações técnicas desde o plantio até o seu recebimento pelas usinas, alterando, portanto, os custos de todo o processo-produtivo. Uma análise da Copersucar (1976) indicou que cerca de 5% da cana da safra de 1974/1975 do Estado de São Paulo havia sido colhida mecanicamente. O rendimento do corte

mecanizado foi, em média, de 20 toneladas/hora a um custo de Cr\$ 11,17/tonelada. O do corte manual, com um rendimento de 4 toneladas/homem/dia, teve um custo ligeiramente inferior, Cr\$ 10,37/tonelada.²³

A gravidade e persistência dos obstáculos à plena mecanização do corte podem ser ilustradas pelo caso de uma agroindústria da região Centro-Sul do País, que é utilizada como "show-room" para as cortadeiras e colheitadeiras mecânicas fabricadas por uma empresa com a qual os proprietários da usina detêm associação financeira e que obteve como alcance máximo da mecanização, a colheita de 60% da área cultivada prevista para o corte.

A mecanização do corte e da colheita de cana no Estado de São Paulo começou no ano de 1973, sendo que em 1975, 5%²⁴ da área de cana estava utilizando máquinas. Em 1978, a porcentagem era de 8,5% e, em 1979 esta área cresceu para 12%²⁵. Tendo por base estes poucos dados, admitindo-se como área efetivamente colhida, 75% da área plantada, pois geralmente 25% da área conserva-se em fase de plantio (a lavoura de cana permite em média três colheitas a cada quatro anos); e considerando como limite máximo de área passível de corte mecanizado 75% da área colhida^{1}, pode-se estimar a tendência de substituição da colheita manual pela mecanizada no Estado de São Paulo. Como se observa nos quadros a seguir.²⁶

²³ GRAZIANO, J. F. - op. cit. p. 110

²⁴ Copersucar, Custos de Produção e Perspectivas da Agro-Indústria Açucareira 1976/1977 - São Paulo, D. Técnica.

²⁵ PINAZZA, A. H., BACCHI, O. e CAMPOS H. - Sistemas de Produção de Cana de Açúcar em uso pelas Usinas do Estado de São Paulo - 1º Congresso Nacional STAB - Maceio-AL - Janeiro/1979.

{1} Este limite é admitido teoricamente devido a fatores topográficos, ou seja, declives acentuados, problemas de estrutura do solo que prejudiquem a ação da máquina e outros. Na prática observa-se que é uma estimativa excessivamente otimista.

²⁶ Os quadros, gráficos e estimativas foram elaborados pela equipe interdisciplinar do PEF - Programa de Estudos do Futuro do IA/FEA/USP, que realizou o trabalho "Avaliação e Previsão Tecnológica do Proálcool" para o STI/MIC em 1980 (relatório mimeo).

QUADRO 11.2 EVOLUÇÃO DA LAVOURA CANAVIEIRA NO ESTADO DE SÃO PAULO - 1972/1979.

ANO *	ÁREA (ha)	ÍNDICE (%)	ÁREA MECANIZADA (ha)	%	ÁREA COLHIDA - 0,75x	ÁREA MECANIZÁVEL - 0,56x
1972	619743	100,00	0		464807	348605
1973	665368	107,40	*		499026	374270
1974	682840	110,20	*		512130	384098
1975	759852	122,60	37992	5	569889	427417
1976	890500	143,70	*		667875	500906
1977	927560	149,70	*		695670	521753
1978	1053338	170,00	100007	8,5	790004	592503
1979	1145740	185,00	137489	12	859305	644479

* Não existem dados

FONTE: Informes econômicos e estatísticos (MIC/IAA/PLANALSUCAR)

QUADRO 11.3 POSIÇÃO DA ÁREA PLANTADA COM CANA-DE-AÇÚCAR E ÁREA MECANIZÁVEL.

ANO	ÁREA PLANTADA (ha)	ÁREA COLHIDA (área plantada x 0,75)	LIMITE ÁREA MECAN. (0,56 x área plant.)
1980	1190616	892962	669721
1985	1576725	1182544	886908
1987	1731169	1298377	973782
1990	1962835	1472126	1104095
1995	2348944	1761798	1321281
2000	2735053	2051290	1538467

QUADRO 11.4 PROJEÇÃO DA ÁREA A SER MECA-
NIZADA NA CULTURA DE CANA-DE-
AÇÚCAR DO ESTADO DE SÃO PAULO
- 1980/2000.

ANO	ha.
1980	168347
1985	474864
1990	881296
1995	1230637
2000	1506145

Considerando as estimativas de déficit de mão-de-obra que calcularam os autores afirmam:

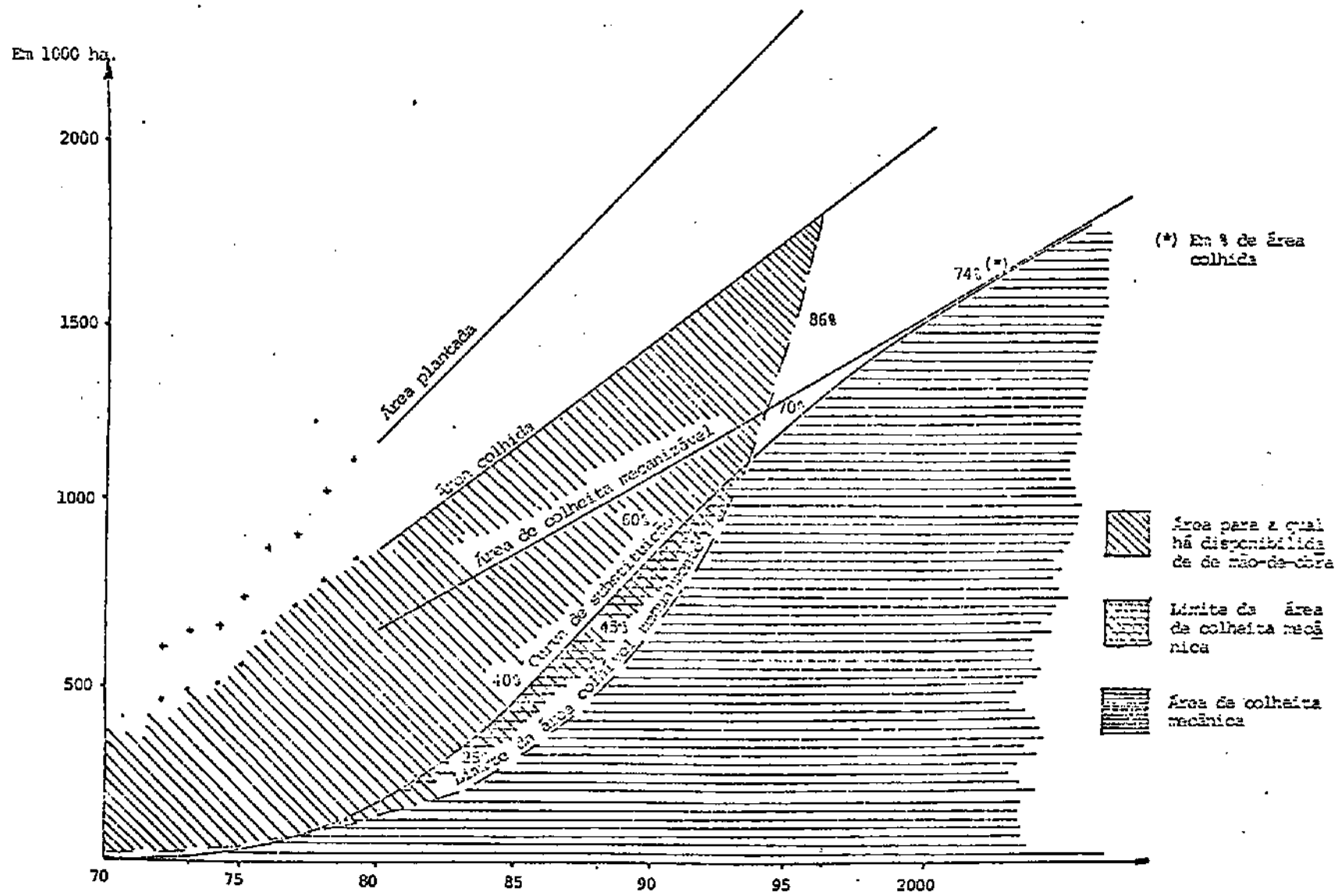
"Baseando-se neste cálculo pode-se estimar que no ano de 1997, mantidas as tendências atuais, não haverá trabalhadores no corte e colheita de cana, tornando-se necessária a mecanização total da área a ser colhida. Na realidade, à medida em que se agrava o déficit, ocorrerão ajustamentos imprevisíveis, tais como a imigração e o deslocamento de culturas, não chegando a faltar em nível absoluto a mão-de-obra. O maior poder econômico da lavoura canavieira, associado à tradição e outros fatores, devem assegurar alguma parcela da mão-de-obra agrícola para a cana, pelo menos ao nível de colher a área não mecanizável. Embora apareça uma oferta disponível de cerca de 740.000 trabalhadores em 1980, a mecanização da colheita já alcançou índices expressivos, provavelmente pela má distribuição regional desta oferta em relação à demanda do setor canavieiro, bem como por falhas nos dados oficiais sobre emprego, problemas de sazonalidade e outros motivos, como a pouca atração que o trabalho braçal agrícola exerce sobre os trabalhadores e a evasão decorrente de padrões de relação de trabalho altamente insatisfatórios. Se for admitida essa falta absoluta de mão-de-obra em 1997 obtém-se as seguintes previsões para o crescimento da área mecanizada em São Paulo"²⁷.

QUADRO 11.5 PROJEÇÃO DA MECANIZAÇÃO DA COLHEITA DE CANA-DE-AÇÚCAR - 1980/1995

ANO	ÁREA MECAN.(ha.)
1980	130.350
1985	294.962
1990	667.456
1995	1.510.355

²⁷ PELIN, E. - op. cit. p. 213

GRÁFICO 11.2 - PROJEÇÃO DA COLHEITA MECÂNICA E MANUAL DA LAVOURA CANAVIEIRA



Os autores elaboraram o gráfico subsequente, que mostra as duas curvas que delimitam a área de mecanização na colheita de cana, no Estado. A curva de substituição admite que a mecanização na safra de cana seja um processo irreversível e que substituirá a colheita manual, à medida que os produtores forem assimilando a nova tecnologia em detrimento da colheita manual, a taxas superiores à exigida pela disponibilidade aparente da mão-de-obra. A curva baseada no déficit de mão-de-obra admite que a mecanização só será utilizada para cobrir o mesmo sendo sempre mais vantajosa a colheita manual sobre a mecanizada, havendo disponibilidade de trabalhadores para tal. É preciso atentar para o fato de que a curva de mecanização baseada no déficit de mão-de-obra terá a forma obtida caso não haja modificações significativas no quadro migratório, de modo a suprir a falta de mão-de-obra agrícola amenizando assim a tendência de mecanização ou, se não houver ganhos de produtividade nas outras lavouras, as quais tendem a continuar se expandindo baseadas nas taxas históricas observadas.

É claro que estas projeções devem ser relativizadas principalmente porque baseadas em hipóteses sobre a escassez da mão-de-obra que não poderiam considerar outras tendências, como por exemplo, o violento decréscimo da capacidade empregadora das empresas urbano-industriais a partir de 1981, em função do agravamento da crise econômica nacional. Mesmo nas condições previstas no trabalho o déficit total identificado dificilmente seria atingido na realidade, porque sempre operam os mecanismos de equilíbrio próprios da relação entre capital e trabalho. A importância de seus resultados reside na identificação das tendências conflitantes que exigirão o desenvolvimento de ajustamentos técnicos, sociais e administrativos de organização do trabalho na lavoura canavieira.

O "calcanhar de Aquiles" dessa organização do processo produtivo está na etapa de corte, carregamento e transporte da cana. Existem algumas opções técnicas que convém apresentar:

1. O sistema manual onde o corte é feito empregando-se o podão, mas o carregamento e transporte são mecanizados. Esta opção é a mais usada no Estado de São Paulo, onde 60% das usinas utilizou exclusivamente na safra 1977/1978²⁸.

²⁸ PINAZZA, A. H. - op. cit.

2. O sistema de cortadeiras onde máquinas auto-propulsoras ou acopladas ao trator de roda cortam a cana inteira, deixando-a em montes que são carregados por outras máquinas. Esta técnica tem sido utilizada juntamente com o sistema manual de corte.
3. O sistema de colheitadeiras integradas que cortam, picam, ventilam e carregam a cana, dispensando o uso de carregadeiras.

Cada sistema apresenta uma série de vantagens e desvantagens em relação às demais opções. As mais importantes entre estas serão apresentadas sinteticamente, refletindo as opiniões e dados colhidos junto às empresas.

O sistema manual tem como vantagem seu baixo nível de investimento exigindo apenas carregadeiras e caminhões e a maior possibilidade de controle da qualidade do corte, eliminando a perda do "toco" e do "palmito". É também o sistema que apresenta o menor índice de material estranho entregue na indústria, diminuindo perdas por lavagens e problemas de moagem. Operacionalmente o sistema manual permite o maior grau de flexibilidade podendo ser usado em quaisquer condições de campo e de cana, sem instruções sobre variedade, tombamento, declividade, pedras etc. e não exigindo um dimensionamento específico dos talhões e quadras.

Como desvantagem apresenta dificuldades de programação em geral e particularmente nos fins-de-semana, devido ao descanso dominical do trabalhador e nas emergências noturnas, além da dependência da empresa às condições do mercado de mão-de-obra como a escassez de trabalhadores e a elevação do custo do trabalho, dela decorrente.

O sistema de cortadeiras aparentemente tem o menor custo operacional, sendo estimado em 71,2% do custo do sistema manual em 1978, 86,9% em 1979 e, 76,7% em 1980. Este custo, entretanto, é sensível a encargos financeiros e amortização, sendo que cerca de 19% das despesas operacionais são atribuídas a estas categorias, e a incidência da primeira depende de políticas creditícias instáveis do Governo Federal. Apresenta a vantagem da liberdade de horário, podendo-se trabalhar nos fins-de-semana e excepcionalmente à noite. A economia proporcionada advém da maior riqueza em açúcar da cana posta na moenda, uma vez que a necessidade de formação de estoques é minimizada, diminuindo o período de tempo

entre o corte e a moagem.

A cortadeira colhe cerca de 25 toneladas por hora fazendo em sete horas diárias o trabalho que iria exigir 50 trabalhadores braçais agrícolas. Mas, não substitui integralmente o trabalho braçal na colheita, exigindo o corte manual para abertura de "aceiros" bem como "bituqueiros" para a catação da cana sobran-te. Os "aceiros" e "bitucas" representam entre 8 e 12% do total colhido pela cortadeira sendo que estas atividades complementares reque-rem, em média, 10 homens para cada cortadeira. Sua melhor caracte-rística é a compatibilidade com o sistema manual, que permite substituições e o aproveitamento da infraestrutura de transporte e, descarga de cana.

O sistema de cortadeira traz uma série de desvantagens e limita-ções na sua utilização, começando pelo alto custo de aquisição, (cerca de Cr\$ 8.000.000,00, no ano de 1981), o qual deve ser acres-cido pelos custos de redimensionamento de talhões e quadras ne-cessário para obter melhor rendimento operacional da máquina, bem como, o custo maior das atividades de limpeza do terreno; prepa-ração do solo e plantio mais aperfeiçoado, as quais demandam mão-de-obra braçal com uma qualidade superior de trabalho, que pode-ria ser classificado como semi-especializado.

Além disso, a máquina não funciona bem em canas "deitadas", cri-ando limitações de utilização em variedades de alta produtivida-de mas com tendência a "acamamento". Não funciona eficientemente também em "cana-planta", deixando tocos altos, devido à pro-fundidade do sulco, o que resulta em perda de açúcar e possibi-lidade de ataque de pragas e doenças na "gema" que permanece no solo.

A cortadeira não é provida de implementos adequados ao despalha-mento completo do colmo e ao "desponte" criterioso do "palmito" como os que são realizados manualmente, não amontoa de modo ade-quado para o transporte demandando mais trabalhadores complemen-tares e aumentando o índice de material estranho presente no car-regamento. As perdas de cana no campo são maiores do que as do sistema manual havendo registros da ordem de 500 kg por hectare após a "catação". Provocam ainda a compactação do solo na área de corte, prejudicial à germinação das "gemas" remanescentes.

As colheitadeiras/picadeiras apresentam menor índice de utilização de trabalhadores braçais complementares mas são mais desvantajosas do que as cortadeiras, do ponto de vista das empresas, em todos os demais aspectos. As máquinas de procedência australiana foram projetadas para canaviais planos, com cana altamente produtiva, ereta e de maturação controlada. Quando utilizada no Brasil não tem capacidade adequada de ventilação de palha e palmito e são difíceis de serem operadas nas condições da lavoura que apresenta terrenos com declividade, preparo deficiente do solo e frequente ocorrência de chuvas durante a safra.

Por fazer o carregamento direto no caminhão esta máquina coloca maior quantidade de terra e poeira impossível de ser retirada pela lavagem da cana porque esta é picada, o que impede tanto a lavagem quanto o armazenamento.

Além de ter um custo inicial cerca de 30% mais elevado do que as cortadeiras, estas máquinas exigem caminhões especiais com gaiola e um sistema próprio de descarga e preparo na usina. As agroindústrias de São Paulo realizam as operações necessárias ao preparo do solo e plantio da cana-semente num sistema semi-mecanizado, onde as atividades manuais e mecânicas são coordenadas entre si. O corte da cana-semente é feito manualmente e exige extremo cuidado dando-se preferência a trabalhadores que poderiam ser denominados de "qualificados" para a função, assim como os que aplicam herbicidas e fertilizantes nas covas.

O preparo do solo (que pode envolver gradeação, sulcação, formação de curvas de nível), assim como o transporte e a distribuição de cana-semente no Interior da gleba e no próprio sulco são atividades moto-mecanizadas. A fixação do tolete de cana no sulco e, principalmente a "picação" (corte com facão para expor a gema) são tarefas manuais, que obedecem o ritmo com que a carregadeira distribui a semente na linha. Logo atrás um trator espalha a terra de cobertura, mas é seguido por trabalhadores que recobrem o tolete manualmente com o cuidado que a máquina não pode dispensar. A própria descrição sucinta indica que a vantagem principal do sistema semi-mecanizado é a qualidade do plantio, qualidade fundamental para a produtividade da lavoura. A distribuição de mudas nos sulcos e a picação, bem como a aplicação de fertilizantes e defensivos de modo cuidadoso e seguro garantem a brotação e crescimento sem falhas, aumentando a produção e diminuindo

os riscos, inclusive de acidentes de poluição ambiental. O sistema semi-mecanizado permite maior controle sobre as operações garantindo melhor qualidade do plantio.

Aparentemente devido à necessidade de empregar muitos trabalhadores acoplados às operações mecanizadas o custo direto deste sistema é maior, mas esta estimativa provavelmente se inverterá se lhe forem adicionados os resultados da maior produtividade e baixo nível de investimento (capital fixo). Os sistemas de plantio mais mecanizados não chegam nunca a dispensar completamente a necessidade de mão-de-obra braçal e a substituição de trabalho humano que realizam não chega a ser significativa em termos de custo. Geralmente apresentam sérias desvantagens quanto à qualidade, visto que as plantadeiras têm tendência a danificar as gemas das mudas, causando falhas de brotação as quais além de prejudicar a uniformidade do plantio, reduzem a produtividade esperada na área cultivada.

Nos tratos culturais, excetuando-se a adubação da cobertura que é mecanizada, as outras operações — controle do mato, extermínio de formigueiros, controle fito-sanitário (pragas e doenças) — requerem trabalho manual, embora em pequenas proporções. O controle do crescimento do mato nos canaviais é o único que oferece opções para maior ou menor absorção de mão-de-obra. Ele pode ser realizado por carpa manual, uso de herbicidas químicos ou por carpa mecânica com implementos próprios dos tratores. O controle químico do mato com aplicação de herbicida, principalmente de pré-emergência, evita o surgimento de ervas daninhas que fazem concorrência com a cana, em relação aos nutrientes do solo, durante um período de 80 a 100 dias, com o mínimo de trabalho manual. No entanto, podem causar a poluição de cursos d'água, por usar substância altamente tóxica à vida aquática e a fitotoxicidade na própria cana-de-açúcar.

As oscilações na ocorrência das chuvas frequentemente alteram a margem de validade do herbicida causando inesperadamente a necessidade de utilizar carpa manual em áreas que haviam sido submetidas ao controle químico. A carpa mecânica é limitada pelas características do terreno sendo impraticável após a estação chuvosa quando se verifica o "fechamento" do canavial. Além disso, ela sempre deve ser complementada com carpa manual que realiza a "bordadura" (corte de mato e ervas daninhas no entorno dos pés de ca

na, onde os implementos mecanizados não alcançam).

A carpa manual obviamente é uma operação simples, com emprego in ten sivo da força de trabalho, que se presta para complementar os ou tro s sistemas, com a vantagem de ter maior flexibilidade de aproveitamento na programação das operações agrícolas como um todo. Esta pode ser uma "atividade-pulmão" do trabalho agrícola na agro ind ús tria canavieira, já que dependendo das metas da política da empresa sobre a sazonalidade-estabilidade de emprego, a carpa po de re du z ir drasticamente o número de trabalhadores ocupados ou tender a aproximá-los de uma média fixa no ano.

Estima-se que o corte da cana empregue 16 diárias de trabalho por hectare, enquanto o plantio demanda 16 diárias por hectare plantado, (ou 4 diárias, já que se renova, geralmente, 1/4 da área total) e a carpa 2 a 4 diárias por hectare, conforme o sistema em preg ado. Considerando o total de 8 diárias de trabalho por hectare previstas no período de entressafra, observa-se que a redução de 50% do pessoal ocupado só pode ser diminuída se houver firme intenção de aperfeiçoar a organização do processo de trabalho, de modo a evitar a discrepância radical entre os dois períodos.

Evidentemente nenhuma empresa capitalista procuraria aumentar o custo de quaisquer dos fatores que emprega em sua produção, prin ci p al me nt e do fator trabalho, que no Brasil sempre foi muito des valor izado. Existem, entretanto, situações em que se configuram ameaças e oportunidades que apontam para uma solução desse tipo. O caso da atual situação da agroindústria canavieira paulista po de ass um ir estas características, visto que a escassez da mão-de-obra braçal agrícola ameaça inviabilizar suas metas de produção com o alcance desejado, ou tornar seu custo gravoso. E o nível de desenvolvimento técnico e tecnológico alcançado permite re du z ir o período de entressafra, eliminando os cortes de pessoal que tor nam instável anualmente a possibilidade de sua obtenção nos volu me s requeridos durante a safra.

Mais do que a mudança quantitativa que possa acarretar, os proje tos de extensão de safra, tais como estão sendo implantados em algumas agroindústrias paulistas nos últimos 3/5 anos, deverão al ter ar também qualitativamente a demanda de trabalhadores agrícolas. Isto porque, quaisquer que sejam as opções técnicas escolhidas, a extensão da safra exige redução da imprevisibilidade das

manutenções industriais e ótima qualidade da matéria-prima. Com isto, provavelmente, algumas atividades agrícolas que, como se viu, exigem certo grau de qualificação ou especialização, deverão ser reconhecidas como tal, pressupondo-se que seus ocupantes passem a ser diferenciados por isto. Da mesma forma, a produtividade do corte deverá manter um nível alto e uniforme, o que talvez provoque mudanças nos sistemas de organização tradicionalmente empregados.

3.3. A ORGANIZAÇÃO DA "TURMA" DE CORTE NO PROCESSO DE PRODUÇÃO DA CANA.

A descrição do sistema de organização do trabalho empregado no corte de cana é importante porque permite detectar como a agroindústria procurou generalizar as formas de trabalho existentes no meio rural, que não eram características das atividades capitalistas empresariais²⁹, movida, principalmente, pela percepção de que

"a opção pelo trabalhador volante se torna vantajosa economicamente com o aumento da sazonalidade de trabalho (...) a mudança da base técnica da produção agrícola, ao acentuar a sazonalidade de ocupação da mão-de-obra no campo possibilitou que uma relação de emprego intermitente se tornasse economicamente vantajosa, do ponto de vista do proprietário rural, em relação ao emprego permanente"³⁰.

É possível verificar também como a manutenção de usos e costumes típicos do trabalho individual, ou das turmas volantes com atividades variadas e inespecíficas podem gerar problemas de organização do trabalho com dimensões significativas para a empresa. Por outro lado, nota-se que não existe nenhum esforço, ao nível do processo de trabalho, para poupar o desgaste excessivo do trabalhador, como se sua fácil substituição justificasse o encurtamento real de sua vida útil e produtiva.

²⁹ Como assinala BRAVERMAN (op. cit. p. 62/68) os sistemas de contratação isolada de turmas, de sub-contratação de trabalhadores e outros diversos foram muito utilizados nas primeiras fases do capitalismo industrial quando o capitalista procurava comprar o trabalho do mesmo modo como adquiria suas matérias-primas, isto é, "uma quantidade completa e incorporada ao produto", desconsiderando a diferença real que existe entre a força de trabalho e o trabalho que se pode extrair dela. Entretanto, a organização empresarial das atividades de produção pressupõem o controle do trabalhador assalariado, que exige a centralização de emprego e a estratificação das relações que permeiam as atividades.

³⁰ GRAZIANO, op. cit. p. 111/112.

As turmas de corte variam em torno de 35 a 50 trabalhadores, divididos entre homens, mulheres e crianças sendo que a distribuição aproximada é de:

- 20% de menores
- 15 a 20% entre 17 e 30 anos de idade
- 20% entre 30 e 40 anos de idade
- 20 a 30% entre 40 e 50 anos de idade
- 10 a 15% com mais de 50 anos de idade

Entre os adultos a presença dos homens tende a ser o dobro da feminina, principalmente, pela escolha dos empregadores (empresa ou empreiteiro) que consideram o trabalhador do sexo masculino mais forte, mais produtivo e menos problemático em questões de comportamento e disciplina. A presença dos menores de 17 anos é muito comum porque o trabalho infantil é tradicional no meio rural e constitui uma das estratégias de sobrevivência da unidade familiar, frente aos baixos salários auferidos.

As turmas empregadas nas agroindústrias podem ser constituídas por "residente", isto é, trabalhadores que vivem em casas de colônias de propriedade da agroindústria ou por "não-residentes", trabalhadores agrícolas que moram nas zonas urbanas ou periféricas destas. Estes podem ser "fixos-diretos", isto é, registrados pela própria empresa, trabalhando sempre para a mesma agroindústria, tendo suas atividades diretamente supervisionadas, conferidas e orientadas pelos fiscais da usina e sendo transportados em caminhões da frota desta. E os "fixos-com-empreiteiro" que também são registrados na empresa, mas tem todas as relações — fiscalização e orientação do trabalho, transporte, pagamentos e benefícios — mediados pelo empreiteiro, que é o patrão real com autonomia para admitir, demitir, punir etc.

Muitas vezes o empreiteiro de mão-de-obra exerce essas funções como empregado da usina recebendo salário, ajuda de custo para manutenção do caminhão e comissão sobre a produção da turma.

Existem ainda as turmas de empreiteiros ou de firmas de locação

de mão-de-obra que são fixas, trabalhando temporariamente num e noutro emprego, conforme a decisão do empreiteiro ou da oferta que ele faça ao trabalhador. Neste caso, o empreiteiro é o patrão real e formal, chegando a existir alguns que registram os trabalhadores que se mantêm constantes, para regularizar sua situação de intermediário frente às fiscalizações trabalhistas.*

Este último tipo, embora bastante freqüente, vem tendendo a diminuir e, possivelmente desaparecer, nas regiões de concentração de agroindústrias canavieiras modernas em São Paulo em virtude:

- . dos problemas de fiscalização que surgem para as empresas sempre que a maioria dos trabalhadores não tem registro profissional, já que a agroindústria encarrega o empreiteiro de fazê-lo e este normalmente não cumpre o acordo;
- . do crescimento do poder dos empreiteiros e firmas de locação de mão-de-obra nessas regiões que chegou a assumir proporções preocupantes para as agroindústrias, as quais se viram pressionadas não apenas pela escassez da mão-de-obra mas também pelo poder de barganha dos empreiteiros;
- . da percepção de que a cooperação das grandes agroindústrias com os empreiteiros locais mostrou-se, com o tempo, vantajosa apenas para estes, uma vez que, nos momentos críticos de escassez eles não conseguiram garantir a quantidade de mão-de-obra necessária, além de estimularem o aumento do preço do trabalho do qual retiram sua comissão;
- . do fato de que, apesar da forte influência que o empreiteiro exerce sobre o trabalhador, mantendo relações personalizadas

* Alguns empreiteiros ou firmas empreiteiras chegam a possuir 2000/4000 trabalhadores, 30 a 50 caminhões próprios constituindo, na verdade grandes empresas embora pouco formalizadas jurídica e administrativamente. Estas maiores têm o hábito de registrar um pequeno percentual dos trabalhadores constantes, garantindo-lhes o usufruto dos direitos trabalhistas, isentando-se de possíveis punições. É habitual também realizarem o registro na carteira profissional quando o trabalhador sofre um acidente de trabalho, de modo que seja atendido pelo Funrural sem que se denuncie a situação irregular precedente.

e um esquema de dependência financeira, não consegue (e, muitas vezes não se interessa por) eliminar as altas taxas de rotatividade — próprias dos períodos de intensa concorrência local — e de absenteísmo, comuns nesse tipo de trabalho.

Apesar da grande heterogeneidade de formas coexistentes de composição e vinculação das turmas de trabalho no âmbito de uma mesma agroindústria, convém assinalar a tendência progressiva desde os inícios dos anos 70 para que o trabalho agrícola assalariado nessas empresas perca a característica de temporariedade, típica das relações de trabalho no meio rural, definidas pela escolha diária do volante pelo turmeiro. Segundo Graziano, o mecanismo de ampliação das "turmas-diretas" ³¹

"nada mais representa do que o modo pelo qual o capital coloca à sua disposição braços suplementares nas épocas de maior serviço (...) de um lado, representam uma maneira de ter sempre disponíveis braços extras para o trabalho extra ('o exército de reserva' continuamente repostos pelo emprego de máquinas); de outro, permitem compatibilizar a continuidade do processo produtivo com com a aparente intermitência na relação de emprego na agricultura. ³²

O argumento de Graziano, embora valioso, não fica completo para a discussão de nossa temática específica, se não se considerar também que as mudanças de processo, de tipo de produto, de ritmo e de metas de produção da agroindústria canavieira moderna estão determinando transformações fundamentais na absorção do trabalho agrícola, entre as quais a possível ineficácia da até hoje útil "aparente intermitência" das relações do trabalho.

As empresas não desenvolveram critérios técnicos para a composição das turmas, exceto a média de tamanho, que na verdade é determinada pela capacidade de lotação do caminhão e/ou de recrutamento de mão-de-obra do fiscal/empreiteiro responsável. Inversamente, a divisão do trabalho na frente de corte realiza-se em

³¹ descrito por MARTINEZ - ALIER, V. em seu artigo "As mulheres do Caminhão de Turma" in Capital e Trabalho no Campo - op. cit.

³² GRAZIANO - op. cit. p. 136.

função do tamanho da turma, ou seja, não é este que determina a primeira. Já a definição do número de turmas necessário para cortar a cana de uma determinada área e a distribuição delas no local são decisões de um fiscal geral ou administrador de fazenda, que recebe o planejamento global periodicamente de um chefe de setor (conjunto de fazendas e áreas cultivadas contíguas ou próximas, que ficam sob a responsabilidade deste empregado, o qual é encarregado de 1500/2000 trabalhadores braçais agrícolas em sua área de corte).

Esta ausência de critérios sobre o tamanho da turma é herança do predomínio do empreiteiro sobre os interesses da empresa, já que a turma ideal era a turma que o empreiteiro conseguisse e não a que a empresa necessitava. Reforça também a pouca importância atribuída pela agroindústria ao trabalhador braçal agrícola em todos os esforços de modernização que realizou, já que não considerou que houvesse necessidade de maior aperfeiçoamento no planejamento e na operação do corte, realizando-o praticamente como fosse possível, desde que atendesse ao volume demandado pela indústria.

Assim é que praticamente inexistem preocupações — como as desenvolvidas nas investigações ergonômicas e biopsicopatológicas do trabalhador industrial — sobre a influência de fatores como idade, sexo, características antropométricas, condições de saúde em geral e nutricionais em particular na capacidade de trabalho dessa mão de obra. Ou de como os diferenciais individuais de capacidade poderiam ser avaliados para melhor compor a turma de trabalho. Embora não se pretenda fazer a apologia do valor desse tipo de intervenção para o aperfeiçoamento das formas de organização do trabalho*, é importante registrar sua ausência porque ela expressa que o capital não necessitou lançar mão desses cuidados modernos, para obter o excedente necessário e realizar o

* Pelo contrário, pois a história da Sociologia do Trabalho e da Administração de Recursos Humanos demonstra que a maioria absoluta dos estudos e intervenções desse tipo visavam, ou quando não visavam acabavam por provocar, muito mais ao incremento da exploração da força de trabalho, ao reforço da condição de subalternidade do trabalhador e à manipulação e mascaramento dos conflitos interpessoais e sociais presentes na situação de trabalho, do que às condições de desenvolvimento pessoal, profissional e social da classe trabalhadora que poderiam estimular.

controle efetivo sobre este tipo de trabalho. Mais que isso, configura que contando com a habitual existência de amplos contingentes de trabalhadores disponíveis, cuja força de trabalho estava avaliada em níveis salariais desprezíveis, o capital poderia apropriar-se do trabalho e seu excedente sem maiores preocupações com a manutenção e reprodução do trabalhador ou com o incremento de sua produtividade.

A distribuição das áreas de corte, pelo número de pessoas e caminhões envolvidos, assim como pelo ritmo com que se realiza o espaçamento dos "eitos", lembra os procedimentos de manobras militares. A área a ser cortada é decidida em reunião realizada no dia anterior, da qual participam os chefes de setor, seus auxiliares diretos e os engenheiros agrônomos responsáveis pela produção agrícola. Esta decisão determina a realização da "queima" pelo fiscal geral e alguns rurícolas ao fim da tarde ou durante a noite. Eventualmente a mudança das condições climáticas previstas, em especial a ocorrência de chuvas ou a mudança de trajeto e intensidade do vento, pode alterar a escolha feita. Embora normalmente consultem pelo sistema de rádio os chefes de setor e os engenheiros agrônomos, em última instância, a decisão final da "queima" e suas conseqüências são de responsabilidade do fiscal geral que a executa. O chefe de setor transmite as informações sobre as áreas de corte aos administradores de fazenda por telefone, na mesma noite ou no fim da madrugada. Algumas fazendas onde não há telefone são informadas pelos fiscais gerais persoalmente pela manhã. As turmas de empreiteiros ou de trabalhadores fixos-diretos residentes nas cidades dirigem-se nas primeiras horas da manhã para um ponto de encontro na cidade onde são avisados pelo fiscal geral responsável sobre o local para onde se dirigirão.

Um fiscal geral, denominado escalador, espera na área de corte a chegada dos caminhões para orientar os motoristas sobre a localização das quadras escaladas. Chegam quase simultaneamente no local dez/doze caminhões, o que provoca grande confusão quando o sistema de organização não prevê a existência do escalador. Os motoristas não são imediatamente orientados e estacionam em locais que impedem a circulação ou que exigem que os trabalhadores se desloquem a pé por distâncias longas procurando a quadra de trabalho. Como as responsabilidades e competências dos diversos cargos não são definidas, "a priori", resultando mais do estilo do

ocupante do que da função que executa, numa situação como essa ocorre grande desencontro de ordens, gerando equívocos, atritos e principalmente perda de tempo.

Este é um fator importante porque no trabalho de corte o trabalhador ganha por produção individual (metros cortados) e qualquer desperdício de tempo, por má organização do processo, além de rebaixar a produtividade da turma, acarreta perda de oportunidade de ganho para o trabalhador. Isto geralmente não preocupa os empregados responsáveis pela organização e controle do trabalho (chefes de setor, fiscais gerais, fiscais de turma e motoristas) cujo salário é fixo e que sempre podem atribuir a baixa produtividade à incapacidade ou má vontade da turma (exceto no caso dos empreiteiros que acumulam as funções de fiscais de turma e motoristas-fiscais, os quais têm seu interesse estimulado pela comissão, a qual varia em função da produção).

A pressão da empresa para obter altos índices de produtividade de corte, por sua vez, é exercida apenas sobre os fiscais, os quais não recebem orientação ou estímulo e num tom de advertência autoritária, que provoca atitudes defensivas em relação às chefias e de disciplinamento intolerante em relação aos trabalhadores. Não existe tampouco persistência da empresa em requisitar uma produção dentro de certos parâmetros, já que também aqui não há critérios estabelecidos e as oscilações de demanda da matéria-prima dependem do desempenho industrial.

Definida e dividida a quadra a partir de uma observação visual do fiscal que calcula suas dimensões e distribuição possível, ele passa a escalar os "eitros", que consistem de áreas com 5 ruas de cana, cuja metragem linear varia de 50 a 80 metros, que são distribuídas para que cada trabalhador "abra o eito" (corte de cana e palhas aumentando o espaço para colher e amontoar) e inicie o corte.

Os sistemas de escalção de "eitros" geralmente são definidos pelo fiscal e quando conhecidos dos trabalhadores agilizam o processo de distribuição. Como os "eitros" com entrada pela estrada, portanto de acesso mais fácil e rápido, não são suficientes para toda a turma o fiscal realiza 3 cortes transversais no interior da quadra para que cada trabalhador identifique visualmente os limites do seu "eito" como, se vê na Figura 11.2.

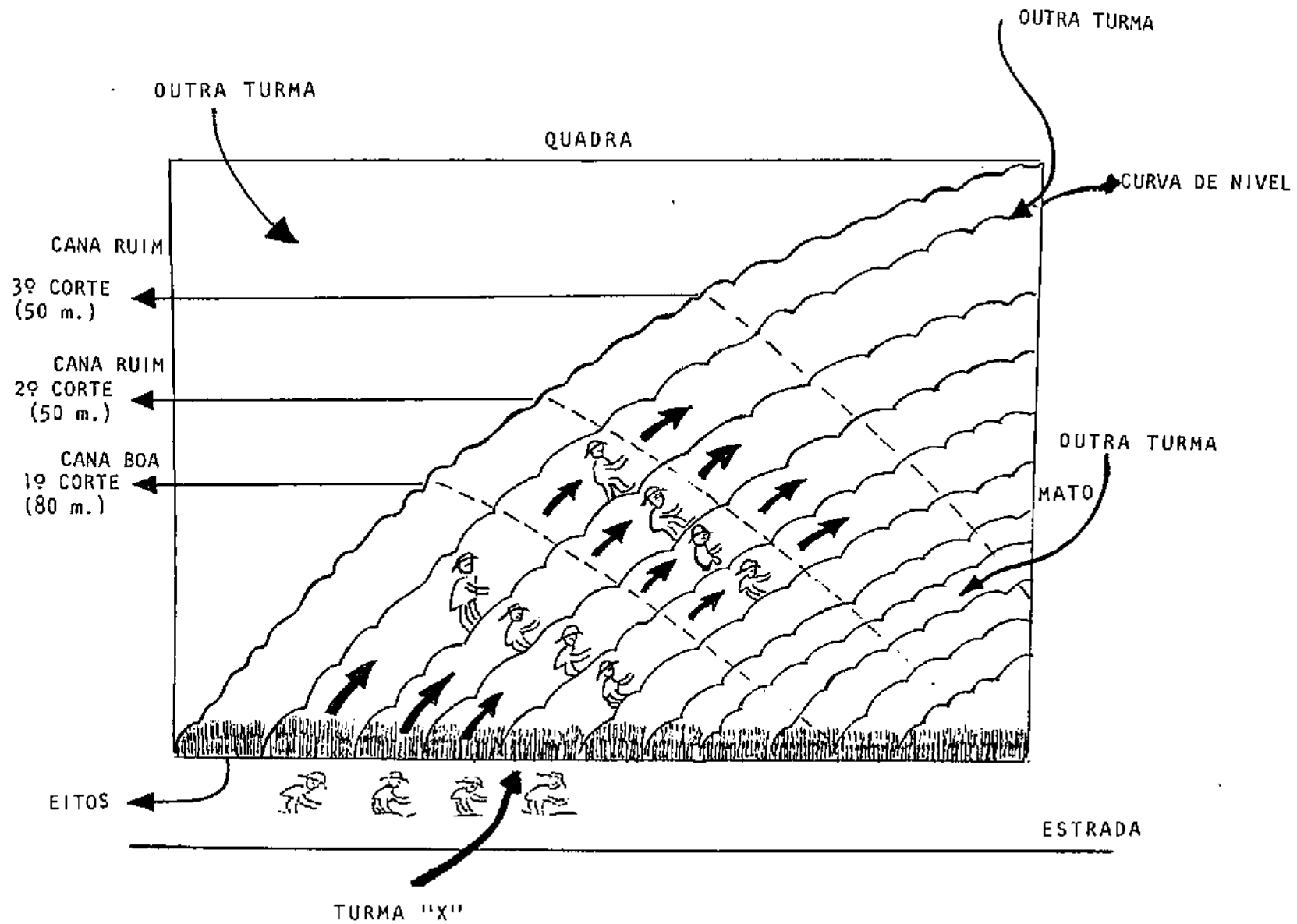


FIGURA 11.2 - DIAGRAMA DE DISTRIBUIÇÃO DAS "TURMAS" DE CORTE DE CANA NOS "EITOS".

Dos sistemas de escalação observados destacam-se:

- . o de rodízio, onde:
 - . cada trabalhador recebe um número (no caso 1 a n);
 - . no primeiro dia de safra o número 1 recebe o primeiro "eito" e o número n o último;
 - . no segundo dia, o número 2 recebe o segundo "eito" e o número 1 o último e assim sucessivamente;
 - . o de escolha do fiscal;
 - . coloca no primeiro "eito" sempre os mais produtivos e os disciplinados ("que não reclamam nem respondem");
 - . o de rodízio por produtividade:
 - . coloca sempre no primeiro "eito" os mais produtivos;
 - . no segundo o médio;
 - . no terceiro os piores;
- dando "eitos" proporcionalmente maiores aos mais produtivos.

Conforme a maior ou menor racionalidade do sistema de distribuição de "eitos", ele pode despende de 15 minutos a uma hora, sendo o trabalho efetivamente iniciado entre 7:00/7,30 horas. Considerando que o trabalhador, dependendo do local de moradia, dirigiu-se para o ponto de encontro na cidade entre 4:00 e 5:00 horas, houve um dispêndio de cerca de 3 horas em locomoção e definição do local de trabalho, que, além de não ser remunerado, resulta em grande desgaste físico prejudicial ao indivíduo e desperdiçado para o trabalho. Provavelmente é por isso que muitos trabalhadores não começam a cortar logo depois da definição de seu "eito", parando alguns minutos para um descanso, quando alguns tomam café ou comem parte do almoço que levam.

São quatro as formas de corte adotadas pelos trabalhadores, assim que colocam a estaca que identifica a divisa de seu "eito" e

passam a depositar a cana cortada sobre a rua central dele, em pilhas regulares de quatro em quatro metros;

- . direto: cortam-se as ruas ao mesmo tempo;
- . telefone 1: cortam-se primeiro três ruas até o final do "eito" e retorna-se cortando as outras duas (mais usual);
- . telefone 2: cortam-se duas ruas e retorna-se cortando as outras três (mais usado quando há outro trabalhador vindo "de encontro", como forma de assegurar o tamanho do eito);
- . à meia: dois trabalhadores no mesmo "eito" (depende de aprovação do fiscal, porque ambos dividirão a produção no final da jornada).

Salvo raras exceções, como quando é proposto o corte à meia, ou com o surgimento eventual de um obstáculo a algum tipo de corte, geralmente cada trabalhador executa a forma que considera mais apropriada ou com a qual está mais acostumado. O trabalho é absolutamente individualizado e solitário, a noção de turma não pressupõe a cooperação no processo ou no estreitamento das relações entre as pessoas. A produtividade de cada um é determinada pelo ritmo que imprime aos movimentos, pela agilidade e destreza com que maneja os instrumentos, pelo uso econômico de sua coordenação motora e da energia que despende. Esta individualização é reforçada pelo sistema de pagamento por produção que, se não chega a acirrar a concorrência, pelo menos não colabora para que o trabalho da turma seja integrado.

A solidão é reforçada pelas distâncias entre um e outro trabalhador que impedem a comunicação verbal e por um sentido generalizado de "vergonha da pobreza", que os leva a afastarem-se nos horários de refeição, para comer isoladamente de modo a não expor o parco conteúdo da marmita. As conversas e comentários só aparecem de forma significativa no ponto de espera do caminhão e no momento da distribuição dos "eitos". No trajeto de ida e volta em geral as pessoas estão deprimidas, sonolentas e cansadas, ficando o alarido só para a hora de subir e descer, principalmente entre os mais jovens. Em algumas turmas de corte observou-se, às vezes, o

acompanhamento do trabalho por uma cantoria lamentosa que parecia marcar o ritmo dos movimentos, lembrando as cantigas que os escravos usavam. Mas esta atitude também é rara e só os mais velhos recordam-se de que era uma prática usual no corte de cana, que levava os trabalhadores a manter uma certa homogeneidade de trabalho na turma.

Como não existe qualquer conhecimento sobre qual é a melhor forma de executar o corte, as usadas estão legitimadas mais pelo costume do que por uma eficiência comprovada. Alguns fiscais insistem em preferir uma forma em detrimento de outra, chegando a criar atritos sérios com os trabalhadores, mas do que se pode observar trata-se exclusivamente de uma questão de opinião pessoal e adaptação de cada um ao trabalho.

Quando ainda há "eitos" regulares, isto é, que dão entrada pela estrada, os trabalhadores que terminam seu "eito" se deslocam para o "eito" imediatamente posterior ao último que está sendo cortado, não havendo necessidade da intervenção do fiscal. Quando isto não ocorre, o fiscal (que já providenciou um primeiro corte na quadra) indica o local onde há "eitos" vagos, a maioria das vezes sem necessidade de levar o trabalhador até o local. Sempre que há realocação do "eito", o trabalhador aguarda o fiscal, nunca saindo de seu lugar para procurá-lo.

A mudança excessiva de "eitos" gera insatisfações, novamente em função do tempo perdido pelo trabalhador. Ela é geralmente provocada pelo planejamento pouco cuidadoso na distribuição inicial e mesmo por erros de avaliação no planejamento global da área, quando são designadas mais turmas do que o necessário, ou um número pequeno, que deixa restos de "eito" para que outra turma no dia seguinte termine. Isto se soma a imprevistos (queima muito recente, "cana em rolo", "cana deitada") que provocam inesperadas quedas de produtividade, ou mesmo a necessidade de mudanças de última hora realizadas de forma tumultuada, já que não existe uma sistematização dos procedimentos para este tipo de ocorrência,

embora freqüente.*

Não há um controle rígido do fiscal sobre a qualidade do corte ou a quantidade produzida, chegando a estabelecer-se divergências de opinião entre os fiscais e destes com os trabalhadores sobre detalhes do modo de trabalhar como, por exemplo, qual a altura do corte do "palmito" em cana que sofreu a ação da geada, ou de quantas canas é o feixe ideal para ser cortado.

Isto evidencia que "saber fazer" deste trabalho é ainda em grande parte uma propriedade do trabalhador sobre a qual a supervisão do fiscal e os controles da organização não exercem grande influência, seja para orientá-lo no sentido de aperfeiçoar sua qualidade ou as condições em que trabalha, seja para aliená-lo da concepção do trabalho de modo a intensificar sua produção pelo uso de tempos e movimentos padronizados.

A relação com o fiscal de turma é sempre conflituosa quando ele mantém uma atitude excessivamente autoritária e aproveita-se da inexistência de normas padronizadas para distribuir privilégios (tamanho e localização do "eito", conhecimento do preço da diária no início da manhã), ou punições (suspensão do trabalho, advertências) segundo suas preferências pessoais.

A jornada regular de trabalho vai das 7:00 às 17:00 horas com duas paradas para descanso e refeição, por volta das 9:00 e das 12:00 horas. A primeira dura cerca de 30 minutos e a segunda de 30 a 50 minutos, dependendo do ritmo que cada trabalhador está imprimindo em sua atividade.

* Numa observação realizada houve necessidade de mudar de quadra uma turma de 63 trabalhadores, conforme fossem terminando seus respectivos "eitos". O fiscal de turma desconhecia a localização da quadra onde deveria retornar o corte. O primeiro homem parou seu trabalho às 11:15 horas e recebeu ordem de aguardar. Quando o 15º homem terminou, o fiscal juntou o grupo para procurar o fiscal escalador. Caminharam a pé das 11:40 às 12:45 horas num percurso de 2,8 km. Localizado o escalador, o fiscal de turma procedeu à 2ª distribuição sendo que o 1º homem foi realocado no trabalho às 12:50 horas e o último às 15:30 horas. Outras ocorrências também comuns são: a necessidade de longas caminhadas para encontrar água porque o caminho de apoio não permaneceu no campo; estacionamento de caminhão a mais de 800 m. da quadra, em virtude de congestionamento em carreador estreito implicando idas e vindas para comer, descansar etc.

Os quatro montes de cana formados na rua central devem ser dispostos de modo a facilitar a apreensão da carregadeira, evitando canas soltas que despenquem quando erguidas. O trabalhador também deve cuidar para que pedras e objetos estranhos não se misturem à cana no monte, assim como espalhar a palha de cana nas ruas adjacentes de forma a preparar as condições para o enleiramento mecanizado realizado posteriormente (o trator distribui a palha sobre a "cana-soca", servindo de proteção à germinação e matéria orgânica de adubação do solo).

Além dos fiscais de turma o trabalho do corte é supervisionado por conferentes ou apontadores que registram a produção individual, fiscais gerais que orientam todas as distribuições e remanejamentos passando periodicamente pelas turmas em atividades e os chefes de setor que tomam as decisões referentes ao setor todo pessoalmente ou por comunicação de rádio. Passam pelo menos uma vez por dia em cada frente e participam dos planejamentos diários e semanais de corte realizados pelos engenheiros agrônomos e técnicos agrícolas.

Além dos trabalhadores do corte, as turmas contêm o motorista (que eventualmente pode acumular funções de fiscal e de empreiteiro comissionado), e o "bombeiro" encarregado de distribuir água aos cortadores. Os "bituqueiros" trabalham com o pessoal de carregamento e transporte, recolhendo as canas que as carregadeiras deixam escapar.

Quando terminam de cortar seus "eitos", os trabalhadores postam-se ao lado dos montes aguardando que se confira sua produção, por volta das 16:00 e 17:00 horas. Os caminhões deslocam-se para as cidades e colônias entre 17:00 e 18:00 horas, havendo trabalhadores que só chegam em casa em torno de 19:00/20:00 horas. Em circunstâncias especiais, como o excesso de cana a ser cortada, a alta demanda da indústria, a perda de tempo com a distribuição do "eito", a queda dos estoques rotativos de cana na moagem implicam extensão da jornada de trabalho, diminuindo os períodos de descanso ou não respeitando os horários noturnos e dominicais. Por outro lado, se houver diminuição da capacidade de moagem, por qualquer motivo, as turmas recebem "eitos" menores e se chover muito não trabalham porque o carregamento é impossibilitado. Neste caso recebem exclusivamente a diária básica, que é proporcional ao salário mínimo regional, não podendo produzir quan-

to podem ou querem.

Esta determinação do salário, que aparentemente depende da capacidade de produção do trabalhador, mas que na realidade é definida por fatores alheios ao seu controle, encerra aspectos bastante contriditórios. É utilizada pela empresa como instrumento de estímulo e pressão para incrementar a produtividade, mas deixa-a exposta a uma concorrência selvagem no mercado, quando se acirra a demanda por mão-de-obra. Representa para o trabalhador seu único trunfo de barganha, já que pode escolher entre os empregadores da região que oferecem mais, porém nunca tem segurança de receber pelo que efetivamente pode produzir porque as metas de produção pertencem à empresa e ele não exerce qualquer controle sobre as condições em que realiza o trabalho (mais ou menos propícias à alta produtividade), os meios de avaliação da produção de corte e do preço que vale a cana cortada.

As insatisfações advindas dessas características da organização do trabalho, embora muitas vezes, expressas verbalmente, parecem pairar entre o nível da semiconsciência e do sentimento de impotencia do trabalhador. As formas de resistência usadas são individuais e não organizadas como a rotatividade, o absenteísmo, a queda de produção. As atitudes mais agressivas, embora freqüentes, não chegam a provocar medidas específicas de segurança por parte da empresa, justamente pelo seu caráter isolado, pontual e personalizado. Vão desde as cotidianas agressões verbais ou físicas de trabalhadores a superiores hierárquicos até a provocação de incêndios no canavial, cuja autoria é de difícil identificação.

Os próprios trabalhadores percebem que a organização do processo de trabalho não propicia a comunicação e agregação de interesses entre eles. Por isto, o surgimento de periódicas atitudes reivindicatórias tem, na maioria das vezes, curta duração e ínfima participação grupal. São as paradas, por algumas horas, de turmas que exigem conhecer o preço do metro cortado antes de iniciar o trabalho; ou que não concordam com este preço exigindo um aumento; ou que se revoltam com as condições precárias do transporte; ou que se rebelam por receber continuamente "eitos" de cana "pesada" (grossa, caída, de corte difícil). Geralmente, são resolvidos rapidamente pelas empresas, o que impede a expansão do movimento, já que sempre os líderes são punidos (demitidos) e a agregação entre os trabalhadores é muito tênue para permanecer no

tempo.

A ação sindical é pouco eficiente, não oferecendo respaldo às mobilizações espontâneas que surgem no contexto da situação de trabalho, enquanto as precárias condições de vida dos trabalhadores agrícolas não lhes dão ânimo para participar com intensidade das atividades sindicais ou associativas em geral.

Na safra de 1983 surgiu uma proposta de mudança do sistema de corte que provocou reações negativas entre os trabalhadores de Ribeirão Preto, Jaboticabal e Barra Bonita. Consiste na composição de "eitos" com sete ruas ao invés de cinco, o que demandaria mais tempo e esforço do trabalhador para lançar a cana nas ruas centrais (terceira e quarta) e fazer os montes. Este sistema, segundo os técnicos que o sugerem, possibilita a formação de montes maiores, o que agiliza o carregamento e diminui a quantidade de terra e impurezas levada à indústria. Eliminadas estas, podem-se reduzir os sistemas de lavagem de cana, que numa usina de grande porte gasta 3 milhões de litros de água por hora, ou mesmo abandonar radicalmente esta fase do processo, na qual é possível perder 3% a 8% do teor de sacarose original da cana*.

Outros fatores como a preservação da camada superficial do solo, que é retirada com a carregadeira, e a diminuição do trânsito de caminhões e carregadeiras sobre a lavoura, evitando a compactação do solo e possibilitando a economia de combustíveis, procuram reforçar a tese das sete ruas. Nenhum deles porém contesta as desvantagens apontadas pelos trabalhadores ou preocupou-se com a adequação do sistema à capacidade e condição de trabalho do homem.

Tanto que, para evitarem resistências, algumas empresas da região de Ribeirão Preto que adotaram o sistema praticamente reconheceram sua influência na queda de produtividade do corte manual e adi-

* Desde junho de 1983 o IAA determinou que o preço da tonelada de cana ao fornecedor será pago no Estado de São Paulo pelo teor de sacarose segundo uma cana-padrão exigindo que as agroindústrias investissem em laboratórios e equipamentos próprios para essa mensuração e se preocupassem, ainda mais, em evitar perdas do descarregamento (onde é coletada a amostra para avaliação do preço) à moagem.

cionaram ao preço pago por tonelada um diferencial de 5% ³³.

Este é um exemplo recente de que a organização do trabalho não chegou à lavoura seja como técnica que possibilita aumentar a produtividade do homem, poupando sua força de trabalho, seja como instrumento de controle que aumenta a eficiência de extração do sobretabalho. Com isto, a apropriação do trabalho na lavoura canavieira, além de empregar esquemas pouco racionais, faz um uso espoliativo da força de trabalho desperdiçando-a e remunerando-a de forma a rebaixar seu valor como fator de produção.

³³ COSTA FILHO, A. - "Paulistas Cortam Cana em 7 Ruas". Agricultura de Hoje. junho/julho/83, p. 26/29.

3.4. A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO INDUSTRIAL EM AGROINDÚSTRIAS DE SÃO PAULO.

A proposta do tema deste trabalho, bem como os limites definidos pelo corte metodológico e empírico assumidos, não abrange o conhecimento detalhado do processo produtivo industrial da agroindústria canavieira, nem a análise da organização do trabalho nesse particular setor. A abordagem da questão das relações do trabalho procurou enfocar mais detidamente o trabalhador braçal agrícola, ponto de convergência das contradições e mudanças observadas, visto que a própria complexidade do tema e os obstáculos à obtenção dos dados e ao tratamento analítico adequado destes não permitiriam abranger todas ou a maioria das muitas categorias ocupacionais que compõem a mão-de-obra utilizada por estas empresas.

Não se trata de uma análise das relações de trabalho no setor agrícola, mas das condições das relações do trabalho vigentes na agroindústria. Pelas contradições inerentes e tendências de mudanças observadas, a categoria do braçal agrícola, em algumas regiões denominado "rurícola", parece estar no centro — (como sujeito ou como agente?) — de um processo de transformação, ainda pouco definido mas no qual despontam indicadores de diversas origens e instâncias.

Todavia, ao estudar as relações de trabalho do "rurícola" na agroindústria, não é possível deixar de observar o "continuum" de condições de vida, características pessoais e sócio-econômicas, que o liga a outros trabalhadores da mesma empresa, dentre os quais os operários não qualificados e semiqualificados da área industrial.

Fazendo o caminho inverso, isto é, centrando seu foco de estudo no operário da indústria do açúcar, Leite Lopes identifica a mesma continuidade através das características específicas da exploração desta força de trabalho, que a diferenciam do operariado urbano-industrial:

"a própria descrição das formas concretas em que são explorados os operários do açúcar aponta para uma cer-

ta especificidade das condições de trabalho a que estão submetidos tais operários com relação aos operários urbanos. A inserção em meio rural desses operários, elo industrial de um trabalho que se inicia no campo, aparece a cada momento de maneira subjacente às condições de trabalho na planta fabril da usina. (...) o caráter agrícola dessa grande indústria que é a usina concentra tipos variados de operários pelas exigências agroindustriais da produção, pela necessidade de existirem oficinas diversas de manutenção da maquinaria e instalações, pelo aspecto crítico do seu abastecimento com uma matéria-prima exigente em termos de capacidade de transporte rápido e pela ocupação variável da mão-de-obra em virtude da sazonalidade da produção ³⁴.

Não bastasse a ligação com o mesmo empregador, a trajetória ocupacional no âmbito do mesmo contexto empresarial, as raízes de origem na mesma comunidade e a relativa proximidade física e psicológica, de pertencer a um mesmo mundo de trabalho — ou talvez por tudo isto? — ambos os trabalhadores se unem no processo de análise das relações do trabalho, ainda mais do que suas atividades profissionais os unem no processo de produção em que estão inseridos.

Isto se dá através da aspiração de mudança do trabalhador braçal agrícola que, imerso na insatisfação gerada pelas condições que definem seu trabalho e sua posição como trabalhador, deseja transformá-las usando como referencial positivo, ao alcance de sua percepção e da sua expectativa de ver realizar-se a mudança, o padrão de relação do trabalho no qual o operário da área industrial tem seu emprego definido e caracterizado. Funcionando como o pólo-modelo dessa aspiração, o trabalhador industrial deveria ser conhecido para, num certo momento, contrapor-se a expectativa do "rurícola" à realidade do operário.

Evidentemente, que este conhecimento não necessitaria ter o nível de detalhamento do que enfocou o sujeito principal da análise

³⁴ LEITE LOPES, J.S. - op. cit. p. 9-11.

se — e nem seria possível obtê-lo nos limites deste trabalho — mas implica identificar, pelo menos, as características genéricas do trabalho que realiza e do modo como está posicionado no processo de produção. Por isto, a descrição deste item tem o objetivo bastante simples de identificar as condições mais gerais de trabalho do modelo idealizado pelo trabalhador braçal agrícola, a fim de que se possa compreender melhor esta própria aspiração e elaborar hipóteses sobre quanto e como sua dinâmica pode alterar os padrões de relações do trabalho existentes em geral na agroindústria canavieira.

Por isso, as questões técnicas e tecnológicas que permeiam os procedimentos operacionais de processamento da cana para obtenção do açúcar e álcool, assim como as características específicas dos equipamentos não são consideradas, privilegiando-se, exclusivamente, a tentativa de compreender o funcionamento do maquinário e as inter-relações dos operários entre si, que organizam a complexa cadeia de atividades parcelares e cooperativas que constitui um fluxo contínuo de operação intermitente. Além de fugir ao escopo e à competência do trabalho o detalhamento das operações, ele incorreria em graves falhas, na medida em que é determinado pelo tipo de equipamento e edificações que cada empreendimento agroindustrial escolhe em seus projetos de instalação e/ou de expansão, o que obriga qualquer descrição a manter-se a nível genérico.

O que importa salientar é que, ao contrário do processo de produção agrícola da matéria-prima, no qual nem sempre o trabalho conjunto de um grupo de homens constitui um trabalho propriamente cooperativo, na área industrial o processamento é estabelecido numa cadeia inflexível de atividades interligadas, a qual determina a quantidade, especificação, função e ritmo de trabalho dos homens alocados. Configura-se assim o que Marx define como cooperação:

"a forma de trabalho em que muitos trabalham juntos, de acordo com um plano, no mesmo processo de produção ou em processos de produção diferentes mas conexos, a qual permite obter um efeito que o trabalho individual só realizaria ocupando períodos muito mais longos de tempo ou em menor escala porque através da cooperação não se eleva simplesmente a capacidade de produção do

trabalhador mas cria-se uma nova força produtiva que é o trabalho coletivo. Embora realizem simultaneamente e em conjunto o mesmo trabalho ou a mesma espécie de trabalho, podem os trabalhadores individuais representar, como partes do trabalho total, diferentes fases do processo de trabalho, percorridas mais rapidamente pelo objeto de trabalho em virtude da cooperação. (...) A transformação que torna cooperativo o processo de trabalho é a primeira que esse processo experimenta realmente ao subordinar-se ao capital (...). Seu pressuposto — emprego simultâneo de numerosos assalariados no mesmo processo de trabalho — constitui o ponto de partida da produção capitalista. Esse ponto de partida marca a existência do próprio capital. Se o modo de produção capitalista se apresenta como necessidade histórica de transformar o processo de trabalho num processo social, essa forma social do processo de trabalho se revela um método empregado pelo capital para ampliar a força produtiva do trabalho..."³⁵.

As características do trabalho humano no processamento industrial da cana ajustam-se, segundo alguns teóricos de organização do trabalho, ao modelo de cooperação em linha de produção.

"A linha de produção caracteriza-se pelo movimento regular e contínuo dos materiais, desde seus armazens até o produto acabado, através de todas as etapas necessárias à fabricação (...). A linha de produção requer um trabalho racional e, freqüentemente, ainda que não necessariamente, implica o uso de sistemas de cintas transportadoras."³⁶

Na moderna agroindústria sucro-alcooleira de grande porte o trabalho humano nos mais variáveis graus de qualificação distribui-

³⁵ MARX, K. - O Capital - Crítica da Economia Política - excertos do Capítulo XI - Cooperação - Rio, Civilização Brasileira, vol.1 - livro 1, 1968, p.370-385

³⁶ GIEDION, S. - La mecanización toma el mando, p.94, citado e traduzido por GAMA, R. in Engenho e Tecnologia, (op. cit.). Convém observar que o conceito de "linha de produção" não é completamente adequado, visto que não há interferência humana no processo, da forma como ele é realizado com o emprego de tecnologia moderna, configurando mais apropriadamente um "fluxo contínuo de produção".

se também em atividades que embora diretamente ligadas à produção não são executadas na linha propriamente dita e sim em áreas de apoio e complementação. É o caso das funções de controle e supervisão com maior peso administrativo, como as chefias e os cargos gerenciais; das englobadas nos chamados serviços diversos, como os faxineiros e serventes; das dirigidas exclusivamente para o transporte; e das que fornecem apoio técnico, desde os controles administrativos em geral até os serviços de análises químicas, biológicas e técnicas específicas do acompanhamento desse processo industrial.

Ainda em função de suas características de processamento, equipamento e planta industrial, a agroindústria divide seus trabalhadores que operam efetivamente a linha de produção e os que lhe dão a manutenção mecânica, elétrica e de construção civil permanente para prevenir e sanar defeitos e quebras no período de safra e para reformá-la inteiramente na entressafra, período no qual o fluxo do processo industrial é totalmente interrompido, dando lugar ao preparo das instalações e equipamentos para o ciclo seguinte de produção.

Embora não participem do processamento industrial propriamente dito, os operários da manutenção são incorporados à produção, tanto ao nível do sistema de organização do trabalho quanto na percepção dos próprios trabalhadores, ocorrendo informalmente na prática cotidiana que um operário de manutenção substitua outro da linha de produção. Assim como se verifica com frequência que os operários não qualificados ou semiquilificados alocados na produção sejam ocupados em atividades de manutenção na entressafra, quando a exigência de mão-de-obra se amplia em função da necessidade de rapidez e precisão na execução dos serviços.

Leite Lopes aponta no estudo que realizou na agroindústria pernambucana que o discurso do operário separa, opondo radicalmente os "profissionais", como são ali denominados os operários envolvidos com a fabricação, desde a recepção da cana no sistema de transporte até a obtenção do açúcar; dos "artistas", categoria na qual classificam os operários que são oficiais nas artes de cada oficina de manutenção. Embora não utilizando esses termos, os trabalhadores da indústria paulista tendem a apresentar uma divisão interna semelhante, embora com a peculiaridade de que a organização real do trabalho apresenta menor rigidez do que a

formalmente estabelecida. Com isto, a oposição só ocorre nas funções mais qualificadas da linha de produção e da manutenção, as quais exigem especialização formal, enquanto as semi e não qualificadas, que absorvem o maior número de trabalhadores e são, normalmente, aprendidas "na prática", permitem essa interpenetração não prevista no sistema de organização do trabalho.

Isto aproxima, em alguma medida, a identificação entre o trabalhador braçal da indústria e o da lavoura, o que justifica ser o primeiro um modelo aspirado por este último. As diferentes formas de cooperação nos diversos departamentos e a hierarquização das funções operárias na organização formal do trabalho enfatizam a divisão interna que:

"deve ter provavelmente, para os próprios operários, uma importância maior do que tem, na parte agrícola da usina, a diferenciação interna correspondente para os trabalhadores rurais" ³⁷.

Por outro lado, essa flexibilidade no aproveitamento da mão-de-obra na produção e manutenção tem propiciado à agroindústria paulista de grande porte praticamente eliminar a redução sazonal de operários, que separava frontalmente o padrão de relações do trabalho mantido com o operário qualificado — fixo, registrado e estável — do utilizado para contratar o não-qualificado-safrista, não-registrado ou registrado com contrato temporário. Esta redução da mão-de-obra absorvida, que variava entre 25% a mais de 50% do contingente ocupado na safra, deve desaparecer completamente com os projetos de extensão de safra que estão sendo desenvolvidos pelas empresas de maior modernização tecnológica, cujo ponto de estrangulamento é a necessidade de criar um sistema de manutenção preventiva e corretiva permanente, capaz de manter o processamento contínuo, sem a parada total da entressafra, de forma a expandir a produção praticamente com a mesma capacidade industrial instalada.

Em termos de organização administrativa formal, essas diferentes categorias de trabalhadores, inclusive os postos de trabalho das atividades de supervisão hierárquica, apoio técnico e serviços

³⁷ LEITE LOPES, J. S. - op. cit., p. 20

gerais são normalmente agregados em divisões ou departamentos que distinguem as atividades parcelares na produção, às vezes separadas em centros de custo. Neste caso, cada centro de custo é composto por trabalhadores diversos, em número e qualificação, agrupados pela estratégia de cooperação que o sistema de organização do trabalho utilizado empregou para obter o produto parcelar de cada fase do processo.

No conjunto de quadros a seguir estão descritos, em condições simuladas, os centros de custo de uma usina moderna de grande porte, obedecendo aproximadamente a seqüência própria do fluxo de produção, agregando cada um o total de cargos ou funções que o compõe. Nos quadros de consolidação das listagens detalhadas pode-se comparar a distribuição dos trabalhadores em cada fase do processo de fabricação de açúcar e álcool, assim como das atividades de manutenção e apoio.

SEQÜÊNCIA DE QUADROS DESCRITIVOS DOS
TRABALHADORES ALOCADOS NA ÁREA INDUSTRIAL
DA AGROINDÚSTRIA POR CENTRO DE CUSTO

QUADRO 1.A DEMONSTRATIVO DA DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES DA
ÁREA INDUSTRIAL POR CENTROS DE CUSTO/EXTRAÇÃO E
PRODUÇÃO DE AÇÚCAR *

CC	CARGO OU FUNÇÃO	NÚMERO TRABALHADORES
1.A1	Gerente Industrial	1
	Encarregado de Limpeza Interna	1
	Faxineiro	10
	Faxineiro	26
	TOTAL	38
1.A2	Operador de Extração	1
	TOTAL	1
1.A3	Sub-Encarregado	1
	Líder de Turma	2
	Balanceteiro	6
	Entregador de Certificado de Pesagem	4
	Auxiliar de Escritório	7
	TOTAL	20
1.A4	Operador Mesa	4
	Operador de Ponte Rolante	8
	Engatador cabo Descarga de Cana	10
	Limpador Pátio Descarga	1
	Limpador de Mesa Alimentação	1
	Mecânico de Ponte Rolante	2
	TOTAL	26
1.A5	Sub-Encarregado	3
	Mecânico de Moenda	1
	Lubrificador de moenda	2
	Operador de Turbina de Moenda	2
	Ajudante de Operador de Turbina Moenda	-
	Accionador Painel Controle - Moenda	4
	Garapeiro	4
	Limpeza	2
	TOTAL	18
1.A6	Operador Mesa Esteira Alimentação	9
	Operador de Ponte Rolante	3
	Operador de Hillo	6
	Engatador de Cabo para Descarga Cana	32
	Faxineiro do Pátio	3
	Picador de Nota	2
	Faxineiro Esteiras e Mesas	2
	TOTAL	57

* Todos os quadros foram elaborados em condições simuladas, a partir de observações empíricas e estimativas.

QUADRO 1.A - continuação

CC	CARGO OU FUNÇÃO	NÚMERO TRABALHADORES
1.A7	Faxineiro	2
	TOTAL	2
1.A8	Sub-Encarregado	2
	Mecânico de Moenda	2
	Lubrificador de Moenda	2
	Operador de Turbina de Moenda	2
	Ajudante de Operador de Turbina de Moenda	2
	Acionador Painel Controle Moenda	2
	Garapeiro	4
TOTAL	16	
1.A9	Encarregado	1
	Sub-Encarregado	1
	Técnico Fabricação de Açúcar	1
TOTAL	3	
1.A10	Operador Trocador de Calor	4
	Operador Bomba de Caldo Misto	2
	Limpador da Tubulação Trocador de Calor	7
TOTAL	13	
1.A11	Operador de Unidade de Queima de Enxofre	2
	TOTAL	2
1.A12	Operador de Bombas de Dosagem	2
	Operador de Unidade de Queima de Cal	4
	Operador Bomba de Caldo para Destilaria	2
TOTAL	8	
1.A13	Operador de Decantador	5
	Operador de Bomba de Produtos Químicos	2
	TOTAL	7

QUADRO 1.A - continuação

CC	CARGO OU FUNÇÃO	NÚMERO TRABALHADORES
1.A14	Operador Filtro Rotativo	3
	TOTAL	3
1.A15	Encarregado	1
	Sub-Encarregado	1
	Técnico de Fabricação de Açúcar	1
	TOTAL	3
1.A16	Operador de Pré-Evaporador	4
	Limpador de Tubulação Pré-Evaporador	6
	TOTAL	10
1.A17	Operador de Evaporador	5
	Limpador de Turbina do Evaporador	6
	TOTAL	11
1.A18	Cozinhador Açúcar	19
	Operador de Bomba de Multijato	4
	Auxiliar de Cozimento	2
	TOTAL	25
1.A19	Encarregado e Químico de Centrífugas	2
	Operador de Centrífuga - I	2
	Operador de Centrífuga - II	24
	Operador de Centrífuga - III	4
	Alimentador de Massa	4
	Refundição	2
	TOTAL	38
1.A20	Sub-Encarregado	2
	Ensacador	28
	Faxineiro	10
	TOTAL	40

QUADRO 1.B CONSOLIDAÇÃO DOS CENTROS DE CUSTO - EXTRAÇÃO E PRODUÇÃO AÇÚCAR

CC	NOME DO CENTRO DE CUSTO	NÚMERO TRABALHADORES
1.A1	Extração e Produção de Açúcar	38
1.A2	Extração	1
1.A3	Pesagem de Cana	20
1.A4	Alimentação I	26
1.A5	Moagem I	18
1.A6	Alimentação II	57
1.A7	Preparação II	2
1.A8	Moagem II	16
1.A9	Tratamento de Caldo	3
1.A10	Aquecimento	13
1.A11	Sulfitação	2
1.A12	Caleação	8
1.A13	Decantação	7
1.A14	Filtração	3
1.A15	Fabricação Açúcar Cristal	3
1.A16	Pré-Evaporação	10
1.A17	Evaporação	11
1.A18	Cozimento	25
1.A19	Centrifugação	38
1.A20	Acondicionamento	40
TOTAL		341

QUADRO 2.A DEMONSTRATIVO DA DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES
POR CENTROS DE CUSTO/PRODUÇÃO DE ALCÓOL

CC	CARGO OU FUNÇÃO	NÚMERO TRABALHADORES
2.A1	Encarregado da Destilaria	1
	Sub-Encarregado	2
	Reserva	1
	Faxineiro	2
	Auxiliar Técnico de Destilação	2
	TOTAL	8
2.A2	Operador Balança de Caldo	2
	Preparador de Mosto	2
	TOTAL	4
2.A3	Preparador de Fermento	3
	Operador de Centrífuga	3
	TOTAL	6
2.A4	Fermentador	2
	Ajudante de Fermentador	2
	Reservas	2
	TOTAL	6
2.A5	Destilador	10
	TOTAL	10
2.A6	Operador Bombas Resfriamento	2
	Operador Bombas de Água	2
	TOTAL	4

QUADRO 2.B CONSOLIDAÇÃO DOS CENTROS DE CUSTO - PRODUÇÃO DE
ÁLCOOL

CC	NOME DO CENTRO DE CUSTO	NÚMERO TRABALHADORES
2.A1	Fabricação Alcool	8
2.A2	Operadores de Caldo	4
2.A3	Preparação de Fermento	6
2.A4	Fermentação	6
2.A5	Destilação	10
2.A6	Circuito de Água	4
TOTAL		38

QUADRO 3.A DEMONSTRATIVO DA DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES
POR CENTROS DE CUSTO/PRODUÇÃO DE AÇÚCAR - REFINA-
RIA

CC	CARGO OU FUNÇÃO	NÚMERO TRABALHADORES
3.A1	Encarregado	1
	Sub-Encarregado	2
	TOTAL	3
3.A2	Dissolvedor	4
	TOTAL	4
3.A3	Operador de Diluidor de Brix	2
	Controlador de Bombas	2
	Operador de Bomba de Xarope	2
	TOTAL	6
3.A4	Operador do Aquecimento de Água	2
	Operador do Filtro de Sal	2
	Operador da Coluna Resina	4
	Operador do Filtro Niágara	2
	Operador do Forno de Regeneração	2
	TOTAL	12
3.A5	Encarregado de Refinaria	1
	Ajudante Encarregado de Refinaria	1
	Faxineiro	8
	TOTAL	10
3.A6	Operador do Trocador de Calor	2
	TOTAL	2
3.A7	Operador do Painel de Controle	3
	Tacheiro	6
	Operador de Batedeira	6
	TOTAL	15
3.A8	Operador do Secador	4
	Operador da Rosca Sem Fim	2
	Operador da Bomba de Água Doce	2
	TOTAL	8

QUADRO 3.A- continuação

CC	CARGO OU FUNÇÃO	NÚMERO TRABALHADORES
3.A9	Sub-Encarregado da Refinaria	4
	Empilhador de Fardos	29
	Empacotador	219
	Operador de Empilhadeira	7
	TOTAL	259
3.A10	Estação de Tratamento de Água	2
	TOTAL	2
3.A11	Operador de Caldeira	4
	TOTAL	4

QUADRO 3.B CONSOLIDAÇÃO DOS CENTROS DE CUSTO - PRODUÇÃO DE AÇÚCAR - REFINARIA

CC	NOME DO CENTRO DE CUSTO	NÚMERO TRABALHADORES
3.A1	Tratamento de Calda	3
3.A2	Dissolução	4
3.A3	Filtração	6
3.A4	Clarificação	12
3.A5	Departamento Açúcar Refinado	10
3.A6	Pré-Concentração	2
3-A7	Cozimento	15
3.A8	Secagem	8
3.A9	Empacotamento	259
3.A10	Estação de Tratamento de Água	2
3.A11	Geração de Distribuição de Vapor	4
	TOTAL	325

QUADRO 4.A DEMONSTRATIVO DA DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES POR CENTROS DE CUSTO/GERAÇÃO DE VAPOR E DIVERSOS

CC	CARGO OU FUNÇÃO	NÚMERO TRABALHADORES
4.A1	Encarregado	1
	Sub-Encarregado	2
	Operador de Caldeira	10
	Operador de Bomba de Alimentação de Água	2
	Ajudante de Fornalha	20
	TOTAL	35
4.A2	Operador de Gerador	5
	TOTAL	5
4.A3	Operador Bomba Água e Lavagem de Cana	2
	Operador Bomba Refrigeração e Multijato	2
	Operador Unidade de Cal para Lavagem Cana	4
	Operador de Bomba	2
	TOTAL	10
4.A4	Encarregado	1
	Ajudante	32
	TOTAL	33

QUADRO 4.B CONSOLIDAÇÃO DOS CENTROS DE CUSTO - GERAÇÃO DE VAPOR E DIVERSOS

CC	NOME DO CENTRO DE CUSTO	NÚMERO TRABALHADORES
4.A1	Geração e Distribuição de Vapor	35
4.A2	Geração e Distribuição Energia Elétrica	5
4.A3	Sistema de Tratamento de Efluentes	10
4.A4	Serviços Diversos	33
	TOTAL	83

QUADRO 5.A DEMONSTRATIVO DA DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES
POR CENTROS DE CUSTO/MANUTENÇÃO E SERVIÇOS GERAIS

CC	CARGO OU FUNÇÃO	NÚMERO TRABALHADORES
5.A1	Gerente Manutenção Mecânica	1
	TOTAL	1
5.A2	Encarregado Oficina Mecânica-Indústria	1
	Torneiro Mecânico	6
	Ajudante Torneiro Mecânico	4
	TOTAL	11
5.A3	Mecânico Manutenção/Plantão-Usina	9
	Mecânico Manutenção/Diurno-Usina	44
	Mecânico Ponte Rolante	5
	TOTAL	58
5.A4	Mecânico Manutenção/Plantão-Destilaria	2
	Mecânico Manutenção/Diurno-Destilaria	5
	TOTAL	7
5.A5	Encarregado	1
	Mecânico Manutenção/Plantão-Refinaria	10
	Mecânico Manutenção/Diurno-Refinaria	11
	TOTAL	22
5.A6	Lubrificador	11
	TOTAL	11
5.A7	Gerente Manutenção Elétrica	1
	TOTAL	1
5.A8	Eletricista Manutenção/Plantão-Oficina	12
	Eletricista Manutenção/Diurno-Oficina	15
	TOTAL	27

QUADRO 5.A - continuação

CC	CARGO OU FUNÇÃO	NÚMERO TRABALHADORES
5.A9	Eletricista Manutenção/Plantão-Refinaria	2
	Eletricista Manutenção/Diurno-Refinaria	3
	TOTAL	5
5.A10	Eletricista Externo	3
	TOTAL	3
5.A11	Instrumentador / Diurno	4
	Instrumentador / Plantão	-
	TOTAL	4
5.A12	Engenheiro Civil	1
	TOTAL	1
5.A13	Topógrafo	2
	Desenhista	3
	TOTAL	5
5.A14	Encarregado	1
	Armador	5
	Carpinteiro	8
	Pintor	8
	Montador de Andaimés	3
	Encanador	4
	Serralheiro	2
	Pedreiro	32
	Servente Pedreiro	45
	Jardineiro	3
	TOTAL	111
5.A15	Limpador	27
	TOTAL	27

QUADRO 5.8 CONSOLIDAÇÃO DOS CENTROS DE CUSTO - MANUTENÇÃO E SERVIÇOS GERAIS

CC	NOME DO CENTRO DE CUSTO	NÚMERO TRABALHADORES
5.A1	Departamento Manutenção Mecânica	1
5.A2	Oficina Mecânica Indústria	11
5.A3	Manutenção Mecânica Usina	58
5.A4	Manutenção Mecânica Destilaria	7
5.A5	Manutenção Mecânica Refinaria	22
5.A6	Lubrificação	11
5.A7	Departamento Manutenção Elétrica	1
5.A8	Oficina Elétrica	27
5.A9	Manutenção Elétrica Refinaria	5
5.A10	Manutenção Elétrica Externa	3
5.A11	Departamento Instrumentação	4
5.A12	Departamento Construção Civil	1
5.A13	Topografia e Desenho Civil	5
5.A14	Construção e Reforma	111
5.A15	Limpeza Geral	27
TOTAL		291

QUADRO 6.A DEMONSTRATIVO DA DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES
POR CENTROS DE CUSTO/ANÁLISES TÉCNICAS

CC	CARGO OU FUNÇÃO	NÚMERO TRABALHADORES
6.A1	Encarregado	1
	Analista	24
	TOTAL	25
6.A2	Encarregado	1
	Sub-Encarregado	2
	Coletador	1
	Controlador Produtos Químicos	1
	Biologista	2
	Analista	19
	Amostrador	12
	Calculista	1
TOTAL	39	

QUADRO 6.B CONSOLIDAÇÃO DOS CENTROS DE CUSTO - ANÁLISE TÉCNICA

CC	NOME DO CENTRO DE CUSTO	NÚMERO TRABALHADORES
6.A1	Laboratório Análise Cana	25
6.A2	Laboratório Controle Químico Alcool e Açúcar	39
TOTAL		64

QUADRO 7.A/B DEMONSTRATIVO CONSOLIDANDO O NÚMERO DE TRABALHADORES EM ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS NÃO DETALHADAS NOS RESPECTIVOS CENTROS DE CUSTO

CC	NOME DO CC	NÚMERO TRABALHADORES
7.A/B1	Segurança Industrial	6
7.A/B2	Recepção Portaria Vigilância	35
7.A/B3	Almoxarifado Embalagem Carimbação	35
7.A/B4	Almoxarifado /Recebimento Industrial	18
7.A/B5	Armazenagem/Expedição Açúcar Refinado	51
7.A/B6	Armazenagem Expedição Alcool	2
7.A/B7	Mecanização	25
7.A/B8	Administração Industrial	1
7.A/B9	Engenharia Industrial	2
TOTAL		175

QUADRO 8. CONSOLIDAÇÃO DO NÚMERO DE TRABALHADORES POR DIVISÃO ADMINISTRATIVA DA ÁREA INDUSTRIAL

DIVISÃO	NÚMERO TRABALHADORES
Atividades Administrativas não Detalhadas	175
Extração e Produção Açúcar	341
Produção de Alcool	38
Produção Açúcar Refinaria	325
Geração de Vapor e Diversos	83
Manutenção e Serviços Gerais	291
Análises Técnicas	64
TOTAL	1317

3.5. A ORGANIZAÇÃO DO PROCESSAMENTO INDUSTRIAL DA CANA.

A descrição do processo produtivo tanto para o observador leigo, que busca compreender a lógica da organização do trabalho nele presente, quanto para a própria percepção do trabalhador, que o representa em seu discurso através do fascinante percurso da matéria-prima determinado pela máquina, praticamente elimina a presença do homem enfatizando o ritmo, o funcionamento e a capacidade de transformação dos equipamentos:

"...a tarefa dos operários da fabricação, de vigilância contínua das máquinas (acarreta) por si só a vigilância contínua das máquinas sobre os operários"³⁸

As etapas do fluxo de produção podem ser discriminadas em termos do processo em:

1. Transporte da matéria-prima:

Que envolve desde o carregamento do caminhão na lavoura, o peso de sua carga na entrada do pátio industrial, retirada de amostras para mensuração do índice de teor de sacarose e descarregamento mecanizado.

O provisionamento de cana é necessário para manter o ritmo do processo, conforme a capacidade de moagem da indústria durante vinte e quatro horas diárias, evitando que condições climáticas, problemas imprevistos e baixa da produtividade do corte de cana alterem a meta de produção/dia. Entretanto, por ser um produto de fácil deterioração e sofrer rápida perda do teor de sacarose depois de colhida, a cana não deve ser armazenada além de 24 horas para não prejudicar a qualidade do produto final e o rendimento industrial. Além disso, seu volume exige um armazenamento de alto custo e baixa utilização. O conjunto desses fatores implica numa estratégia de provisionamento limitado obrigando o planejamento do corte da cana a adequar-se, quase diariamente, ao ritmo de demanda da moenda e aos impre-

³⁸ LEITE LOPES, J. S. - op. cit., p. 108

vistos que o modificam com frequência, como as quebras acidentais dos equipamentos de moagem e os problemas que alteram a geração de vapor.

2. Recepção e Condução da Matéria-Prima:

Constituída por uma sequência de mesas e esteiras de formatos e tamanhos diversos que conduzem mecanicamente a cana desde a fase de lavagem para eliminação da terra, palha e elementos estranhos até a moenda. As mesas são acionadas elétrica ou manualmente e as esteiras são tapetes rolantes movimentados por motor elétrico ou a vapor. Os trabalhadores que operam as mesas e esteiras tem basicamente o papel de controlar a quantidade de cana regulando o acionamento.

3. Moagem da Cana:

Que é precedida da picação por facas rotativas ou desfibradores que retalham a cana para melhorar a alimentação da unidade esmagadora, a qual é constituída pela primeira moenda composta de dois ou três cilindros chamados "tadens". Após o primeiro esmagamento as esteiras conduzem a cana por outros "ternos" (conjunto de cilindros) diversos havendo em média três, que procuram retirar o máximo de caldo. Durante a passagem pode ser usada a técnica de embebição (com água ou caldo filtrado) que aumenta a extração obtida, por diluir a sacarose remanescente na matéria esmagada. O caldo segue por canaletas e o bagacilho é aproveitado como combustível das caldeiras.

4. Clarificação do Caldo:

O caldo peneirado e coado próximo às moendas para eliminar as impurezas, que são retornadas ao esmagamento para extração do caldo que nelas aderiu. Os coadores (cush-cush) deixam o caldo limpo cair em tanques de recepção nos quais se procederá à clarificação através da seguinte sequência de procedimentos:

- . sulfitação (tratamento por gases sulfurosos)
- . caleação (adição de leite de cal)
- . aquecimento (para facilitar o precipitação das impurezas)

- decantação (separação da "borra ou lodo" do fluxo contínuo de caldo, através do controle das relações entre as dimensões do decantador e a velocidade de saída do caldo)
- torta de filtro (aproveitamento da sacarose remanescente da "borra", mediante adição do bagacilho e imersão na água, submetidos a prensagem num filtro rotativo).

Os trabalhadores exercem nesta fase o controle dos aparelhos mediante a observação de manômetros e a aplicação periódica de testes que mensuram as reações químicas das adições feitas e o grau de pureza obtido no processo. São empregados também na limpeza periódica dos equipamentos e acessórios para evitar a diminuição do ritmo de circulação do caldo pelas tubulações e a permanência de impurezas nas paredes dos tanques, colunas e decantadores.

5. Evaporação do Caldo Clarificado:

Que consiste na remoção da água do caldo, para obter a concentração da sacarose em duas fases: a evaporação que resulta no xarope e o cozimento onde este é concentrado em mel.

Os evaporadores são cilindros fechados providos de vigias de vidro, nos quais o vapor penetra sem entrar em contato com o caldo que fica num recipiente interno. A operação é feita a vácuo num sistema de múltiplos evaporadores que comunicam os vapores numa seqüência entre si. A passagem do caldo é feita através de tubulações e o fluxo é controlado manual ou mecanicamente sendo no final retirado do último evaporador por bombas de recalque que conduzem ao segundo estágio de concentração obtido através dos cozedores ou evaporadores de simples efeito.

6. Cozimento do Caldo Evaporado:

É o processo de obtenção do mel e de formação dos primeiros cristais de açúcar através de um procedimento semelhante ao anterior, de funcionamento a vácuo, apenas que em vasos independentes (cozedores ou vácuos). Nessa fase o surgimento dos cristais embebidos em mel aumentam o volume da massa cozida, que é descarregada para os cristalizadores e as turbinas, em-

pregados de maneiras diferentes, conforme o açúcar que se pretende obter.

Durante o cozimento novas adições de xarope são necessárias, operação dificultada porque a massa em ebulição não mistura com o caldo concentrado devido à diferença de viscosidade. Como todos os procedimentos são realizados em vasos fechados os cozedores possuem vários acessórios de controle e intervenção: manômetros, vacuômetros, vigias, válvulas de alimentação, sondas, quebra-vácuos e válvulas de descarga que são operados por trabalhadores qualificados e semiquaificados.

A modernização tecnológica transformou esta fase do processo em atividade de controle de equipamentos, reduzindo a exigência de qualificação do "cozedor" ou "mestre do açúcar", que no passado controlava tudo que se fazia ao fogo, inclusive a manutenção das fornalhas e era o único técnico capaz de garantir a qualidade da produção. Com o "gargalo" tecnológico do processo de produção antigo estava localizado no "cozimento", Gama estima que 40% dos custos do engenho eram absorvidos pela cozinha e cita Fernão Cardim (Tratado da Terra e Gente do Brasil);

"Os mestres de açúcar são senhores do engenho, porque em sua mão está o rendimento e ter o engenho fama, pelo que são tratados com muitos mimos".³⁹

Entretanto, a criação dos evaporadores e cozedores a vácuo destruiu esse último reduto do trabalho artesanal na manufatura do açúcar, enquadrando-o no processo cooperativo do sistema de produção organizado em bases tecnológicas modernas.

7. Cristalização e Centrifugação:

Constitui o processo de movimentar a massa cozida para promover o crescimento dos cristais realizado nos cristalizadores, (movimento lento e resfriamento cuidadoso da massa), e depois nas turbinas ou centrífugas, (separam os cristais do mel que os envolve através de movimento rápido).

³⁹ GAMA, R. - op. cit., p. 83

A separação entre a massa de açúcar, deslocada verticalmente da centrífuga através do eixo de sua cesta e do mel que fica retido no cofre da turbina depois de passar pelos furos da cesta era no passado feita em formas e denominada "purga". O mel residual é o subproduto que origina os álcoois enquanto o processo de fabricação do açúcar passa para as fases de secagem, refinação, acondicionamento e armazenamento conforme seja definido o produto final da empresa.

As centrífugas das empresas modernas são semi-automáticas (carga e descarga manuais) ou totalmente automatizadas, o que minimiza a presença de operadores, aqui também mais voltados aos controles do funcionamento do equipamento. As fases finais do processamento do açúcar ocupam mão-de-obra semiqualficada e não qualificada, em maior escala, que acompanha suas conduções pelos secadores e peneiramento, complementando o ensacamento automático com atividades manuais simples e procedimentos de armazenagem e transporte.

8. Obtenção de subprodutos:

Através da modernização tecnológica praticamente todos os resíduos do processamento industrial da cana são possíveis de reaproveitamento. Originalmente apenas o melaço resultante da produção do açúcar era transformado em álcool e o bagaço empregado como combustível. Hoje além da ampliação e diversificação de utilização destes dois subprodutos pela própria agroindústria tem-se a expansão da produção de álcool, a utilização de outros resíduos antes descartados (torta de filtro, vinhaça) e o crescimento da indústria de produtos derivados, a qual a maioria das agroindústrias canavieiras não se tem dedicado repassando a industrialização desses subprodutos a outras empresas.

A fabricação do álcool, expandida com o incentivo do Proálcool, teve seu processamento industrial tão modernizado tecnologicamente, que é ainda mais independente do trabalho humano do que a produção de açúcar. Isto pode ser verificado quando se compara as estimativas de trabalhadores necessários em cada um dos fluxos de produção, conforme os quadros anteriormente apresentados.

A matéria-prima circula em tanques de fermentação, dornas, de cantadores e colunas de destilação, exigindo exclusivamente a monitoração de painéis de controle, manômetros, termômetros e válvulas. A intervenção nas operações foi minimizada, ampliando-se a necessidade do trabalho humano no aperfeiçoamento do planejamento do processo, das técnicas de controle físico e químico das fases e do sistema de manutenção dos equipamentos.

As fases de produção do álcool são:

- . a fermentação do melaço, que consiste na passagem do mel residual por tanques de cultura, misturadores, centrífugas, pré-fermentadores e dornas de fermentação para obter-se o mosto;
- . e, a destilação, realizada em colunas onde o mosto e o vapor penetram, condensando os vapores alcoólicos que se volatizam; para a fabricação do álcool anidro são necessárias, no mínimo três colunas de destilação; a primeira que destila, a segunda de retificação e a terceira de desidratação.

O processo industrial total é contínuo durante todo o período de safra sendo que a usina trabalha durante vinte e quatro horas diárias, utilizando dois turnos de trabalho com doze horas de duração cada. O repouso do trabalhador é quinzenal, visto que em fins-de-semana alternam-se as equipes em plantões de vinte e quatro horas ("dobra"). Esta é uma prática tradicional na agroindústria canavieira, justificada no passado pelo ciclo da cana que permitia um funcionamento de quatro a seis meses de safra, obrigando a indústria a paralisar suas atividades no período de plantio.

Os operários consideravam o sistema vantajoso porque seu salário aumentava consideravelmente, em função do pagamento de horas-extras e, eventualmente, outras bonificações adicionais. Entretanto, sempre foi considerado um sistema de trabalho excessivamente explorador pelo dispêndio de energia requerido com a jornada prolongada, em condições ambientais extremamente inseguras, insalubres e desconfortáveis. Já na descrição do engenho colonial Antônio refere-se às características dilapidadoras dessas condições de trabalho:

"... a casa das fornalhas, bocas verdadeiramente tra-

gadoras de matos, cárcere de fogo e fumo perpétuo e viva imagem dos vulcões, vesúvios e etnas e quase disse, do Purgatório ou do Inferno. Nem faltam perto destas fornalhas seus condenados, que são os escravos boulen-tos..."

Há quase um século do fim da escravidão e tendo a modernização tecnológica aperfeiçoado o processo produtivo, capacitando-o a extrair mais e melhor da matéria-prima, as condições para o trabalho humano alocado na usina não chegaram a ser muito melhoradas. Embora as fornalhas fossem substituídas por caldeiras de vapor, a imagem de inferno e condenação ainda é bastante apropriada para descrever o interior da indústria. Apesar de muitas das características ambientais terem sido aperfeiçoadas nas instalações das agroindústrias de grande porte de São Paulo, considerando principalmente o problema da segurança humana, mantiveram-se muitas das características de superexploração da força de trabalho como: a extensão da jornada de trabalho mantendo o sistema de dois turnos, o ritmo exaustivo de trabalho, as estratégias de mascaramento da superexploração através do uso do salário-hora e a manipulação do ganho do operário mediante o cálculo pouco criterioso das horas-extras.

É provável que os projetos de extensão de safra criem a necessidade impreterível de mudar o sistema de trabalho para três turnos regulares de oito horas cada, visto que os limites fisiológicos dos trabalhadores já foram superados nas condições atuais. Além disso não será possível manter parte da mão-de-obra (pessoal da manutenção) em dois turnos de oito a dez horas cada como é feito, porque estes serviços serão mais requeridos para manter o funcionamento contínuo da produção.

Enquanto isso, a resistência do trabalhador à depredação de sua força de trabalho se identifica nas pequenas estratégias de auto-preservação: os "cochilos" na madrugada, as paradas de lanche aproveitadas para dormir, os breves passeios pelo pátio para quebrar a rotina da atenção concentrada, o comer "de passarinho" (aos poucos, a todo momento, durante a jornada da madrugada). Como a maioria dessas estratégias implica abandonar o posto de trabalho, ainda que por poucos minutos, o que é uma falta grave visto que grande parte do trabalho do homem é vigiar atentamente a máquina, elas só se consomem através da solidariedade entre os

trabalhadores — que se substituem informalmente — e até do acordo tácito (ainda quando não explícito) das chefias que fazem "vistas grossas". Numa agroindústria estudada observou-se que os encarregados de cada centro de custo tendiam a estimar 1 a 1,8 homens/hora acima do necessário para o funcionamento de sua área de produção, de forma a prevenir-se contra os imprevistos do absentéismo e, principalmente, abrir espaço para que essas práticas dos trabalhadores pudessem realizar-se sem causar problemas no processo produtivo.

4. REPENSANDO A QUESTÃO DO TRABALHADOR AGRÍCOLA A PARTIR DE SUA INSERÇÃO NA AGROINDÚSTRIA

A evidente desvalorização do trabalhador agrícola no contexto da agroindústria está unicamente baseada nas condições estruturais de origem e caracterização dessa categoria de assalariados e nos referenciais culturais e ideológicos que são usados para justificar e incrementar sua subalternidade no sistema de relações de produção. Ela não se explica pela independência que a agroindústria poderia ter em relação às possíveis oscilações de oferta dessa mão-de-obra, ou à sua capacidade de trabalho.

Ao contrário, em regiões de São Paulo com alta concentração de usinas, ou mesmo nas regiões policultoras nas quais os "picos" de safra de outras lavouras coincidem com o da cana, observa-se desde meados dos anos 70 os cíclicos fenômenos de escassez de mão-de-obra braçal, que levam ao estímulo das migrações temporárias de assalariados rurais de outros Estados do País. Os barracões e alojamentos dos "safristas" provenientes do Nordeste, Minas e norte do Paraná tornaram-se uma característica comum das grandes usinas das regiões de Ribeirão Preto, Piracicaba, Botucatu e Campinas.

Esta escassez de trabalhadores rurais pode parecer estranha num país que convive com o fantasma de um contingente de força de trabalho sempre maior do que a capacidade de geração de emprego de seus mais importantes setores produtivos. Mas ela se justifica exatamente pelas condições histórico-estruturais que delimitaram essa categoria de trabalhadores, colocando-os num nível de desvalorização, como força de trabalho e como agente social, que quaisquer outras oportunidades de emprego são preferidas porque trazem algum tipo de compensação: melhor salário, condições ambientais mais agradáveis, condições de poupança da energia e saúde, menor risco de acidente, perspectivas de ascensão profissional, maior prestígio social.

Constituindo-se nas únicas possibilidades de trabalho para o amplo contingente de trabalhadores rurais destituídos da condição de colonos e parceiros propiciada no passado e que já se tornaram assalariados volantes, mesmo nas lavouras de café, as agroin

dústrias paulistas não tiveram, inicialmente, problemas para com por as turmas de corte, plantio e tratos culturais necessários em cada etapa do processo de produção agrícola.

Como se verifica nas demais regiões brasileiras em que ocorre o processo de intensificação do desenvolvimento capitalista das atividades rurais, a ampla oferta dessa mão-de-obra provocou sua desvalorização como força de trabalho, implicando que as empresas jamais cogitassem de investir direta ou indiretamente em seu controle e manutenção. Já é bastante conhecida a figura do empreiteiro de mão-de-obra, em algumas regiões denominado "gato", que passa então a executar essas funções, o que lhe propicia a exploração econômica do trabalho dos homens cujo emprego intermedia.

No caso da agroindústria, o processo de depreciação do trabalhador agrícola ressalta com maior evidência, quando comparado ao interesse em aperfeiçoar, mesmo com os altos custos, outros fatores de produção considerados de maior valor ou que propiciam retorno apreciável, tais como, a ampliação da propriedade fundiária, a modernização tecnológica dos equipamentos industriais, a introdução de máquinas e implementos agrícolas agilizadores do manejo da terra, o investimento até mesmo em pesquisa para viabilizar o desenvolvimento de variedades culturais.

Enquanto os demais tipos de trabalhadores demandados pela agroindústria, principalmente os técnicos qualificados do processo industrial tornam-se objeto de algum tipo de política de preservação, como a manutenção de níveis salariais coerentes com os de mercado, perspectivas de estabilidade de emprego e ascensão na empresa, possibilidades de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador da lavoura foi gradativamente mais depreciado. Colocado fora da empresa como elemento não pertencente à organização foi impedido de identificar-se com seus códigos e acompanhar seu desenvolvimento. Considerado o elemento mais simples e barato do processo de produção foi desqualificado profissionalmente, reduzindo-se todas as habilidades desenvolvidas, em vários tipos de tarefas manuais aprendidas desde a infância no trato direto com o trabalho sob a orientação dos maiores, a uma única categoria generalizante: o chamado "rurícola" braçal.

Esta diversidade de tratamento de componentes da mão-de-obra de uma mesma empresa pode ser verificada através de fatores bastan-

te tangíveis. Em primeiro lugar, destaca-se a questão do vínculo empregatício: enquanto todos os trabalhadores das demais áreas são diretamente empregados pela empresa, através dos registros legais que implicam o cumprimento de encargos e deveres trabalhistas, apenas a mão-de-obra braçal agrícola é contratada através do intermediário, que teoricamente arcaria com as responsabilidades legais do empregador. A política de limitação da criação de empregos diretos na área agrícola baseia-se em duas diretrizes empresariais interdependentes: o rebaixamento dos custos diretos e indiretos do fator trabalho e o planejamento de ocupação sazonal da mão-de-obra.

A sazonalidade do trabalhador braçal agrícola é uma questão complexa e controvertida, porque certos aspectos para os quais as explicações técnicas parecem extremamente precisas, podem ser questionados quanto ao seu conteúdo ideológico e começam a apresentar brechas nos argumentos aparentemente neutros em que se baseiam. Embora não se questione que a produção agrícola tem limites bastante definidos para a ocupação da mão-de-obra sendo que o diferencial mais notório é o que se estabelece entre os períodos de safra, cujas atividades podem absorver o dobro ou o triplo de trabalhadores e o de entressafra, dedicado aos tratamentos culturais e plantio, a maior ou menor sazonalidade depende também da responsabilidade social do empregador. Como já foi colocado anteriormente, as demandas de trabalho são muito variáveis em cada período e dependem da complexa conjugação de inúmeros fatores de conteúdo técnico indiscutível.

Entretanto, decisões sobre o planejamento agrícola, ou sobre a utilização intensiva ou não da mecanização da lavoura contêm em si também componentes ideológicos. Uma filosofia empresarial poupadora de utilização intensiva da mão-de-obra pode ser concebida como fator de modernização do sistema de produção e, concomitantemente, contribui para o acirramento das relações de classe, na medida em que a empresa não se responsabiliza por gerar e manter os empregos socialmente necessários. No passado, os problemas advindos da sazonalidade de trabalho eram absorvidos por componentes das relações do trabalho que minimizavam seus efeitos. A roça de subsistência do colono, a participação na renda gerada pelo produto final do parceiro ou meeiro, ou mesmo a diversidade de oferta de emprego das regiões policultoras tornam menos evidente que o pagamento da força de trabalho braçal agrícola, em termos

de assalariamento sem vínculo empregatício direto, tende a degradá-la como mercadoria, já que não permite sequer sua própria substituição no mercado de trabalho.

A intermitência de emprego do trabalhador agrícola, surpreendente em si, passou a ser explicada procurando mostrar como o assalariado intermitente, ou seja, o trabalho "volante" é o mais econômico, do ponto de vista capitalista. Resta acrescentar, no entanto, que a expansão e eventual predomínio desta relação não podem ser explicados exclusivamente do ponto de vista do capitalista: é preciso considerar que as condições institucionais lhe são propícias e, sobretudo, que a continuidade do processo produtivo e da reprodução da força de trabalho são compatibilizados com essa intermitência de emprego⁴⁰. Ao romper as relações tradicionais de produção nas quais o trabalhador, por assim dizer, auto-reproduz sua força de trabalho ao gerar grande parte de sua subsistência, o capitalismo suscita uma oferta abundante de mão-de-obra totalmente dependente do salário monetário para sobreviver. Nestas condições, não é difícil compatibilizar a continuidade do processo produtivo com a intermitência da relação de emprego:

"(...) uma mesma "turma" (...) trabalha anos seguidos na mesma fazenda. A relação de emprego é intermitente apenas em tese, refletindo a hegemonia patronal"⁴⁰.

São principalmente os argumentos acerca do custo para criação e manutenção desses empregos diretos que permitem entrever que, isento da pressão institucional o capitalista não se responsabiliza pelo fator trabalho que utiliza para ampliar-se e reproduzir-se. O assalariamento através de intermediários permite:

- . diminuir o custo direto através da manipulação dos preços de diária e empreita em níveis regionais, acordados informalmente entre as empresas concorrentes e entre elas e os empreiteiros e firmas de locação de mão-de-obra;
- . diminuir o custo direto da folha de pagamento pela oscilação de emprego da mão-de-obra, isto é, todo salário pago retribui

⁴⁰ SINGER, P. - in introdução a Capital e Trabalho no Campo. Organizado por PINSKY, J., São Paulo, Hucitec, 1977.

ao capitalista com a taxa máxima de mais valia absoluta e relativa passível de ser obtida;

- . diminuir os custos indiretos advindos do cumprimento da legislação trabalhista vigente, que implica pagamentos adicionais de horas-extras na extensão da jornada, descanso e férias remuneradas, direitos como de aviso-prévio e indenização, 13º salário, recolhimento de taxas referentes a encargos sociais etc;
- . evitar os custos indiretos advindos da criação e manutenção de sistemas administrativos de gerenciamento para controle desse contingente de empregados.

Em algumas agroindústrias canavieiras localizadas nas regiões de maior concentração de produção de álcool e açúcar estes argumentos referentes ao custo da mão-de-obra braçal agrícola já começam a se mostrar insatisfatórios para justificar os padrões de relações do trabalho utilizados pelas empresas com esses trabalhadores. Não foram apenas as ocorrências de escassez de mão-de-obra que indicaram as desvantagens do sistema de emprego temporário e sem vínculos formais e informais que definissem a relação empresa-empregado. Outros indicadores importantes estão sendo detectados e dizem respeito à própria organização do processo de trabalho nas atividades agrícolas e às políticas de administração do pessoal não qualificado das empresas. Entre tais indicadores pode-se destacar: o ritmo de trabalho das turmas; a produtividade de corte; a qualidade das atividades "mais especializadas" como o corte para plantio, o "rouging", a aplicação de herbicidas; a supervisão das turmas de trabalhadores etc.

As condições específicas de expansão, modernização e concentração da agroindústria canavieira cruzam com problemas específicos de atração e alocação dessa mão-de-obra tradicionalmente desvalorizada como força de trabalho assalariada, configurando um quadro de mudança que, embora ainda não tenha seus contornos definitivos, aponta para duas tendências importantes:

- . a primeira, na qual a própria condição do assalariamento da mão-de-obra braçal agrícola é questionada, orientando-se para a negação da viabilidade econômica de relações do trabalho temporárias, com vínculos precários para ambos os lados e intermediação por indivíduos ou organizações com interesses próprios que

não coincidem com os do trabalhador nem os da agroindústria empregadora;

- a segunda, que aponta para a necessidade de uma estrutura administrativa mais racional e sofisticada para cuidar do processo de trabalho e das relações do trabalho desse tipo de empresa, englobando como um todo o conjunto heterogêneo do pessoal que emprega e tendo que definir políticas adequadas para esse conjunto, o que pode redundar em mudanças significativas não apenas para o trabalhador agrícola, mas para os não qualificados em geral.

Estas perspectivas de mudanças, embora incipientes e mal-delineadas enquanto processo social, em virtude de constituírem casos específicos, têm uma grande potencialidade para análise e previsão da trajetória das relações do trabalho. Isto porque elas têm origem num tipo de trabalho e de trabalhador que se encontram nas condições mais perversas de que se tem conhecimento no Brasil, desde a escravidão, e apontam para a possibilidade de reformulação político-administrativa, a nível das relações do trabalho, de um dos tipos mais tradicionais de organização empresarial existente no País.

Um dos aspectos que caracterizam esse potencial de transição de padrões no interior das agroindústrias canavieiras de grande porte das regiões de maior concentração de São Paulo, reside na questão da diversidade de composição da mão-de-obra. Esta diversidade é considerada como característica inerente ao processo produtivo deste tipo de empresa, o que justificaria, do ponto de vista da administração empresarial a inexistência de necessidade de intervenção modernizadora na forma tradicional de administrar a mão-de-obra não-qualificada.

O trabalho humano na agricultura é genericamente considerado invariável, isto é, imune à necessidade de aperfeiçoamento da mão-de-obra nele alocada. As atividades de operação e manutenção industrial de baixa qualificação são, por sua vez, consideradas passíveis de ser apreendidas na prática. Portanto, as funções que na agroindústria empregam os maiores contingentes de mão-de-obra são, não apenas as de menor remuneração e mais baixo nível de prestígio funcional, como também as que praticamente não sofreram mudanças no sentido de aperfeiçoamento do processo de trabalho e

conseqüente desenvolvimento da mão-de-obra requerida. Isto se re flete no imobilismo das políticas empresariais que só respondem com intervenções junto a estes trabalhadores quando se configuram situações-problemas para as quais geralmente elaboram soluções precárias que em nada alteram os fundamentos da política vigente.

Existem vários outros tipos de organizações empresariais cuja com posição de mão-de-obra apresenta uma multifaciedade semelhante de trabalhadores, seja pelo tipo de atividade que desenvolvem — como a indústria de construção civil, por exemplo —, seja pelas características conjunturais do mercado de mão-de-obra. Exemplo desta última condição pode-se considerar a evolução apresentada pela política de Recursos Humanos das indústrias automobilísticas. Na fase de sua introdução no País, as empresas recru tavam e admitiam trabalhadores braçais não-qualificados, inclusi ve de origem e fixação rural recente. Investiam diretamente na qualificação desse pessoal através de programas internos de trei namento com objetivos de capacitação técnica e indiretamente atra vés do apoio aos órgãos de treinamento institucionais, como as escolas técnico-profissionalizantes do Senai. Cerca de cinco anos depois da instalação da Volkswagen no Brasil, a existência dessa oferta básica de mão-de-obra qualificada já permite às empresas modificarem suas táticas de recrutamento e refinarem o processo de seleção, passando a exigir um conhecimento mínimo das funções para as quais empregam e, embora mantidas as áreas operacionais e administrativas de treinamento, a ênfase de sua atuação já não está em oferecer condições básicas de conhecimento para trabalha dores despreparados, e sim adaptar o conhecimento básico prelimi nar dos empregados às condições específicas do processo de traba lho e suas inovações.

A própria seleção de trabalhadores para as funções braçais, que não requerem qualificação, aumenta o nível de exigência em termos de conhecimentos gerais, os quais propiciaram, teoricamente, maior aptidão e condições de adaptação ao trabalho, como: habili dade de raciocínio matemático para, no mínimo, executar as qua tro operações fundamentais e alfabetização suficiente para leitu ra. O que ocorreu, no caso da indústria automobilística, foi uma adaptação às condições específicas do mercado de mão-de-obra, que são no primeiro momento insatisfatórias, gerando a necessidade de estabelecer diretrizes de ação as quais se apoiam no baixo nível de exigência na fase de recrutamento e seleção e no alto ní-

vel de investimento na formação e capacitação da mão-de-obra. Quando as condições iniciais se modificam, as diretrizes acompanham estas mudanças aumentando o nível de exigência na seleção, (mesmo para os casos em que os critérios adotados não atendem às necessidades específicas dos cargos a serem ocupados) e redirecionando a ênfase do treinamento para a adaptação funcional a partir de uma capacitação profissional que já era atributo prévio do trabalhador *.

No caso da agroindústria canavieira, a precariedade de formação da mão-de-obra braçal não apenas é assimilada pelo processo de organização do trabalho como também se mostra uma característica adequada para rebaixar o custo da força de trabalho. Por isto as estratégias elaboradas para administrar a mão-de-obra nunca se colocam objetivos inovadores, como ocorreu na indústria automobilística ou mesmo na indústria da construção civil, nas quais o trabalhador é levado a aspirar ao aperfeiçoamento de seu trabalho, em termos de adquirir uma especialização mais compensadora ou a ampliar seu conhecimento profissional para aumentar suas possibilidades de emprego no mercado.

As propostas de aperfeiçoamento técnico das atividades agrícolas tendem a desconsiderar o trabalho humano e geralmente conduzem para as alternativas de mecanização, que implicam redução do contingente de mão-de-obra empregado e a substituição do braçal por trabalhadores que se diferenciam da maioria deles. Embora tendo, muitas vezes, iniciado sua trajetória ocupacional nas atividades

* Em pesquisa realizada com imigrantes desempregados e subempregados em 1971/1973 em São Paulo, várias histórias de vida relatam estes dois momentos na trajetória ocupacional do trabalhador: no primeiro, a origem rural, a migração para São Paulo, o emprego na indústria automobilística conseqüido através de um processo de seleção extremamente simples; a aprendizagem de funções pouco especializadas na própria empresa; o desemprego nos 2 a 5 anos seguintes, por motivos diversos (inadaptação, conflitos interpessoais substituição por pessoal mais qualificado). No segundo, as tentativas frustradas de obtenção de emprego similar devido às mudanças fundamentais dos critérios de seleção nesse período. Particularmente marcante era a dolorosa surpresa dos entrevistados com as mudanças, do seu ponto de vista incompreensíveis: "eu sei fazer o trabalho, aprendi com eles mesmos, por que não passei no teste? "a gente não usa leitura na fábrica para nada, eu trabalhei 3 anos e nunca precisei ler nada" — Material das pesquisas "Integração e Desintegração de Populações Marginais" — Supervisão de Lúcio Kowarick e Ruth Cardoso, CEBRAP - São Paulo 1974 e "A Favela como Solução de Vida" - que apoia minha dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo em 1977.

braçais, os operadores de equipamentos e implementos moto-mecanizados são escolhidos entre os mais jovens, com educação escolar formal mais ampla, que apresentam atitudes que identificam, aparentemente, maiores condições de se habilitarem profissionalmente (traços como iniciativa, desinibição, aparência pessoal agradável, e capacidade de verbalização são tomados como características de capacidade intelectual que indicam o indivíduo para a habilitação nessas atividades).

Ao lado desta ótica da imutabilidade do processo do trabalho humano na lavoura e reforçando a tendência a considerar eficientes exclusivamente os aperfeiçoamentos técnicos poupadores de mão-de-obra, repousam as noções sobre a incapacidade do trabalhador agrícola para o desenvolvimento pessoal e profissional, as quais justificariam a manutenção de políticas administrativas diversas e, conseqüentemente, de diferentes formas de realização das relações do trabalho concretas no âmbito da mesma empresa.

Enquanto as empresas do porte das agroindústrias resolvem a questão da diversidade de composição de sua mão-de-obra através de táticas administrativas conhecidas e geralmente aceitas, porque inclusive são amparadas pela Legislação Trabalhista — como as formas diversas de atribuições de salários (horistas, mensalistas, por produção de peças etc), os sistemas de carreiras que classificam o trabalhador por qualificação e indicam possibilidades de ascensão, ao mesmo tempo em que os separam em categorias de cargos (operacionais, administrativos, executivos) —, a agroindústria canavieira tenta reforçar esta diversidade, ampliando-a até o ponto de não reconhecer, formal e informalmente, a relação empregatícia que mantém com o seu maior contingente de empregados, os trabalhadores braçais agrícolas.

Entretanto, quando a sazonalidade do trabalho agrícola é significativamente diminuída pelos esforços técnicos no sentido de estender a safra, para aumentar a capacidade de produção e a produtividade industrial — superadas as barreiras tecnológicas —; este objetivo começa a ser ameaçado por problemas de obtenção da matéria-prima suficiente e adequada. Percebe-se então que tais obstáculos poderiam ser sanados com um trabalho de formação de mão-de-obra mais capacitada, desenvolvendo-se a percepção de que, eventualmente, os episódios de escassez de trabalhadores podem ser solucionados pela mecanização agrícola, mas o uso intensivo

da força de trabalho é condição básica para ampliar a produção e melhorar a qualidade do produto.

Por outro lado, também na percepção dos trabalhadores a relação do trabalho começa a ser vista como mais permanente e contínua do que a vigente no sistema mais tradicional de assalariamento na agricultura, visto que a demanda das grandes usinas tem ampliado de safra para safra, ultrapassando o tradicional período de corte e se mantendo mais constante também na entressafra. O desenvolvimento dessa percepção encaminha o trabalho braçal agrícola ao questionamento da diversidade de tratamento de que é objeto pelas políticas administrativas das empresas, característica até então considerada específica e inerente ao tipo de trabalho realizado.*

Não só a proximidade física e social dos diferentes trabalhadores no âmbito da empresa, como sua convivência nas mesmas comunidades e basicamente sua identidade de categoria enquanto trabalhador e a similitude das condições de assalariamento que usufruem, diluem os fatores de diversidade invocados para justificar essa diferença de tratamento.

A pesquisa sociológica tendeu a enfatizar as diferenças existentes na proletarização do trabalhador rural justamente com o objetivo de identificar as condições de superexploração a que está submetido e a lógica entre essa forma de ocupação da força de trabalho e a dinâmica de acumulação capitalista⁴¹. Ela mostra que, embora existam indicações de utilização do trabalho livre na agricultura paulista desde meados do século XIX, estas constituíam apenas formas complementares à relação social de produção bási-

* As primeiras formas de organização do trabalho mais estáveis e duradouras são as tentativas grotescas de aliar as vantagens, para o empregador, dos dois sistemas de relações do trabalho: manter o assalariado intermediado pelo empreiteiro ou "gato", porém oferecer trabalho permanente durante todo o ano. Em São Paulo, em diversas lavouras, inclusive a de cana, este sistema de "turmas fixas", "turmas diretas com comissão", tornou-se bastante comum em fins dos anos 60. No caso das agroindústrias canavieiras paulistas, as "turmas fixas" começam a se mostrar mais onerosas (em custos diretos e indiretos) quando as safras se estendem para 7/8 meses de corte.

⁴¹ D'INCAO, M. C. - O Bóia-Fria - Acumulação e Miséria. Petrópolis, Vozes, 1975.

ca, que era a escravidão⁴². O assalariamento surge apenas em torno da metade do século XX, quando se verifica o surgimento de uma superpopulação relativa e de mudanças técnicas no sistema de produção agrícola, as quais oferecerão condições propícias para destruir o sistema de colonato, que prevalecia nas fazendas de café e outros que lhe eram semelhantes na época.

"O processo de produção do café em São Paulo não sofreu modificações técnicas que o adaptasse para condições de trabalho livre logo após a Abolição. A desproporção da demanda de mão-de-obra nas fases de cultivo e colheita de café fazia da garantia de capacidade de trabalho para a colheita a pedra de toque a partir da qual toda vida material das fazendas do oeste paulista se organizava⁴³."

Para isto era instaurada uma relação não capitalista com os colonos, mediante o arrendamento de terras para produção autônoma cuja exigência de trabalho não coincidissem com o período de colheita. Portanto, só quando a oferta de trabalhadores livres ampliou-se o suficiente para ser mobilizada nos momentos de maior demanda e a modernização técnica foi introduzida em cada tipo de lavoura é que a lógica do processo de trabalho caminhou para a superação dessas formas não capitalistas, no sentido de efetivar o assalariamento puro e simples da força de trabalho.

As pesquisas mais recentes, principalmente de abordagem econômica, têm contemplado o assalariamento do trabalhador agrícola com maior ênfase nas características que o diferenciam do urbano-industrial, mostrando que a evolução do mercado de trabalho está tendendo a uma uniformização, que eliminaria os fatores que justificavam essa dicotomia. Um dos fatores assinalados para identificar essa tendência é o salário, cuja determinação é um processo que depende e reflete a:

"articulação dos diversos setores econômicos no marco geral da luta das classes sociais pela repartição do

⁴² DEAN, W. - Um Sistema Brasileiro de Grande Lavoura - Rio Claro 1820-1920, Paz e Terra, Rio de Janeiro, 1977.

⁴³ SALLUM JR., B. - Capitalismo e Cafeicultura: Oeste Paulista: 1888-1930, Duas Cidades. São Paulo, 1982.

produto (...) não é um dado exógeno de que parte a economia capitalista; é um processo interno a essa mesma economia, dentro do marco geral da sociedade na qual se insere"⁴⁴.

Com o processo de capitalização das atividades do campo, os salários rurais aumentam gradativamente, porque o custo de reprodução da força de trabalho deixa de ser reduzido para o empregador pelos rendimentos em espécie, obtidos pelo trabalhador através da economia de subsistência. Analisando esta situação, Souza baseia-se no quadro comparativo elaborado por C. Salm, reproduzido abaixo, o qual mostra a evolução dos salários rurais e urbanos em São Paulo no período de 1963 a 1973. Verifica-se que eles tendem a confluir, minimizando a capacidade diferenciadora deste fator para a caracterização de ambos os contingentes de trabalhadores, a nível do mercado.

TABELA 11.4.1 SÃO PAULO: SALÁRIOS RURAIS E URBANOS

ANOS	Salário-dia Agricultura Cr\$ Correntes (A)	Salário Mínimo por dia na Capital Cr\$ (B)	(A) / (B)	Índice do Salário Mínimo Real
1963	0,36	0,70	.51	100,0
1964	0,76	1,40	.54	104,5
1965	1,37	2,20	.62	98,0
1966	1,79	2,80	.64	89,2
1967	2,49	3,50	.71	85,2
1968	3,29	4,32	.76	86,2
1969	3,97	5,20	.76	85,0
1970	5,14	6,24	.82	83,1
1971	6,45	7,52	.86	83,4
1972	8,38	8,97	.94	85,3
1973	9,90	10,40	.95	88,0

FONTE: Dados originais do Instituto de Economia Agrícola da Secretaria da agricultura; Anuário Estatístico do Brasil FIBGE; Custo de Vida: Fundação Getúlio Vargas.

⁴⁴ SOUZA, P. R. - Salário e Mão de Obra Excedente in Valor, Força de Trabalho e Acumulação Monopolista, varios autores, estudos CEBRAP 25, p. 103/105.

Com os dados do IEA - Instituto de Economia Agrícola para o período 1949/1970, Lopes⁴⁵ construiu a tabela abaixo, que reforça a indicação de que o custo monetário de reprodução da força agrícola se eleva conforme se transformam as características de contratação e vinculação empregatícia desses trabalhadores. Estas são acompanhadas também de mudanças no seu estilo de vida, que passa a adquirir os contornos próprios do urbano em função da expulsão do homem da terra, da rápida urbanização dos municípios nos quais se intensificou a concentração de capital e da ampliação do acesso aos meios de comunicação de massas, cujas mensagens contribuem para a padronização das formas de consumir e viver.

TABELA 11.4.2 ESTADO DE SÃO PAULO, SALÁRIOS RURAIS*
1949-1970

ANO	DIARISTA RESIDENTE A SECO (1)	VOLANTE (2)	VARIÇÕES DECENAIS	
			(1)	(2)
1949	111,3	136,4	-	-
1959	116,6	138,0	+5%	+1%
1970	154,1	165,3	+32%	+20%

* Em cruzeiros de 1970 por mês.

Apesar da precariedade das informações existentes, os dados usados por Lopes indicam uma notória variação dos salários dos trabalhadores residentes na década de 60, a qual demonstra a diferença do tratamento dessa mão-de-obra pela empresa. Os trabalhadores residentes, via de regra, já não constituem a maioria da força de trabalho requerida, como no período do colonato, mas são principalmente os trabalhadores qualificados, como motoristas e operadores de máquinas e implementos, os quais passam a compor a parcela da mão-de-obra agrícola cujo nível de qualificação demanda um tratamento diferenciado para obtenção e manutenção.

⁴⁵ LOPES, J.B. - "Empresas e Pequena Produção no desenvolvimento do Capitalismo Agrário em São Paulo" - in Estudos Cebrap nº 22, p.54-57.

Esta diferença se observa pelo aumento dos salários diretos e pela cessão da residência gratuita, ou a preço simbólico, que constitui um salário indireto significativo, considerando-se que a despesa com moradia é sempre um item pesado no orçamento da família trabalhadora. Basicamente a disposição da empresa em manter este tipo de vínculo empregatício, que lhe traz ônus com a construção e manutenção de colônias e vilas habitacionais, reside na noção de que essa mão-de-obra torna-se praticamente cativa. Esta estabilidade do pessoal residente compensaria não só os custos de cessão de moradia como também os eventualmente empregados para qualificá-los nas atividades que executam, ou mesmo para atraí-los quando já habilitados.

No caso da agroindústria canavieira, a existência do trabalhador-residente justifica-se também por necessidades de trabalho não vinculadas à mecanização, mas próprias desse tipo de produção. São basicamente as atividades de queima da área de corte, que são realizadas durante a noite precedente e as emergências frequentes, principalmente de combate aos incêndios no canavial. Esta mão-de-obra é fixada nas colônias também como reserva para fases de excesso de trabalho, ou para atividades que são rejeitadas pelos trabalhadores intermediados pelo empreiteiro.

De meados dos anos 60 a meados dos 70 muitas das maiores agroindústrias de São Paulo tentaram utilizar o sistema de residência como forma de precaver-se contra a escassez de mão-de-obra no "pico" da safra. Aproveitando as colônias da fazenda remanescentes tentaram fixar pela moradia gratuita os trabalhadores com grande dependência econômica em relação à empresa. Figuravam neste caso as famílias de imigrantes de regiões ou Estados do País onde os problemas climáticos (as secas do Nordeste, as geadas do norte do Paraná) e as mudanças técnicas e econômicas (a mecanização das lavouras de grãos do Sul e a extensão da pecuária em Minas e Mato Grosso), liberavam amplos contingentes de pequenos proprietários e assalariados rurais. As agroindústrias "agenciavam" esta mão-de-obra no local de origem, cuidando de seu transporte e sua fixação em terras próprias ou de arrendamento, empregando-a diretamente ou através do empreiteiro-agenciador.

Na maioria dos casos esta não foi uma solução para manter os trabalhadores cativos às empresas, visto que os residentes ligados às atividades braçais tendem a apresentar alta rotatividade, per

manecendo na colônia o tempo estritamente necessário para que a família encontre moradia na zona urbana, outras oportunidades de emprego e ganhe "sua liberdade". Com isto, cada família agenciada tende a permanecer empregada, em média, durante uma safra a uma safra e meia, que é um período bastante pequeno para garantir o retorno ao empregador das despesas de "agenciamento" e moradia.

Para o trabalhador a residência nas colônias não é satisfatória, porque basicamente ele perde sua possibilidade de barganhar o preço de sua força de trabalho na única ocasião em que consegue fazê-lo, que são os momentos de "pico" de safra. Obriga-se, além disso, a atender a qualquer necessidade da empresa o que estende indefinidamente sua jornada de trabalho, ficando submetido à eterna vigilância da empresa mesmo ao nível do convívio familiar, pois o administrador da colônia é também seu fiscal de trabalho.

O conjunto desses fatores, acrescido do fato de que os residentes provenientes de outras regiões sempre consideram como projeto de vida principal a volta ao local de origem, desqualificou a oferta de residência como meio de combate às oscilações de oferta de mão-de-obra braçal para a agroindústria canavieira.

A análise da evolução dos salários rurais e urbanos apresenta também outro fator reforçador da tese da unificação do mercado de mão-de-obra não-qualificada ou semiqualficada, que é a determinação essencialmente urbana do custo de reprodução do trabalhador agrícola assalariado. Além das características já apontadas — o estabelecimento da moradia preferencialmente em zona urbana e a aquisição de padrões urbanos de consumo — há dois aspectos que devem ser ressaltados. O primeiro é que o processo de proletarianização do trabalhador agrícola permitiu a convergência entre os custos de reprodução da força de trabalho despendidos na agricultura e na indústria, ampliando a reserva de mão-de-obra para a economia como um todo.

"Já não tem mais sentido falar-se em reserva de mão-de-obra exclusivamente urbana e reserva de mão-de-obra exclusivamente rural: essas frações do 'exército de reserva' tendem gradativamente a se unificarem numa só. Isso permite que, de um lado, o 'excedente' dessa mão-de-obra do setor urbano seja, pelo menos em parte, ab-

sorvido pela agricultura na época das colheitas, evitando assim um crescimento maior dos salários; de outro, que os salários urbanos mais baixos, especialmente os do setor de serviços e da construção civil, absorvam a variação dos salários rurais".⁴⁶

O segundo aspecto que caracteriza essa tendência de uniformização do mercado de trabalho, que embora não tenha sido tão pesquisado quanto ao comportamento dos salários, guarda muita importância é o da representação do trabalhador sobre sua posição social e sua condição de proprietário da força de trabalho requerida pela produção. A vivência desse processo de proletarização há duas gerações, conforme a região rural de São Paulo que se estude, vem acentuando uma percepção do trabalhador agrícola sobre si próprio e o trabalho que executa, que se aproxima muito daquela do trabalhador urbano-industrial. A própria aceitação do assalariamento como forma única de retribuição do trabalho realizado, de não sentir-se mais expropriado da terra e do produto que cultiva, assim como a aspiração pelo emprego em atividades urbanas, indica que ele se percebe e se compreende como proletário, aquele que troca sua capacidade de trabalho por sua condição de sobrevivência.

As avaliações negativas que alguns trabalhadores fazem do trabalho agrícola, principalmente das atividades braçais, e o consenso de suas aspirações voltadas para o mercado de trabalho urbano-industrial, — que é até mesmo idealizado —, reforçam que a dicotomia entre os dois mercados de trabalho se esvai se for considerado o nível das representações dos próprios agentes sociais. Nele se estabelece uma relação causal entre as condições em que se sobrevive e as condições em que se obtêm os meios para garantir essa sobrevivência e a possível reprodução.

Na agroindústria canavieira esta uniformização de mercado se verifica no microcosmo da organização empresarial em várias situações peculiares. É comum, na instalação do empreendimento, que trabalhadores agrícolas sejam empregados na construção civil das edificações necessárias, assim como há empresas que utilizam "rurícolas" diferenciados nas funções mais simples da operação industrial de forma permanente ou intermitente. Na maioria das re-

⁴⁶ GRAZIANO, J.F. - op. cit. p. 138-139

giões canavieiras, o número de trabalhadores "volantes" é ampliado nas safras pela mão-de-obra vinda de outros setores, como a construção civil, os serviços em geral particularmente os domésticos, atraída que é pela perspectiva de obtenção de maior renda, seja pelo aumento de salários em função da prioridade do trabalho e da concorrência entre empregos, seja pelo tipo de cálculo salarial (produção, empreita, comissionamento) que oferece condição de ganho temporário mais satisfatória do que os salários regulares dos empregos urbanos.

Esta alternância entre empregos rurais e urbanos não é característica exclusiva das regiões canavieiras nem tampouco provocada apenas pela presença da agroindústria, mas de todas as situações nas quais o trabalhador agrícola foi separado dos meios de produção, especialmente da terra, dependendo exclusivamente da venda de seu trabalho para sobreviver. Há uma grande quantidade de estudos sociológicos e econômicos realizados, indicando que as variações de renda dessas unidades familiares dependem dessas possibilidades de dividir seus componentes entre as oportunidades de emprego oferecidas por ambos os meios, o rural e o urbano, concomitantemente. Da mesma forma como em algumas regiões de concentração canavieira do Brasil, especialmente no Nordeste, ainda sobrevivem pequenos proprietários, parceiros e arrendatários que se assalariam temporariamente porque sua produção é insuficiente para sua reprodução.⁴⁷

Quando essa alternância de emprego ocorre com o trabalhador e sua unidade familiar, não apenas em função das características regionais da economia mas também condicionada pela demanda de trabalho no âmbito mais restrito de cada empresa, maior se torna a dissonância — para os trabalhadores e para os sistemas administrativos empresariais — resultante da manutenção de políticas diversas e de padrões de relações do trabalho muito diferenciados. O quadro formado por este conjunto de mudanças tende a aproximar objetiva e subjetivamente o trabalhador não-qualificado agrícola do industrial. Fica explícito quando se apreende no discurso do trabalhador agrícola a aspiração pela mobilidade social, que seria obtida com a passagem para as atividades industriais e a inerta

⁴⁷ BRANDT, V.C. - "Do colono ao "bóia-fria": transformações na agricultura e constituição do mercado de trabalho na Alta Sorocabana de Assis". Petrópolis, Estudos Cebrap, nº 19, Vozes, 1977.

satisfação com a empresa que pretende fixá-lo como empregado num padrão de relacionamento que ele rejeita, visto que não atende àquela expectativa de mudança.

Não se trata, no entanto, apenas de uma simples defasagem entre a aspiração e a condição de satisfazê-la num determinado grupo social. Quando o trabalhador agrícola vislumbra o modelo do empregado industrial como meta de ascensão, ele não é movido exclusivamente pelo "efeito demonstração" exercido por ocupações que gozam de mais prestígio, ou pela percepção de diferenças salariais mais significativas. Aliada a estes fatores, a percepção do trabalhador desenvolveu-se também em função de modificações do processo de trabalho na lavoura e das formas de organização desse processo, que são decorrentes das características e objetivos de desempenho próprios da moderna agroindústria canavieira.

Estas transformações vão necessariamente repercutir no conteúdo das políticas de administração de Recursos Humanos dessas empresas, alterando as relações do trabalho em sua expressão concreta, mesmo que o enquadramento institucional-legal destas permita manter estáveis os padrões tradicionais.

CAPÍTULO III

TRABALHO E RELAÇÕES DO TRABALHO

NA AGROINDÚSTRIA CANAVIEIRA

DE SÃO PAULO

INTRODUÇÃO

As questões discutidas até aqui de forma mais genérica e abrangente foram também objeto de verificações empíricas, conduzidas com o objetivo de identificar os fatores de caracterização dos padrões de relações do trabalho vigentes na moderna agroindústria canavieira paulista e os possíveis indicadores de mudanças neles contidos.

Os dados secundários e primários foram coletados no contexto de uma série de trabalhos realizados em agroindústrias paulistas, visando estudar problemas de mão-de-obra no período de 1978 a 1982. O material aqui discutido não reproduz os resultados obtidos nesses estudos, cujos objetivos específicos permeavam a questão das relações do trabalho na agroindústria canavieira, mas não a elegiam como foco central da análise. Foi exatamente a frequência e intensidade com que os dados e situações a ela referidos surgiram nesses trabalhos que conduziram à necessidade de realizar um corte analítico do conjunto do material, reagrupando-o neste particular enfoque. Para tanto o presente estudo elegeu os seguintes pontos de análise da questão:

1. Enfocando especificamente a questão da inserção do trabalhador rural na agroindústria canavieira e das mudanças, detectadas ou potenciais, nas relações do trabalho estabelecidas, procedeu-se ao estudo de duas situações distintas: uma em que esta inserção se verifica em região de São Paulo de alta concentração de usinas e destilarias de grande porte, onde o cultivo de cana é intenso nos últimos 30 anos caracterizando-a como monocultora; outra na qual o assalariado rural é recrutado por diferentes tipos de lavoura no decorrer do ano sendo que a presença de usinas e destilarias era pequena, embora esteja se expandindo nos últimos cinco anos devido à aprovação de projetos de destilarias autônomas.

A Região 1, que configura a primeira situação foi constituída por 15 municípios do Estado de São Paulo que estão delimitados basicamente por Botucatu, Bauru, Igarapu do Tietê e Avare e que foram escolhidos por constituírem os fornecedores constantes de mão-de-obra braçal agrícola das quatro maiores

agroindústrias localizadas no espaço compreendido por elas. Estas quatro empresas de grande porte apresentam grande proximidade física estando duas delas a apenas 13 km de distância, entre as respectivas instalações industriais e a mais longínqua à cerca de 40 km destas. Para agravar a concorrência por mão-de-obra, bastante alta, existem num raio menor do que 100 km outras quatro usinas ou destilarias de porte entre médio e alto.

A Região 2 foi composta por 9 municípios: Assis, Borá, João Ramalho, Lutécia, Oscar Bressane, Paraguaçu Paulista, Quatã, Rancharia e Tupã, que são os potenciais fornecedores de mão-de-obra braçal agrícola para os empreendimentos já existentes (4 usinas ou destilarias, inclusive uma agroindústria desativada, que voltou a operar em 81/82) e para os que pretendem se instalar na Região. Considerando as instâncias de análise propostas para abordar o tema, procurou-se comparar a ocupação da mão-de-obra agrícola alocada na produção canavieira para fins industriais das duas Regiões enfocando os seguintes aspectos:

- . as características e tendências do mercado de trabalho, em termos da relação entre oferta e demanda de mão-de-obra, baseada em dados secundários acerca do comportamento demográfico das Regiões escolhidas, com o objetivo de identificar os fatores exógenos às empresas capazes de influenciar sua postura em relação ao trabalho e ao trabalhador;
- . as condições de vida e trabalho de amostras da população assalariada em atividades braçais agrícolas nas duas Regiões, as quais permitem delinear o quadro específico da apropriação dessa força de trabalho e da realização de determinados padrões de relações do trabalho;
- . as aspirações referentes às condições de vida e trabalho nessas mesmas amostras, onde se pretende detectar a visão do trabalhador sobre as condições vivenciadas e as perspectivas de mudança que percebem e/ou desejam em sua trajetória profissional enquanto indivíduos e como componentes de uma categoria de trabalhadores.

A fase de levantamento empírico exigiu o emprego de técnicas

diversas, conforme as condições locais de abordagem dos trabalhadores e das empresas e, principalmente, de acordo com os objetivos que se pretendia atingir. Os levantamentos não visavam apenas obter os dados quantitativos capazes de dimensionar as características e condições das relações do trabalho observadas, como também os qualitativos que guardavam a importância de explicitar e orientar a interpretação dessas dimensões a partir da visão-de-mundo, do conjunto de vivências e opiniões e dos padrões de representações dos próprios agentes sociais nelas envolvidos.

Na Região 1 foram aplicados 418 questionários junto às famílias de trabalhadores rurais e realizadas 40 entrevistas em profundidade com trabalhadores empregados nas quatro usinas direta ou indiretamente. Foram também entrevistados 5 empregadores de mão-de-obra atuantes há mais de dez anos na Região, assim como os dirigentes de dois sindicatos de trabalhadores rurais. Duas das quatro agroindústrias da Região ofereceram condições para o levantamento de dados internos referentes à administração pessoal, inclusive com realização de entrevistas com empresários, diretores, gerentes, funcionários e empregados da produção agrícola e industrial sobre as políticas administrativas, os problemas de administração da mão-de-obra, as questões referentes à organização do processo de trabalho. Na Região 2 foram aplicados 274 questionários com perguntas objetivas e 70 roteiros de entrevista em profundidade, junto à população trabalhadora agrícola. Foram também entrevistados quatro prefeitos locais, dois empresários do setor, dois dirigentes dos sindicatos de trabalhadores rurais e 5 empreiteiros de mão-de-obra atuantes na Região. Embora duas agroindústrias de médio a grande porte tivessem permitido o levantamento de informações internas, o material resultante é menos rico em detalhes em virtude de que ambas estavam em fase de pré - operação, uma porque se trata de destilaria autônoma recém - implantada e outra porque é uma usina antiga que estivera desativada. O critério de escolha das cidades onde se realizou o levantamento de dados primários junto à população trabalhadora baseou-se na proximidade física de empreendimentos sucro - alcooleiros e na presença significativa da mão-de-obra braçal agrícola no contingente populacional.

2. A partir dessa pesquisa mais ampla realizou-se um estudo de

caso específico para analisar a evolução da política administrativa de uma agroindústria de grande porte, localizada em região de intensa capitalização, modernização agrícola e tecnológico-industrial e concentração de empresas semelhantes. Procurou-se, então, contrapor o trabalho agrícola ao industrial em termos dos fatores que definem padrões diversos de relações do trabalho para um e outro trabalhador.

A contraposição justifica-se na medida em que os padrões institucionais das relações trabalhistas são diversos e que esta diversidade é mais demarcada pelos diferenciais de tratamento da mão-de-obra no interior de cada empresa. Além disso esta "contraposição-diversidade" é o primeiro fator que se objetiva ao nível das representações dos trabalhadores, seja para que o operário da indústria reitere sua distância social e profissional do "rurícola", seja para que o trabalhador agrícola aspire vivenciar as condições e relações do trabalho do primeiro, ou se sinta mais espoliado ao comparar-se com este modelo.

Este estudo envolvendo técnicas de observação-participante, análise e diagnóstico organizacional, entrevistas em profundidade e intervenções na linha da chamada pesquisa-ação foi realizado em uma das agroindústrias da Região I durante o período de 18 meses. Os dados aqui apresentados e discutidos são parte do material resultante dessa atuação e foram selecionados a partir da necessidade de proceder ao corte metodológico que propiciasse a identificação dos padrões de relações do trabalho vigentes na empresa e das tendências de mudança neles detectadas. Optei pelo detalhamento do estudo de caso, tendo em vista que estas identificações não são facilmente realizáveis em conjuntos mais amplos, principalmente com a complexidade de aspectos que apresentam ao nível do real. Obviamente corre-se o risco de generalizar características particulares da empresa estudada, entretanto, ele se minimiza pela possibilidade de comparação com outras situações conhecidas, ainda que com mais superficialidade, além de não constituir obstáculo, na medida em que os dados são discutidos para o contexto específico, não pretendendo elaborar resultados de caráter genérico.

De fato, toda a amarração desse conjunto de análises não pretende apresentar quaisquer resultados fechados: não se objetiva ela

borar o modelo ideal de relações do trabalho para o contexto das agroindústrias canavieiras nem tampouco considerar que a mudança das relações do trabalho na agricultura deva passar necessariamente por uma "modernização" do tipo administrativo-empresarial. Antes, a intenção é captar as modificações que ocorrem quando são dadas as situações específicas e concretas da agroindústria, as quais podem permitir a previsão, ainda que inconclusa, de perspectivas de mudança. Os dados de diferentes tipos aqui analisados visam referenciar empiricamente a proposta de abrir a discussão sobre a política de relações do trabalho no Brasil contemporâneo e as políticas de relações do trabalho concretamente emergentes no contexto das organizações empresariais, a partir de uma temática escolhida pela riqueza de sua especificidade. Esta pode constituir-se, eventualmente, em forma potencial de mudança, pelo grau de contradições que encerra ao nível da complexa relação que se estabelece entre o capital e o trabalho em cada configuração específica de produção econômica.

1. CARACTERIZAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA BRAÇAL AGRÍCOLA EM DUAS REGIÕES DO ESTADO DE SÃO PAULO

As análises elaboradas com o material empírico coletado nas Regiões 1 e 2 sobre as condições de vida e trabalho da mão-de-obra braçal agrícola e também acerca das influências exercidas pelos empreendimentos agroindustriais e agropecuários locais sobre os padrões de relações do trabalho vigentes, devem ser enquadradas no referencial de caracterização sócio-econômica regional.

Este enquadramento foi realizado de forma sucinta, para atender o objetivo de detectar causas e características dos padrões estudados que pertençam à especificidade dessas Regiões. Evita-se, deste modo, que as interpretações dos dados sejam genericamente orientadas pelo vetor de análise das relações entre o capital e o trabalho, tomadas de forma abrangente ou, ainda, tomadas para o contexto, também muito amplo, das relações de produção capitalista no setor. Remete-se estas diretrizes para um ponto mais próximo do real observado, o qual permite apreender a categoria relações do trabalho referenciada às características estruturais e conjunturais das Regiões estudadas, conforme se apresentavam no momento da pesquisa.*

As Regiões 1 e 2 embora apresentem significativas diferenças de caracterização demográfica e sócio-econômica, enfrentam igualmente o problema da oferta deficitária de mão-de-obra braçal agrícola, com perspectivas de agravamento se as tendências históricas de comportamento populacional mantiverem o sentido dos últimos 20 anos e o processo de desenvolvimento e acumulação capitalista continuar intenso.

Em ambas as Regiões estudadas, o crescimento da escassez dessa mão-de-obra conduziu as agroindústrias às soluções tradicionais de estender o período de safra e recrutar trabalhadores fora de seus limites físico-geográficos. Ambas as medidas tendem a não

* Considerando os limites deste trabalho e a preocupação em não desfocar da questão central que é analisada, maiores detalhes sobre as características demográficas e sócio-econômicas das Regiões 1 e 2, bem como sobre as perspectivas de escassez de mão-de-obra para as atividades braçais agrícolas estão inseridos nos Anexos I e II deste Capítulo.

prevalecer por muito tempo, sob pena de incorrer em custos adicionais sobre o fator trabalho, sendo que no caso das empresas que não estão desenvolvendo técnicas de "extensão de safra" ocorre queda do rendimento industrial derivada do corte de parte da cana realizado fora do período útil de industrialização.

A escassez de mão-de-obra é problema comum para todos os produtores e a habitual solução de realizar o recrutamento em regiões mais distantes tende a se tornar anti-econômica, aumentando a concorrência no mercado local. A tentativa de estabilizar a mão-de-obra agrícola resolveria em parte o problema mas tem sido pouco utilizada porque envolve mudanças fundamentais nos padrões tradicionais de apropriação do trabalho na agricultura. A mecanização parcial da colheita na lavoura de cana é uma solução que abranda o problema da empresa, desde que ela tenha trabalhadores estáveis em quantidade suficiente para complementar o trabalho das máquinas e realizar o corte manual, onde ele se já indicado. Em qualquer das tentativas de solução ressalta que a produtividade do trabalho agrícola poderia ser aumentada, desde que as condições de vida e trabalho oferecidas à mão-de-obra propiciassem o desenvolvimento do trabalhador.*

A permanência das tendências de escassez reforçando os desequilíbrios no mercado de mão-de-obra agrícola costuma provocar ondas de elevação dos salários, independentemente de qualquer política administrativo-empresarial orientada para aumentar a renda dos trabalhadores. A curtíssimo prazo, esse aumento nos salários parece amenizar o problema da escassez, mas seu efeito cessa rapidamente, porque a diferença é sempre coberta pela concorrência nos momentos em que se acirra a disputa pela mão-de-obra.

Para os trabalhadores estes momentos de melhoria de ganho são também excessivamente rápidos, não alterando significativamente

* Embora estes dados sejam de difícil coleta e análise é possível perceber, pelas informações internas de quatro agroindústrias estudadas que o "rendimento de corte manual" vem caindo progressivamente nos últimos dez anos. Relativizando os resultados, devido a imprecisão das informações e a multiplicidade de causas intervenientes em cada situação, pode-se afirmar que a produtividade desceu de 7 a 10 para 4 a 5 toneladas por homem/dia. Mesmo que os dados quantitativos não sejam exatos, o diferencial é muito significativo e está claramente associado às más condições físicas do trabalhador, à insatisfação com o trabalho (condições e relações) e à ausência de investimentos técnicos e administrativos no aperfeiçoamento do processo de trabalho.

o rendimento médio anual. As manipulações dos preços de mercado, realizadas pelas empresas e/ou empreiteiros locais não permitem elevações muito discrepantes e, principalmente, a manutenção prolongada dos períodos de alta. Estas oscilações podem, inclusive, resultar em prejuízo para os trabalhadores porque estimula uma rotatividade espontânea que provoca a perda de direitos adquiridos e aumenta a instabilidade de emprego.

A médio e longo prazo, as agroindústrias canavieiras das duas Regiões deverão modificar substancialmente suas políticas administrativas para atrair a mão-de-obra braçal agrícola, mantendo-a estável mediante a instituição de estímulos salariais à produtividade, cessão de benefícios, cumprimento dos direitos trabalhistas etc. Isto implica uma revisão fundamental dos sistemas de produção e de organização do processo produtivo agrícola visando diminuir a sazonalidade da utilização de força de trabalho, distribuindo-a com maior equilíbrio durante o ano contínuo.

Como se viu, a demanda de mão-de-obra braçal na lavoura canavieira altera-se significativamente conforme a tecnologia adotada. Por isto a utilização de equipamentos e implementos mecanizados, assim como a de herbicidas químicos, deve ser dosada para atender este objetivo de redução da sazonalidade de emprego. Seguindo a tendência natural, a mecanização da colheita aumentará na medida em que os déficits de mão-de-obra se tornem pronunciados, o que provocará a redução de oferta de trabalho e o rebaixamento salarial dos trabalhadores agrícolas na entressafra. Este quadro agravará as condições de desequilíbrio e injustiça social já presentes na relação entre capital e trabalho na sociedade brasileira e é também uma opção suicida para as empresas do setor, visto que os sistemas manuais de plantio e condução da lavoura oferecem nítidas vantagens sendo que, mesmo a mecanização do corte demanda um contingente significativo de trabalhadores, os quais não estarão disponíveis se o próprio capital não se responsabilizar por sua fixação no setor, em condições de manutenção e reprodução de sua força de trabalho.

Logo, a estabilidade de emprego é condição "sine qua non" para que se obtenha esta fixação, o que implica utilizar sistemas de organização do trabalho e de qualidade de vida do trabalhador que propiciem oportunidades para o aumento de sua produtividade. Esta não é uma questão simples, visto requerer que o planejamen

to empresarial da agroindústria como um todo e, especificamente, a programação das operações agrícolas sejam aperfeiçoadas, incluindo uma preocupação com o fator trabalho e uma valorização do trabalhador, até aqui ausentes nas políticas das empresas do setor.

Estas mudanças deverão condicionar as relações do trabalho na agroindústria levando-as a se modificarem ao nível formal e informal. Nas relações com o trabalhador agrícola, as características de mais imediata mudança são: a explicitação dos vínculos legais e administrativos do emprego; a responsabilidade pelos encargos sociais, a assunção dos custos indiretos do trabalho e a execução de planos de benefícios e assistência necessários para melhorar a qualidade de vida dessa mão-de-obra.

Um ponto fundamental é a elaboração de medidas práticas para eliminar, gradativamente, a intermediação do emprego, de forma que o trabalhador não se subjugue a dois empregadores ao mesmo tempo, tendo seu salário expropriado pelo empreiteiro. Para isto cada empresa necessariamente deverá empregar sistemas administrativos que tratem o conjunto de empregados de modo equânime quanto a direitos, equilíbrio salarial, estabilidade de emprego, oportunidades de aperfeiçoamento e ascensão profissional.

Provavelmente a implantação de mudanças deste tipo acarretará, a médio prazo, alterações no perfil e no comportamento do trabalhador assalariado agrícola em geral e provocará tendências de mudanças no trabalhador braçal ou semiqualficado na indústria. Pelo que é possível observar hoje, estas mudanças enfocarão, prioritariamente, as condições de trabalho (jornada, segurança, insalubridade) e os sistemas administrativos de Recursos Humanos (planos de carreira, cálculos de horas extras, reajustes salariais).

Considerando as linhas gerais deste quadro de referência pode-se especificar as características das duas Regiões estudadas:

1) REGIÃO 1

A Região 1 apresentou uma população total de 476.511 pessoas no Censo de 1980, sendo que a projeção para 1990 indica seu crescimento para 607.344 habitantes. A População Economicamente Ativa (PEA) da Região foi constituída por cerca de 34,9% da população total em 80 e será cerca de 34% em 1990. Em face do desenvolvimento econômico da Região, a participação da PEA-Agrícola, no total da PEA, apresenta uma tendência declinante nos períodos de 1960-70 e de 1970-80. Este quadro é compreendido quando se observa que os municípios que apresentaram altas taxas de crescimento populacional — Baurú, Lençóis Paulista e Igarapú do Tietê — caracterizaram-se por figurar entre os que apresentaram as maiores taxas de urbanização:

TABELA III 1.1. - MUNICÍPIOS COM ALTAS TAXAS DE CRESCIMENTO POPULACIONAL URBANO.

CIDADE	TAXA
Bauru	91,6%
Botucatu	88,6%
Avaré	84,1%
Igarapú do Tietê	82,4%
Lençóis Paulista	70,4%

O crescimento neles verificado não é indicativo de um aumento na oferta de mão-de-obra para a lavoura, ao contrário, pode significar evasão dessa população trabalhadora em direção a ofertas de trabalho no setor urbano. Os registros demográficos demonstram que no período de 1960 a 1980 os municípios de Águas de Santa Bárbara, São Manuel, Arealva, Boracéia e Cerqueira César apresentaram taxas de crescimento populacional negativo, que indicam tendências migratórias. Os municípios de Igarapú do Tietê, Lençóis Paulista e Bauru tiveram um crescimento populacional entre 2,8% e 3,8%, demonstrando a possibilidade de existir uma compensação interna que não permite a ocorrência de um desequilíbrio populacional a nível regional. Esta possibilidade é reforçada através dos resultados obtidos no levantamento amostral realizado, que indicam que os trabalhadores pesquisados estão fixados

na região, pois mais de 50% deles residem há mais de dois anos na atual residência e 25,6% da amostra há mais de cinco anos, sendo que 52,5% dos pesquisados procedem de cidades da Região. Na tabela III-1.2. pode-se observar estes dados, quando cruzados com outros levantados em relação ao tempo de trabalho na lavoura de cana da amostra regional.

TABELA III.1.2. - CRUZAMENTO ENTRE O TEMPO DE TRABALHO NA LAVOURA CANAVIEIRA E A PROCEDENCIA DOS TRABALHADORES DA AMOSTRA -REGIÃO 1

PRECEDENCIA TEMPO	Até 1 mês	1 a 6m.	6 a 12m.	1 a 2a.	3 a 5a.	6 a 10a.	+ 10a.	Total %
Cidades da Região	10	22	14	29	48	32	57	212
	4,7	10,4	6,6	13,7	22,6	15,1	26,9	52,5
	52,6	61,2	58,4	51,8	51,6	42,6	56,4	
	2,5	5,4	3,4	7,2	11,9	7,9	14,1	
Cidades do Estado	5	7	2	11	18	29	25	97
	5,1	7,2	2,1	11,3	18,6	29,9	25,8	24,0
	26,3	19,4	8,3	19,6	19,4	19,4	38,8	
	1,2	1,7	0,5	2,7	4,5	7,2	6,2	
Outros Estados	4	7	8	16	27	14	19	95
	4,2	7,4	8,4	16,8	28,4	14,8	20,0	23,5
	21,1	19,4	33,3	28,6	29,0	18,6	18,8	
	1,0	1,7	2,0	4,0	6,7	3,4	4,8	
Total	19	36	24	56	93	75	101	404
	4,8	8,8	5,9	13,9	23,0	18,6	25,0	100,0

Na tabela III 1.3. pode-se observar os dados referentes ao tempo de moradia do trabalhador pesquisado na atual residência, empregados nas quatro maiores usinas da região.

TABELA III.1.3. - TEMPO DE MORADIA DO TRABALHADOR NA ATUAL RESIDÊNCIA, POR USINA - REGIÃO I -

USINA - TEMPO	- de 1 ano	1 ano	1 - 2 anos	2 - 3 anos	3 - 5 anos	5 - 10 anos	+ de 10 anos	Total %
1	0	43	8	2	24	20	6	103
	0,0	41,7	7,8	1,9	23,3	19,4	5,8	24,6
	0,0	29,9	14,0	4,1	40,0	32,8	13,0	
	0,0	10,3	1,9	0,5	5,7	4,8	1,4	
2	0	36	21	28	23	14	8	130
	0,0	27,7	16,2	21,5	17,7	10,8	6,2	31,1
	0,0	25,0	36,8	57,1	38,3	23,0	17,4	
	0,0	8,6	5,0	6,7	5,5	3,3	1,9	
3	1	21	20	7	11	12	12	84
	1,2	25,0	23,8	8,3	13,1	14,3	14,3	20,1
	100,0	14,6	35,1	14,3	18,3	19,7	26,1	
	0,2	5,0	4,8	1,7	2,6	2,9	2,9	
4	0	44	8	12	2	15	20	101
	0,0	43,6	7,9	11,9	2,0	14,9	19,8	24,2
	0,0	30,6	14,0	24,5	3,3	24,6	43,5	
	0,0	10,5	1,9	2,9	0,5	3,6	4,8	
Total %	1 0,2	144 34,4	57 13,6	49 11,7	60 14,4	61 14,6	46 11,0	418 100,0

TABELA III.1.4. - PEA E PEA-AGRÍCOLA DA REGIÃO 1 - DE 1981 a 1990

MUNICÍPIOS	POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA				TAXA DE CRESCIMENTO	
	Agríc.81	Não Agric.81	Agríc.90	Não Agric.90	81 - 90	81 - 90
					PEA %	PEAA %
Águas de Santa Bárbara	1.017	462	897	511	1,01	- 1,25
Agudos	3.580	5.261	3.316	7.029	2,94	- 0,76
Arealva	1.715	407	1.607	387	- 0,50	- 0,65
Areiópolis	2.400	310	2.628	359	1,48	0,91
Avaré	5.686	11.452	4.207	14.879	2,65	- 2,97
Baurú	4.305	59.756	4.214	83.029	3,34	- 0,21
Boracéia	1.058	260	951	249	- 0,43	- 1,06
Botucatu	3.632	18.352	2.953	22.677	2,14	- 2,05
Cerqueira César	1.982	1.591	1.793	1.656	0,40	- 1,00
Igaraçu do Tietê	2.765	1.923	3.519	2.471	2,54	2,44
Itatinga	1.234	2.077	820	3.013	3,79	- 4,00
Lençóis Paulista	3.984	9.696	2.538	16.518	5,47	- 4,41
Macatuba	1.774	2.360	1.272	3.180	3,03	- 3,27
Pederneiras	3.692	5.547	3.441	7.023	2,39	- 0,70
São Manuel	4.659	5.745	3.535	6.587	1,38	- 2,72
TOTAL	43.483	125.199	37.691	169.568	3,08	- 1,42

TABELA III.1.5. - DEMANDA E DÉFICIT DE MÃO-DE-OBRA AGRÍCOLA
 - DE 1981 A 1990 - REGIÃO 1.

*1

INDICADOR CULTURAS	ANO	DEMANDA		DÉFICIT	
		1981	1990	1981	1990
Cana-de-açúcar		58.857	80.959	—	—
Café/Pecuária/ Reflorestamento*2		19.024	18.039	—	—
Agrícola total		77.881	98.998	34.398	61.307

*1 Estimados para o mês de julho

*2 Os dados relativos a estas culturas/atividades agrícolas foram agregados devido à predominância absoluta da lavoura canavieira.

Todos os trabalhadores braçais agrícolas da Região 1, durante o levantamento amostral estavam empregados na lavoura canavieira. Dedicavam-se a duas atividades principais:

- corte de cana 66,5%
- carpa 28,0%

Como se observa na Tabela III.1.6., constatou-se que cerca de 44% dos entrevistados trabalha há mais de seis anos na cana e cerca de 37% entre dois e cinco anos. O resultado apresentado é característico dessa população, pois o trabalhador agrícola normalmente começa a trabalhar na infância e mantém-se nesta ocupação única, ou principal, no transcorrer de seu histórico de vida. A presença de cerca de 19% de trabalhadores da amostra que estão ingressando na força de trabalho deve-se, principalmente, pela intensa utilização do trabalho de crianças e adolescentes e também devido à época da realização do levantamento, que coincidiu com o aceleramento do recrutamento devido ao início da safra (corte de cana).

TABELA III.1.6.- DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA REGIONAL QUANTO AO TEMPO DE
TRABALHO NA LAVOURA CANAVIEIRA, POR USINA - REGIÃO 1

TEMPO DE TRAB. USINA	1 mês	1 - 6 meses	6 - 12 meses	1 - 2 anos	3 - 5 anos	6 - 10 anos	+ 10 anos	Total %
1	4	7	8	10	25	25	24	103
	3,9	6,8	7,8	9,7	24,3	24,3	23,3	24,6
	21,1	19,4	33,3	17,2	26,0	31,3	22,9	
	1,0	1,7	1,9	2,4	6,0	6,0	5,7	
2	10	8	7	18	29	25	33	130
	7,7	6,2	5,4	13,8	22,3	19,2	25,4	31,1
	52,6	22,2	29,2	31,0	30,2	31,3	31,4	
	2,4	1,9	1,7	4,3	6,9	6,0	7,9	
3	3	13	5	14	16	10	23	84
	3,6	15,5	6,0	16,7	19,0	11,9	27,4	20,1
	15,8	36,1	20,8	24,1	16,7	12,5	21,9	
	0,7	3,1	1,2	3,3	3,8	2,4	5,5	
4	2	8	4	16	26	20	25	101
	2,0	7,9	4,0	15,8	25,7	19,8	24,8	24,2
	10,5	22,2	16,7	27,6	27,1	25,0	23,8	
	0,5	1,9	1,0	3,8	6,2	4,8	6,0	
Total	19	36	24	58	96	80	105	418
	4,5	8,6	5,7	13,9	23,0	19,1	25,1	100,0%

Atualmente, para a Região 1, registra-se um déficit teórico de 34.400 trabalhadores agrícolas, sendo que este déficit deverá chegar a cerca de 61.000 trabalhadores em 1990. A projeção da oferta total de mão-de-obra (Tabela III.1.4. - PEA-Agrícola) para todas as lavouras é de 43.500 trabalhadores, enquanto somente a lavoura canavieira regional demandará cerca de 58.900 trabalhadores, o que justifica a gravidade do déficit.

A oferta deficitária da mão-de-obra agrícola na Região 1, cuja escassez é confirmada pela tendência histórica que indica a diminuição da PEA neste setor de produção, tende a se agravar a partir do mês de junho, atingindo o "pico" por volta de julho e mantendo-se até novembro/dezembro. A ocorrência desta variação é causada pela sazonalidade de ocupação da força de trabalho na lavoura canavieira, reforçada pela presença da lavoura cafeeira, esta demandando maior mão-de-obra em períodos coincidentes com o da cana-de-açúcar, em alguns dos municípios estudados. O crescimento da lavoura canavieira implica um processo de substituição de culturas e impede a diversificação da estrutura de produção que poderia proporcionar uma melhor distribuição da demanda de mão-de-obra durante todo o ano.

Os municípios que se caracterizaram na pesquisa como "exportadores" de mão-de-obra para a Região 1 — entre os quais destacam-se Bauru, Avaré, Águas de Santa Bárbara, Botucatu e Itatinga — são os menos expressivos quanto à presença da lavoura canavieira, enquanto nos municípios "importadores" de mão-de-obra — Lençóis Paulista, Igarapu do Tietê, Areiópolis, Macatuba, Pederneiras e São Manuel — a presença da lavoura canavieira é marcante, sendo inclusive, responsável pelo total da produção agrícola do município em alguns deles. Este é o caso dos municípios de Pederneiras (que atualmente demanda 16.693 trabalhadores agrícolas), Lençóis Paulista (13.004 trabalhadores), São Manuel (11.279 trabalhadores) e Macatuba (6.187 trabalhadores).

A Tabela III.1.7. indica que um percentual variável de cerca de 43% a 60% dos trabalhadores da amostra permanece empregado na mesma Usina desde que começou a trabalhar na lavoura. Embora este dado deva ser relativizado, porque a utilização de muitos adolescentes e jovens faz com que essa correlação seja fortalecida em virtude deste ser o primeiro emprego destes trabalhadores, ela pode caracterizar a grande capacidade de absorção de mão-de-obra braçal pela agroindústria canavieira, já que cerca de 44% da amostra tinha mais do que 6 anos de tempo de trabalho na lavoura.

TABELA III.1.7. - TEMPO DE ESTABILIDADE DE EMPREGO DOS TRABALHADORES PESQUISADOS, POR USINA - REGIÃO I

U S I N A S	Percentual de trabalhadores cujo tempo de trabalho na lavoura coincide como tempo de trabalho na Usina atual.	Percentual de trabalhadores que durante o total de tempo de trabalho na lavoura mudaram pelo menos uma vez de Usina.
1	52,4%	45,7%
2	60,8%	37,6%
3	48,4%	51,6%
4	43,2%	56,8%

A Tabela III.1.8. indica que cerca de 60% dos trabalhadores da amostra empregados pelas quatro agroindústrias da Região mantêm-se empregados na mesma empresa há mais de 1 ano, enquanto os demais apresentavam uma taxa de rotatividade alta, que é na sua maior parte resultante da oferta sazonal de emprego (35% da amostra mudara de trabalho de 1 a 3 vezes no ano).

TABELA III.1.8. - DEMONSTRATIVO DA ROTATIVIDADE DA AMOSTRA REGIONAL NO ÚLTIMO ANO, POR USINA - REGIÃO 1

USINA TEMPO	S.R.	NENHU MA VEZ	1 VEZ	2 VEZES	3 VEZES	4 VEZES	5 VEZES	6 VEZES	+ 6 VEZES	TOTAL %
1	2	57	9	22	7	2	2	1	1	103
	1,9	55,3	8,7	21,4	6,8	1,9	1,9	1,0	1,0	24,6
	40,0	22,6	25,7	26,8	28,0	28,6	50,0	25,0	25,0	
	0,5	13,6	2,2	5,3	1,7	0,5	0,5	0,2	0,2	
2	2	90	7	19	7	3	0	2	0	130
	1,5	69,2	5,4	14,6	5,4	2,3	0,0	1,5	0,0	31,1
	40,0	35,7	20,0	23,2	28,0	42,9	0,0	50,0	0,0	
	0,5	21,5	1,7	4,5	1,7	0,7	0,0	0,5	0,0	
3	1	46	7	20	5	1	1	1	2	84
	1,2	54,8	8,3	23,8	6,0	1,2	1,2	1,2	2,4	20,1
	20,0	18,3	20,0	24,4	20,0	14,3	25,0	25,0	50,0	
	0,2	11,0	1,7	4,8	1,2	0,2	0,2	0,2	0,5	
4	0	59	12	21	6	1	1	0	1	101
	0,0	58,4	11,9	20,8	5,9	1,0	1,0	0,0	1,0	24,2
	0,0	23,4	34,3	25,6	24,0	14,3	25,0	0,0	25,0	
	0,0	14,1	2,9	5,0	1,4	0,2	0,2	0,0	0,2	
Total	5	252	35	82	25	7	4	4	4	418
%	1,2	60,3	8,4	19,6	6,0	1,7	1,0	1,0	1,0	100,0

TABELA III.1.9. - DEMONSTRATIVO DAS CONDIÇÕES DE MUDANÇA DO ÚLTIMO EMPREGO NA AMOSTRA ORIGINAL, POR USINA - REGIÃO 1

USINA TEMPO	NÃO RES PONDEU	FOI DEMI TIDO	PEDIU DE MISSÃO	TROCOU TURMA	NÃO SABE	Total %
1	17	7	38	11	30	103
	16,5	6,8	36,9	10,7	29,1	24,6
	14,4	35,0	23,2	34,4	35,7	
	4,1	1,7	9,1	2,6	7,2	
2	57	4	40	8	21	130
	43,8	3,1	30,8	6,2	16,2	31,1
	48,3	20,0	24,4	25,0	25,0	
	13,6	1,0	9,6	1,9	5,0	
3	18	6	35	5	20	84
	21,4	7,1	41,7	6,0	23,8	20,1
	15,3	30,0	21,3	15,6	23,8	
	4,3	1,4	8,4	1,2	4,8	
4	26	3	51	8	13	101
	25,7	3,0	50,5	7,9	12,9	24,2
	22,0	15,0	31,1	25,0	15,5	
	6,2	0,7	12,2	1,9	3,1	
Total	118	20	164	32	84	418
%	28,2	4,8	39,2	7,7	20,1	100,0

É importante observar os resultados da tabela III.1.9., que procura identificar os motivos das mudanças de emprego. O alto percentual de trabalhadores que não responderam ou alegaram não saber o motivo (mais de 48%) dá uma dimensão aproximada do desequilíbrio provocado pela sazonalidade. Em contrapartida, o percentual dos que pediram espontaneamente demissão no último emprego (39%) é um forte indicador do maior grau de autonomia do braçal agrícola desta Região, que é menos dependente da decisão e influência dos empregadores. A maioria dos que pediram demissão no último emprego optara por trabalhar na usina que melhor pagava na ocasião da pesquisa (Usina 4 - 50,5%).

2. REGIÃO 2

Na Região 2 foi detectada uma população, em 1980, de 189.591 pessoas, o que permite estimar em 205.246 os habitantes em 1990, caso se mantenha uma taxa de crescimento da ordem de 8,2% para a década 80-90. Do total de habitantes, a Região apresenta uma População Economicamente Ativa (PEA) com cerca de 39%, em 1980, passando para cerca de 34% em 1990. O declínio estimado baseia-se no comportamento demográfico da Região, que indica a existência de fluxos migratórios desde a década de 60. Como exemplo, tome-se o município de Quatã*, que apresentou uma redução populacional na razão de -1,6%, conforme os dados coletados no Censo de 80. Ou o município de Rancharia, que cresceu a uma taxa de 0,3%, taxa esta considerada baixa em relação à observada no período acumulado de 1960 a 1980, que corresponde a um crescimento da ordem de 6,8% para o Estado de São Paulo.

Distribuindo-se a população em rural e urbana, verifica-se a tendência de urbanização, prevalecente desde 1960, que se concentrou em quatro municípios — Assis, Tupã, Rancharia e Paraguaçu Paulista — permanecendo os demais com população predominantemente de domicílio rural.

TABELA III.1.10 - CRESCIMENTO
URBANO-REGIÃO 2

PERÍODOS	TAXAS
Década de 60	51,5 %
Década de 70	65,0 %
Década de 80	82,0 %

* O exemplo do município de Quatã é bastante esclarecedor, na medida em que sua grande evasão populacional está claramente vinculada à gradativa desativação de uma agroindústria canavieira instalada na Região desde os anos 30 e que constituía a única empregadora da população municipal. Na ausência de outras ofertas de trabalho na agricultura (diminuição das áreas de cultivo, presença de pastagens e de culturas de grãos empregando mecanização), a mão-de-obra de Quatã dirige-se para os maiores centros urbanos da Região (Assis, principalmente) ou para a Grande São Paulo.

Apesar do visível crescimento urbano é importante observar que, em média, 43,9% da população da Região, no período 60-80, têm fixação rural, sendo que os municípios que apresentaram maiores índices são:

TABELA III.1.11 - MUNICÍPIOS COM AS MAIORES TAXAS DE
FIXAÇÃO RURAL - REGIÃO 2

CIDADES	TAXAS
Borã	70,6%
Lutécia	64,6%
Quatã	52,7%

São exatamente os municípios que apresentaram os maiores índices de população rural da Região, os que sofreram evasão populacional a partir da década de 60. O crescimento absoluto da população regional no período 60-80 foi de 15.276 pessoas, apresentando uma taxa de 0,42%, que pode ser considerada insignificante em face do crescimento verificado no conjunto do Estado de São Paulo, que foi de 12.226.940 pessoas, conforme o Censo de 1980.

TABELA III.1.12 - POPULAÇÃO TOTAL - OBSERVADA E ESTIMADA
1960 - 1990 - REGIÃO 2

MUNICÍPIOS	POPULAÇÃO TOTAL OBSERVADA			POP. TOTAL ESTIM.	TAXA DE CRESCIMENTO
	1960	1970	1980	1990	60-80 %
Assis	43.198	57.220	67.403	84.195	2,25
Borã (*)	2.812	1.270	855	471	-5,78
João Ramalho	3.731	2.797	2.854	2.496	-1,33
Lutécia	7.978	4.417	2.987	1.828	-4,79
Oscar Bressane	6.871	4.199	3.066	2.000	-3,95
Paraguçu Pta.	21.266	21.892	23.627	24.903	0,53
Quatã	12.098	11.581	8.756	7.449	-1,60
Rancharia	21.843	22.041	23.337	24.122	0,33
Tupã	54.468	52.537	56.656	57.782	0,20
Total	174.265	177.954	189.541	205.246	0,42

(*) A população do município de Borã, em 1960, estava contida na população de Paraguçu-Paulista (pop. 24.078); no desdobramento observe-se: Borã = pop. 2.812; Paraguçu Paulista = pop. 21.266.

Fonte: FIBGE

Dados: Censo/60 - Municípios e Distritos.

Censo/70 - Dados referentes à população residente com discriminação das pessoas de cinco (5) anos para cima, segundo municípios, distritos (foram anotados os totais).

CENSO/80 - População residente por situação de domicílio e sexo, segundo municípios e distritos.

TABELA III.1.13 - PEA E PEA-AGRÍCOLA - REGIÃO 2 - DE 1960 A 1990

MUNICÍPIOS	POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA											
	TOTAL		AGRÍCOLA		TOTAL PROJETADA		AGRÍCOLA PROJETADA		TAXA DE CRESCIMENTO			
	1960	1970	1960	1970	1980	1990	1980	1990	60-80		80-90	
									PEA %	PEAA %	PEA %	PEAA %
Assis	13.019	19.332	4.475	4.736	24.898	30.494	3.486	1.220	3,30	1,24	2,05	-9,97
Borã (*)	-	542	-	505	452	244	(**)	(**)	-	-	-5,98	-
João Ramalho	1.156	900	1.075	798	948	813	796	650	-0,99	1,49	-1,52	-2,01
Lutécia	2.849	1.410	2.594	1.197	993	518	765	435	-5,13	-5,92	-6,30	-5,49
Oscar Bressane	2.334	1.180	2.165	972	731	467	526	290	-5,64	-6,83	-4,38	-5,78
Paraguaçu Paulista	7.448	6.811	4.192	3.366	7.388	7.361	3.103	2.671	-0,04	-1,49	0,32	-1,49
Quatã	4.556	3.835	3.161	2.493	2.593	2.161	1.582	1.232	-2,78	-3,40	-1,81	-2,17
Rancharia	7.195	6.531	3.892	2.726	6.310	6.390	1.767	959	-0,65	-3,87	0,13	-5,93
Tupã	19.419	18.874	10.576	7.644	20.487	20.476	4.097	2.457	0,27	-4,63	-0,01	-4,98
TOTAL	57.976	59.415	32.130	24.437	64.800	69.194	16.122	9.914	0,56	-3,39	0,66	-4,75

* O dado para 1960 no CENSO refere-se ao Município de Paraguaçu Paulista que incluía o Distrito de Borã.

** Não existem dados.

Fonte: FIBGE

O quadro toma proporções mais sérias quando se verifica o comportamento da PEA-Agrícola, comparando-a à PEA total através da Tabela III.1.13. De 80 a 90 constata-se uma taxa de crescimento de -4,75 e de 0,66%, respectivamente. Para explicar a tendência de crescimento negativo da PEA-Agrícola ressalta-se, novamente, o êxodo contínuo e crescente da população rural em direção aos maiores centros urbanos, buscando ofertas de trabalho nos setores industrial, comercial e de serviços. É importante destacar que a taxa negativa de crescimento verificada na PEA-Agrícola é muito superior ao pequeno incremento positivo da PEA total, identificando-se um esvaziamento progressivo da primeira em relação à segunda. A troca de setor de ocupação, conforme se pode observar, não se trata de um fenômeno restrito apenas à população dos grandes municípios, como Assis e Tupã, mas vem ocorrendo igualmente nos municípios menores, com relativa exceção no caso do município de Lutécia.

A comparação da PEA-Agrícola para 1990 com os dados de 1980 mostra uma taxa de crescimento negativo para toda a Região estudada, que varia de -1,49% (Paraguçu Paulista) a -9,97% (em Assis). Neste estudo, apenas os municípios de João Ramalho, Paraguçu Paulista e Quatã conseguem manter, na projeção uma taxa de crescimento negativo inferior à taxa obtida para a Região 2.

A análise das informações obtidas no levantamento amostral sobre a procedência e moradia das famílias trabalhadoras, entrevistadas nas cidades em que residem atualmente, permitiu inferir que não houve um processo de imigração recente que alterasse este panorama demográfico regional. Observa-se que a população estabelecida há longo tempo na Região (mais de 10 anos) procede principalmente de cidades do Estado de São Paulo (27,0%) e de cidades de outros Estados (24,7%). As demais famílias (48,3%) originam-se da própria Região, não tendo sido afetadas pela ação do fluxo migratório. Parece não haver grande mobilidade da população entre as cidades da Região, uma vez que a maior parte das famílias entrevistadas reside há mais de 5 anos na mesma casa (32,5%). O expressivo número de trabalhadores agrícolas entrevistados na Região que residem em casas próprias (52%), quitadas ou em pagamento — o que é uma situação de moradia pouco comum nessa população — reforça essa característica de que as famílias que permanecem na Região 2 apresentam alto grau de fixação local. (Tabelas III.1.14 e III.1.15)

TABELA III.1.14 - CIDADE DE ORIGEM DA AMOS-
TRA PESQUISADA - REGIÃO 2

FREQUÊNCIA ORIGEM	FREQUENCIA ABSOLUTA	FREQUENCIA RELATIVA-%	FREQUENCIA AJUSTADA-%
Cidade da Região	129	47,1	48,3
Cid. fora Região	72	26,3	27,0
Cid.outro Estado	66	24,1	24,7
Outros	7	2,6	MISSING
TOTAL	274	100,0	100,0

TABELA III.1.15 - TEMPO DE MORADIA NA CASA ATUAL - REGIÃO 2

FREQUENCIA TEMPO DE MORADIA	FREQUENCIA ABSOLUTA	FREQUENCIA RELATIVA-%	FREQUENCIA AJUSTADA-%
Até 1 mês	6	2,9	3,0
1 a 6 meses	57	20,8	21,3
6 meses e 1 ano	37	13,5	13,9
1 a 5 anos	76	27,7	28,5
5 ou mais anos	89	32,5	33,3
Outros	7	2,6	MISSING
TOTAL	274	100,0	100,0

A redução da demanda de mão-de-obra gerou uma situação de desemprego, seguida de evasão populacional. Os municípios de maior porte, com diversificação de atividades econômicas e de culturas, sofreram menor retração por oferecerem possibilidades de realocação da mão-de-obra desempregada, principalmente através do "inchamento" das zonas urbanas. Os trabalhadores menos estáveis, isto é, aqueles que vivem em piores condições financeiras, de migração mais recente e menos fixados às cidades foram os primeiros a serem atingidos pelas condições desfavoráveis do mercado de trabalho, impelindo-os a buscar melhores oportunidades de emprego em outras regiões.

A força de trabalho agrícola disponíveis atualmente é formada pelos trabalhadores mais tradicionais, ou seja, famílias originárias da própria Região ou de migração mais antiga, as quais detinham condições de vida e trabalho mais estáveis ou não puderam acompanhar a evasão. A demanda de mão-de-obra para a Região 2, anualmente, chega a uma taxa média de 21.086,4 homens. O déficit médio atual estimado é de 4.964,4 homens, considerando-se um crescimento de 17,08% no déficit projetado para 1990.

TABELA III.1.16 - DEMANDA (\bar{M}) E DÉFICIT (\bar{M}) DE MÃO-DE-OBRA AGRÍCOLA - REGIÃO 2

CIDADES	INDICADOR ANO	DEMANDA (\bar{M})		DÉFICIT (\bar{M})	
		1980	1990	1980	1990
Assis		3.563,6	4.581,1	77,6	3.361,4
João Ramalho		929,1	832,4	133,1	182,4
Lutécia		784,6	1.065,5	19,6	630,5
Oscar Bressane (*)		435,1	470,2	+ 90,9	180,2
Paraguçu-Paulista (*)		2.324,5	14.326,4	+ 778,5	11.655,4
Quatã		5.872,0	3.852,9	4.290,0	2.620,9
Rancharia (*)		1.639,9	4.542,0	+ 127,1	3.583,0
Tupã		5.537,6	4.275,7	1.440,6	1.818,7
TOTAL		21.086,4	33.945,2	4.964,4	24.032,5
%		4,88		17,08	

(*) Nestes municípios houve casos de superávit de mão-de-obra, em 1980.

É interessante observar que enquanto na Região 1 os déficits mais expressivos são verificados nos municípios menores sendo os maiores responsáveis pelo fornecimento da força de trabalho, na Região 2, o déficit atinge também os maiores municípios (Assis e Paraguaçu Paulista). Portanto, apesar das características diferentes, ambas as Regiões apresentam tendência à escassez de mão-de-obra braçal agrícola, embora por motivos diversos, já que na Região 2, embora também exista forte concorrência, a determinante mais forte é a evasão populacional sofrida nos últimos anos.

Quando da realização do levantamento amostral na Região 2, a quase totalidade dos entrevistados, 96%, encontrava-se empregada, dedicando-se a seis culturas principais:

TABELA III.1.17 - OCUPAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA, POR CULTURA - REGIÃO 2

CULTURAS	Nº DE TRABALHADORES	% DA AMOSTRA OCUPADA NA CULTURA
Cana	117	42,7
Algodão	87	31,8
Amendoim	17	6,2
Outras culturas	16	5,8
Café	15	5,5
Desempregados	11	4,0
Arroz	7	2,5
Milho	4	1,5
TOTAL / %	274	100,0

Da amostra total, 74,5% estavam ocupados pelas lavouras de cana-de-açúcar (42,7%) e algodão (31,8%)* Os outros 25,5% distribuíam-se de forma relativamente proporcional entre as demais culturas, com predomínio das culturas do amendoim e do café.

* Esta relação de ocupação da mão-de-obra entre as duas lavouras não reflete a proporcionalidade real, porque na amostra houve a escolha intencional de 12% de trabalhadores alocados em agroindústrias canavieiras, o que certamente acresceu de forma não controlada a presença destes na amostra.

O índice de pleno emprego constatado na amostra pesquisada é um resultado decorrente do momento de realização do levantamento, justamente quando coincidem as duas safras principais — cana-de-açúcar e algodão — em termos de absorção de mão-de-obra braçal. Entretanto, o curto período de tempo em que os trabalhadores estavam empregados na cultura ou com o empregador do momento da pesquisa indica a característica de intensa intermitência destes empregos, nos moldes clássicos do trabalho volante:

- . mais de 50% da amostra estava empregada há menos de 6 meses;
- . 27% dos trabalhadores permaneciam na mesma cultura/empregador há 1 mês;
- . apenas 6,6% da amostra estava empregada por períodos superiores há 5 anos.

Indagados sobre a frequência e regularidade de obtenção de trabalho, independentemente da cultura empregadora, 80%, portanto a maioria dos entrevistados, declarou trabalhar direto durante o ano todo, embora em diferentes lavouras e com diversos empregadores, enquanto 20% dos trabalhadores permaneciam desempregados parte do ano. Configura-se, portanto, que na Região 2 persiste a sazonalidade de emprego e as relações do trabalho da mão-de-obra agrícola são caracterizadas pela não existência de: vínculo empregatício, estabilidade de emprego, benefícios e direitos trabalhistas formalizados.

A escassez dessa mão-de-obra poderá agravar-se, considerando-se que na Região 2 vem se expandindo a cultura de cana e a presença de agroindústrias, principalmente destilarias autônomas de álcool, que estão sendo direcionadas para as regiões do Estado com menor concentração canavieira, criando uma perspectiva de que os déficits estimados sejam incrementados pela rápida aceleração da concorrência local.

2. CONDIÇÕES DE VIDA E TRABALHO DOS TRABALHADORES AGRICOLAS DAS REGIÕES PESQUISADAS - A CONTRADIÇÃO ENTRE PRODUZIR TRABALHO E NÃO REPRODUZIR O TRABALHADOR.

A importância de conhecer as condições de vida e trabalho dos trabalhadores agrícolas destas Regiões reside no fato de que eles já estão empregados pelas agroindústrias canavieiras de grande porte nelas localizadas ou constituem a mão-de-obra potencialmente disponível para as necessidades que elas apresentam. São, portanto, estes os trabalhadores que vivenciam o processo de mudança das relações do trabalho que estas empresas podem provocar nas regiões em que predominam, seja concretamente — nos casos em que as condições do mercado estão pressionando as agroindústrias para efetivar transformações — seja em condições latentes, quando a agroindústria mantém e reforça os padrões vigentes de relacionamento, apesar da insatisfação, evasão e resistência que eles provocam junto aos trabalhadores.

A escolha deste caminho, mais lento e minucioso, para realizar o levantamento de dados objetivos e qualitativos sobre os trabalhadores agrícolas justifica-se, na medida em que, os padrões de relação do trabalho existentes não são transparentes à observação e análise. O reconhecimento empírico e a possibilidade de análise sociológica desta questão não pode limitar-se aos parâmetros do que é institucionalmente estabelecido, como já foi colocado no primeiro Capítulo, ainda que a estes se adicionar a especificidade das características das políticas empresariais do setor. Faltariam os dados de realidade sobre como o trabalho é realizado e vivido pelo homem e pela categoria, assim como os dados de representação sobre este trabalho, suas condições, os projetos de vida e as aspirações que são elaborados através dessa vivência.

Embora não faltem estudos sociológicos sobre a questão do assalariamento do trabalhador agrícola e suas representações, os quais guardam inegável importância e valor, creio que ficou suficientemente explicitado que as condições de trabalho próprias da agroindústria de grande porte influenciam de maneira fundamental a caracterização desse problema. O porte da agroindústria canavieira, as dimensões de sua expansão recente no Estado de São Paulo, as características de sua modernização e a especial dependência

que ela mantém desta mão-de-obra para efetivar sua produção, configuram a importância de voltar-se a refletir esmiuçadamente sobre as condições de vida e trabalho destes trabalhadores, porque, sem dúvida, há de se encontrar mudanças significativas, (positivas e negativas para este segmento da classe trabalhadora), nos modos de apropriação do trabalho agrícola pelo capital monopolista.

Os levantamentos junto aos trabalhadores das duas Regiões foram realizados em períodos de safra para que não se perdesse a oportunidade de detectar a presença das correntes migratórias periódicas dos "safristas", que constituem hoje uma realidade nacional, bem como caracterizar as condições de salário e vínculo empregatício vigentes, no momento mais propício ao trabalhador, isto é, quando a concorrência pela mão-de-obra aumenta seu poder de barganha. Procurou-se constatar se os trabalhadores amostrados das Regiões estudadas eram provenientes dos municípios estudados ou se sua origem confirmava a existência dos fluxos migratórios, atraídos pela maior demanda da mão-de-obra. Na Região 1 constatu se que:

- . 51% dos trabalhadores agrícolas da amostra pesquisada são oriundos de cidades da própria região;
- . 24% de outras cidades do Estado de São Paulo;
- . 23% de fora do Estado de São Paulo.

E na Região 2:

- . 48,3% são da própria Região;
- . 26,8% de outras cidades do Estado de São Paulo;
- . 24,9% de outros Estados.

Os dados confirmam a intensidade da migração, visto que quase a metade da amostra de trabalhadores agrícolas da Região 1 (47%) e mais da metade da Região 2 (51,7%) não é originária dos municíplos onde está atualmente fixada. Entre os oriundos de outros Estados estão os de fixação regional mais recente, principalmente os provenientes do Paraná, Bahia, Pernambuco e Minas Gerais.

Nas entrevistas em profundidade realizadas com uma sub amostra da Região 1 formada exclusivamente por trabalhadores empregados direta ou indiretamente nas agroindústrias canavieiras, observou-se que o percentual de indivíduos oriundos da própria Região elevou-se para 64%, indicando que, provavelmente, as empresas preferiram recrutar estes trabalhadores ou que estes se adaptaram às melhores condições de trabalho da lavoura de cana. A maioria dos empregados das agroindústrias provenientes de outras localidades mantinha-se como trabalhador "fixo-residente", isto é, morador das colônias de fazendas da própria empresa, configurando que parte da migração registrada é intencionalmente provocada pelos empregadores.

Entre as 4 maiores usinas da Região 1, uma executava esta estratégia de recrutamento de forma ostensiva, há cerca de 5 anos, através de agenciadores próprios ou autônomos, que em cada safra dirigiam-se a certas regiões do País (notadamente o norte do Paraná, em anos de ocorrência de geadas) para trazer famílias de trabalhadores. As empresas da Região evitam os "safristas" típicos do Nordeste do País, que são mais encontrados nas agroindústrias da região de Ribeirão Preto. São homens habituados ao trabalho com a cana que fazem a safra nordestina e deslocam-se para São Paulo no período da safra do Sudeste, muitas vezes, deixando a família nas pequenas propriedades que possuem no sertão. São considerados trabalhadores com baixa capacidade de produção, indisciplinados, reivindicativos, que criam problemas com os companheiros de turma, fiscais e pessoal administrativo da empresa. As comunidades locais também pressionam as empresas para não atraírem esta mão-de-obra, visto que os "alojamentos de solteiros" tendem a trazer conflitos com os moradores locais. Existe mesmo um generalizado preconceito contra o "safrista", visto como desordeiro, briguento e alcôolatra.

A "importação" de famílias, por sua vez, é considerada menos problemática, não só porque o trabalhador teria um comportamento mais conciliador em relação à empresa e nos contatos com os moradores da comunidade, como também porque está mais pressionado para aceitar as condições de trabalho impostas, visto que tem a responsabilidade de manter os familiares. Como o salário geralmente é insuficiente e as condições da família migrante muito precárias é essencial para o trabalhador não perder o emprego, a moradia gratuita e a assistência médica extensiva aos dependentes.

Baseados no conceito de que é hábito tradicional no meio rural que o trabalho seja compartilhado pelo grupo familiar, os empregadores não recrutam o trabalhador mas o conjunto da família. Isto se explicita até nos termos usados pelos "agenciadores" que não se referem ao número de pessoas que constituem a família, mas sim ao número "de facões", isto é, de pessoas (adultos e menores) aproveitáveis no corte de cana. Por isto, os critérios dos "agenciadores" não se baseiam no conhecimento que o trabalhador tenha do trabalho que vai realizar, ou na possibilidade de fixação do migrante à empresa ou Região mas sim numa potencial capacidade de produção, representada pela maior quantidade possível de pessoas aptas para o trabalho em cada unidade familiar. Do que foi possível observar na Região pode se inferir que:

- . o período que a família permanece empregada na empresa que a "importou" é relativamente pequeno, (em média uma safra), porque a situação de "trabalhador cativo" é sempre muito insatisfatória e, assim que lhe é possível retorna ao local de origem ou transfere-se para a zona urbana, onde vai residir por conta própria ou sob a proteção de um empreiteiro de mão-de-obra da Região;
- . o custo do recrutamento pode não estar sendo compensador para as empresas devido à falta de estabilidade do trabalhador, o qual passa a aumentar a oferta local de mão-de-obra que não é aproveitada pela empresa que arcou com as despesas de agenciamento e manutenção inicial;
- . o recrutamento realizado desta forma não permite critérios de seleção.

Normalmente, os trabalhadores que optam pela migração o fazem por estarem vivendo em condições de absoluta carência e se deslocam com o conjunto familiar porque a busca do trabalho está estreitamente vinculada à busca de moradia e dos meios de sobrevivência do grupo. O "agenciador" provavelmente contatará grupos familiares em condições de trabalho diversas com relação à capacidade e experiência sendo obrigado a mantê-los, independentemente de sua produtividade e disponibilidade. Embora as próprias agroindústrias da Região verifiquem o insucesso dessa estratégia é possível que ela continue sendo usada nos momentos em que se acirra a concorrência pela mão-de-obra, a qual faz com que cada empresa

lance mão dos meios mais rápidos de obtenção dos trabalhadores necessários que tiver ao seu alcance, sem cogitar dos acréscimos de custos que representam ou da restrita permanência da solução encontrada.

Na Região 2 foi mais difícil perceber esse movimento intencional de estímulo à migração, porque a policultura determina maior mobilidade dos trabalhadores entre as diversas ofertas de trabalho da própria Região, configurando mais a migração espontânea do que a provocada. Entretanto, alguns empresários locais que estavam instalando suas agroindústrias na ocasião da pesquisa, mostravam-se preocupados com a escassez da mão-de-obra disponível e a concorrência de outras lavouras e cogitavam de criar estímulos para atrair e fixar trabalhadores agrícolas de outras regiões.

A entrevista de um destes empresários, que era prefeito de um dos municípios da Região 2 foi muito significativa, porque indicou que as próprias Prefeituras das cidades estavam sendo acionadas para cooperar neste sentido, mediante a construção de moradias populares (conjuntos habitacionais da COHAB, projeto Mutirão, projeto Nosso Teto etc.), a ampliação dos serviços públicos de assistência médica e social às populações de baixa renda e, e até mesmo, a criação de "bolsas ou agências de emprego" para cadastrar e encaminhar estes trabalhadores para as empresas.

Esta preocupação dos empresários que estavam instalando ou expandindo seus empreendimentos sucro-alcooleiros na Região 2 não é gratuita, visto que a carência de mão-de-obra já se registrava sem a demanda que eles viriam a criar nos anos seguintes. A pesquisa indicava que os trabalhadores da Região 2 que podiam escolher entre diferentes ofertas de trabalho, tendiam a não preferir a lavoura de cana considerada "mais suja, cansativa" e menos remuneradora do que as outras. Em contraposição, o trabalho de colheita de algodão era considerado melhor; na época da pesquisa houve uma coincidência de "pico" de demanda das duas culturas na Região, em virtude de variações climáticas *, observando-se que grandes contingentes de trabalhadores preferiam colher algodão, (inclusive em fazendas do Paraná, com viagens diárias de 5 a 7

* Houve um atraso da colheita do algodão motivado por chuvas intensas, que obrigou o seu aceleração assim que estiou, enquanto a mesma oportunidade devia ser aproveitada pela lavoura de cana para o corte de mudas e plantio.

horas) do que cortar cana nas agroindústrias locais, colocando claramente que "quem sabe fazer bem um serviço, não serve para o outro, o algodão precisa de rapidez e jeito e a cana é força bruta".

Pela tabela abaixo, observa-se que os trabalhadores da Região 1 tendem a manter-se fixados, já que mais de 50% da amostra reside há mais de 2 anos na mesma casa.

TABELA III.2.1. - TEMPO DE MORADIA NA CIDADE, POR USINA - REGIÃO 1

USINA TEMPO	- 1 ano	1 ano	1-2 anos	2-3 anos	3-5 anos	5-10 anos	+10 anos	TOTAL %
1	0	43	8	2	24	20	6	103 24,6
	0,0	41,7	7,8	1,9	23,3	19,4	5,6	
	0,0	29,9	14,0	4,1	40,0	32,8	13,0	
	0,0	10,3	1,9	0,5	5,7	4,8	1,4	
2	0	36	21	28	23	14	8	130 31,1
	0,0	27,7	16,2	21,5	17,7	10,8	6,2	
	0,0	25,0	36,8	57,1	38,3	23,0	17,4	
	0,0	8,6	5,0	6,7	5,5	3,3	1,9	
3	1	21	20	7	11	12	12	84 20,1
	1,2	25,0	23,8	8,3	13,1	14,3	14,3	
	100,0	14,6	35,1	14,3	18,3	19,7	26,1	
	0,2	5,0	4,8	1,7	2,6	2,9	2,9	
4	0	44	8	12	2	15	20	101 24,2
	0,0	43,6	7,9	11,9	2,0	14,9	19,8	
	0,0	30,6	14,0	24,5	3,3	24,6	43,5	
	0,0	10,5	1,9	2,9	0,5	3,6	4,8	
TOTAL %	1 0,2	144 34,4	57 13,6	49 11,7	60 14,4	61 14,6	46 11,0	418 100,0

Não existe também grande mobilidade da população entre as cidades da Região 2, uma vez que a maioria das famílias entrevistadas reside há mais de 5 anos na mesma casa (33,3%).

TABELA III.2.2. - TEMPO DE MORADIA NA CIDADE - REGIÃO 2

TEMPO CIDADE	ATÉ 1 MÊS	1 a 6 MESES	6 MESES A 1 ANO	1 A 5 ANOS	5 OU + ANOS	TOTAL %
ATE 1 ANO	4 11,8 44,4 1,5	18 52,9 31,6 6,6	10 29,4 26,3 3,7	2 5,9 2,6 0,7	0 0,0 0,0 0,0	34 12,5
1 A 5 ANOS	2 4,4 22,2 0,7	13 28,9 22,8 4,8	7 15,6 18,4 2,6	23 51,1 29,9 8,5	0 0,0 0,0 0,0	45 16,6
5 A 10 ANOS	1 2,2 11,1 0,4	7 15,6 12,3 2,6	7 15,6 18,4 2,6	13 28,9 16,9 4,8	17 37,8 18,9 6,3	45 16,6
10 OU + ANOS	2 1,4 22,2 0,7	19 12,9 33,3 7,0	14 9,5 36,8 5,2	39 26,5 50,6 14,4	73 49,7 81,1 26,9	147 54,2
TOTAL %	9 3,3	57 21,0	38 14,0	77 28,4	90 33,2	271 100,0

O expressivo índice de trabalhadores agrícolas residentes em casas próprias na Região 2 (52%), sendo que 18,2% tinha as moradias já quitadas e 23,4% pagava regularmente o financiamento, reforça esta característica de baixa mobilidade espacial da população a mostrada. Este dado pouco comum das populações rurais que sofreram os processos de assalariamento e das regiões que tiveram grandes evasões populacionais, como é o caso desta, indica que o tra

balhador agrícola foi expulso do meio rural há um tempo suficiente para já estar fixado e adaptado à zona urbana. Na mesma Região os 15% residentes em casas cedidas — geralmente por empreiteiros de mão-de-obra — são constituídos justamente pelos trabalhadores que residem há menos tempo no mesmo local, isto é, cuja fixação em termos de moradia, oscila na proporção da sua instabilidade de emprego. É interessante observar que no caso da Região 1, onde os trabalhadores pesquisados puderam ser divididos pelo local em que estavam empregados, entre as 4 grandes usinas aí localizadas, observa-se que existe diferença na distribuição dos trabalhadores por tempo de moradia em cada uma das agroindústrias. Assim,

- . na Usina 2 (43,6%) e na Usina 1 (41,7%) concentram-se as maiores porcentagens de trabalhadores que residem há menos de 1 ano na casa atual;
- . dos que residem há mais de 5 anos na casa atual estão:
 - . 34,7% na Usina 4
 - . 28,6% na Usina 3

Estes resultados, embora precários, indicam que os trabalhadores fixados na Região há mais tempo preferem empregar-se nestas últimas e/ou que as estratégias de recrutamento que elas usam são mais eficazes para a atração dessa mão-de-obra, considerada mais adaptada à lavoura de cana e ao trabalho nos moldes das empresas. Reforça este dado a observação de que a usina que tinha à época da pesquisa o maior percentual de trabalhadores menos fixados à moradia atual era a que implementava com mais vigor a estratégia de "agenciamento" dos trabalhadores de outras regiões e Estados, apresentando também alta rotatividade desse pessoal.

A composição da mão-de-obra empregada, quanto às características de sexo e idade, é bastante significativa das características de depredação dessa força de trabalho quando se observa a grande proporção de trabalhadores infantis (11 a 15 anos), assim como de pessoas acima de 50 anos de idade, num tipo de atividade que é reconhecidamente exigente, em termos de dispêndio de energia física.

TABELA III.2.3. - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA REGIONAL POR FAIXAS ETÁRIAS E SEXOS, POR USINA - REGIÃO I

FAIXA ETÁRIA	USINA		TOTAL	2		TOTAL	3		TOTAL	4		TOTAL	TOTAL GERAL		TOTAL %
	SEXO	F		M	F		M	F		M	F		M	F	
			F			M			F			M			F
DE 11 A 15 ANOS	13	9	22	6	9	15	9	9	18	3	5	8	31	32	63
	59,1	40,9	21,4	40,0	60,0	17,9	50,0	50,0	13,8	37,5	62,5	7,9	49,2	50,8	15,1
	25,5	17,3		15,8	19,6		15,0	12,9		7,5	8,2		16,4	14,0	
DE 16 A 20 ANOS	13	7	20	7	12	19	12	17	29	19	24	43	61	60	111
	65,0	35,0	19,4	36,8	63,2	22,6	41,4	58,6	22,3	44,2	55,8	42,6	45,9	54,0	28,5
	25,5	13,5		18,4	26,1		20,0	24,3		47,5	39,3		27,0	26,2	
DE 21 A 25 ANOS	6	11	17	4	9	13	10	8	18	11	7	18	31	35	66
	35,3	64,7	16,5	30,8	69,2	15,5	55,6	44,4	13,8	61,1	38,9	17,8	47,0	53,0	15,8
	11,8	21,2		10,5	19,6		16,7	11,4		27,5	11,5		16,4	15,3	
DE 26 A 30 ANOS	2	5	7	4	1	5	6	9	15	3	11	14	15	26	41
	28,6	71,4	6,8	80,0	20,0	6,0	40,0	60,0	11,5	21,4	78,6	13,9	36,6	63,4	9,8
	3,9	9,6		10,5	2,2		10,0	12,9		7,5	18,0		7,9	11,3	
DE 31 A 40 ANOS	6	7	13	7	3	10	10	4	14	3	4	7	26	18	44
	46,2	53,8	12,6	70,0	30,0	11,9	71,4	28,6	10,8	42,9	57,1	6,9	59,0	40,9	10,5
	11,8	13,5		18,4	6,5		16,7	5,7		7,5	6,6		13,8	7,8	
DE 41 A 50 ANOS	6	3	9	5	6	11	9	9	18	1	6	7	21	24	45
	66,7	33,3	8,7	45,5	54,5	13,1	50,0	50,0	13,8	14,3	85,7	6,9	46,7	53,3	10,8
	11,8	5,8		13,2	13,0		15,0	12,9		2,5	9,8		11,1	10,5	
DE 51 A 60 ANOS	5	10	15	5	6	11	4	14	18	0	4	4	14	34	48
	33,3	66,7	14,6	45,5	54,5	13,1	22,2	77,8	13,8	0,0	100,0	4,0	29,2	70,8	11,5
	9,8	19,2		13,2	13,0		6,7	20,0		0,0	6,6		7,4	14,8	
TOTAL %	51	52	103	38	46	84	60	70	130	40	61	101	189	229	418
	49,5	50,5	100,0	45,2	54,8	100,0	46,2	53,8	100,0	39,6	60,4	100,0	45,2	54,8	100,0

Considerando a amostra da Região 1, observa-se relativa equivalência entre a utilização de homens e mulheres, com a presença masculina apenas 9% superior à feminina, apesar do generalizado preconceito que existe entre empresários, empreiteiros de mão-de-obra e recrutadores de pessoal das agroindústrias contra o trabalho da mulher na lavoura de cana. Embora não existam dados objetivos que o comprovem, o trabalho feminino é considerado menos produtivo e eficiente porque a mulher disporia de menor força e capacidade física para realizá-lo *. Além disso, são acoplados conceitos mais subjetivos, como a indisciplina e má conduta moral das jovens trabalhadoras e os empecilhos criados pelos maridos das casadas.

Dos argumentos usados contra o trabalho feminino, o único objetivamente comprovado é o de que o casamento é fator de alta rotatividade dessa mão-de-obra, visto que a maioria das jovens prefere não trabalhar e que os afazeres domésticos, principalmente os filhos pequenos, causam altas taxas de absenteísmo entre as casadas que continuam trabalhando. O que é normal, visto que a responsabilidade pelos serviços domésticos é exclusiva das mulheres e na Região não existem creches, berçários e escolas infantis da rede pública ou mantidas pelas empresas que utilizam essas trabalhadas.

É preciso, porém, considerar os argumentos referentes à conduta e à moral das mulheres empregadas na lavoura, porque eles exercem grande influência na disponibilidade dessa mão-de-obra. Muitas jovens são impedidas de trabalhar pelos pais, irmãos e maridos porque efetivamente passam a ser consideradas "de mãvida" pela comunidade local. Os chefes de família exigem trabalhar na mesma turma das filhas, irmãs ou esposas — mesmo que tenham algum tipo de prejuízo — para exercer a fiscalização, proteção e autoridade que garantam a incolumidade moral da família. A maioria

* O único trabalho existente sobre a produtividade do corte manual decana é um estudo privativo da Copersucar cujos resultados desmentem esta assertiva, provando, através de experimento com um grupo de trabalhadores observados e controlados dentro das técnicas de tempos e movimentos, que o "cortador-padrão" (15 ton. de cana/dia contra uma média de 5 ton./ dia do grupo pesquisado) era uma jovem de 21 anos, constituição franzina, cuja capacidade de produção baseava-se no uso da agilidade e destreza, com pouco emprego de força para golpear os colmos. O acesso aos dados de productividade de corte das usinas estudadas também não oferece indicadores para discrepar a capacidade de produção pelo sexo do trabalhador; a idade, entretanto, é um fator significativo: as crianças pela inexperiência e os idosos pela falta de condições físicas para manter um ritmo ágil.

dos maridos exige que a esposa abandone o trabalho assim que se case ou tenha o primeiro filho, resguardando-se a legitimidade de seu papel de cabeça-do-casal e evitando que ambos sejam objeto de pílheria e comentário da comunidade. Por outro lado, a escassez de trabalhadores agrícolas leva que as empresas não se preocupem em selecionar mais homens do que mulheres, assumindo que a alegada menor produtividade destas é um problema insolúvel, apenas contornado pela compensação de ser uma mão-de-obra temporária, logo a primeira a ser demitida quando baixa a necessidade de pessoal.

Já os empreiteiros e firmas locadoras de mão-de-obra, que na Região I concorrem com o recrutamento direto das agroindústrias, têm ainda menores possibilidades de fazer qualquer tipo de seleção e acabam sendo a alternativa de emprego mais fácil para as mulheres. Tan o que muitos empreiteiros utilizam, entre suas estratêgias de atração e manutenção dos trabalhadores, uma específica atitude de proteção paternalista para com as mulheres jovens, solteiras ou desvinculadas da família para que se engajem em suas turmas, o que evitaria, em princípio, sua desmoralização na comunidade, porque o empreiteiro é conhecido como "respeitador e protetor de moças sérias" ou porque só admite "moças direitas em sua turma, separa rapazes e moças no eito e vigia o tempo todo". Outros empreiteiros usam o preconceito local de outra forma, só admitindo mulheres se vierem acompanhadas de parentes do sexo masculino, o que lhes garante ampliar seu pessoal com menor esforço de recrutamento.

As mulheres idosas * adquirem isenção deste tipo de preconceito que limita suas possibilidades de trabalho. Por isso tendem a assumir a liderança das mulheres da turma, protegendo as mais jovens e assumindo o papel de levar reclamações e reivindicações junto aos fiscais e empreiteiros. Esta conduta mais livre e autônoma é maior quando são separadas do marido ou viúvas, pois quando casadas necessitam reiterar sempre — verbalmente e por atitudes — que a chefia da unidade familiar é do marido. Isto ocorre também nas freqüentes situações em que a responsabilidade real é exclusivamente dela, por exemplo, quando o marido é inváli

* A concepção de idosa é muito relativa, porque pode referir-se a mulheres entre 30 a 35 anos de idade, desde que tenham filhos crescidos ou sejam viúvas, mas tenham uma postura de mulher mais velha. Além disso, o profundo desgaste físico causado pelo tipo de trabalho, pelas más condições de vida, pela maternidade precoce e múltiplas jornadas de trabalho acarreta um envelhecimento real das mulheres na faixa dos 35-40 anos de idade.

do (acidentes do trabalho, doenças graves, velhice, vícios, principalmente o alcoolismo), não contribuindo com o orçamento doméstico e não exercendo as funções que lhe são próprias no quadro do relacionamento familiar.

A Tabela III.2.3. indica ainda que das 4 usinas empregadoras a que usava maior contingente de trabalhadoras femininas (49,5%) e infantis (21,4%) era aquela que na ocasião tinha a maior parte da mão-de-obra braçal agrícola recrutada e mantida por intermédio dos empreiteiros locais. Já a usina 4, que utilizava o menor contingente feminino (39,6%), vinha há cerca de 3 anos privilegiando o recrutamento direto e evitando o uso e a influência dos empreiteiros em seus critérios de seleção.

Nesta mesma agroindústria havia uma política de empregar trabalhadores jovens, de preferência do sexo masculino, registrados diretamente pela empresa, no regime previsto pela C.L.T., em vez do Estatuto do Trabalhador Rural e com salários acima dos pagos pelas demais usinas da Região. Isto se reflete pela composição da sub-amostra dos empregados dessa usina, onde:

- . 42,6% está na faixa etária de 16 a 20 anos, esvaziando a precedente, que é constituída por trabalhadores infantis;
- . e apenas 4% está acima de 50 anos de idade, enquanto nas demais estes trabalhadores comparecem com cerca de 14% do total da mão-de-obra empregada.

Configura-se, neste caso, um indicador de que mudanças decisivas no padrão de relações do trabalho estabelecidas pela empresa — envolvendo fatores como tipo de vínculo empregatício, níveis salariais e responsabilidade administrativa pelo trabalhador — ocorrem em função da necessidade de estabelecer estratégias de atração da mão-de-obra mais eficazes, num contexto de concorrência de mercado que é desfavorável para as agroindústrias da Região.

Estas mudanças se mostram — dentro dos limitados dados de pesquisa que se têm — até certo ponto satisfatórias para os objetivos pelos quais foram implantadas. A atração que esta usina exercia sobre os trabalhadores entrevistados em geral, usada sempre como exemplo de uma administração moderna, mais humana e justa para com o trabalhador rural, indica que as modificações ins-

tauradas atendiam parte das aspirações existentes entre eles por relações do trabalho menos autoritárias e espoliativas. Entretanto, ao definir-se quase radicalmente por uma preferência pelo jovem trabalhador, a empresa não só explicitava que sua única intenção era o aumento da produtividade do trabalho como também eliminava as possibilidades de emprego das amplas camadas de trabalhadores de outras faixas etárias, os quais, independentemente da capacidade de produção, só seriam aceitos nas empresas com sistemas de organização e relações do trabalho tradicionalmente de predadores.

Na amostra da Região 2 é impossível detectar indicadores deste tipo, visto que a característica da presença agroindustrial na Região só permitia subdividir a amostra, segundo sua distribuição pelas oportunidades de emprego existentes nas diversas culturas empregadoras.

TABELA 111.2.4. - IDADE X CULTURA QUE TRABALHA - REGIÃO 2

IDADE CULTURA	CANA	MILHO	CAFÉ	AMENDOIM	ALGODÃO	ARROZ	OUTRA	TOTAL %
13 A 20 ANOS	36 57,1 30,8 13,3	0 0,0 0,0 0,0	1 1,6 6,7 0,4	6 9,5 35,3 2,2	15 23,8 17,2 5,5	2 3,2 28,6 0,7	3 4,8 12,5 1,1	63 23,2
21 A 28 ANOS	19 48,7 16,2 7,0	1 2,6 25,0 0,4	0 0,0 0,0 0,0	3 7,7 17,6 1,1	15 38,5 17,2 5,5	0 0,0 0,0 0,0	1 2,6 4,2 0,4	39 14,4
29 A 36 ANOS	14 33,3 12,0 5,2	1 2,4 25,0 0,4	2 4,8 13,3 0,7	4 9,5 23,5 1,5	17 40,5 19,5 6,3	0 0,0 0,0 0,0	4 9,5 16,7 1,5	42 15,5
37 A 44 ANOS	16 34,8 13,7 5,9	1 2,2 25,0 0,4	2 4,3 13,3 0,7	2 4,3 11,8 0,7	16 34,8 18,4 5,9	4 8,7 57,1 1,5	5 10,9 20,8 1,8	46 17,0
45 A 52 ANOS	14 33,3 12,0 5,2	0 0,0 0,0 0,0	4 9,5 26,7 1,5	0 0,0 0,0 0,0	19 45,2 21,8 7,0	0 0,0 0,0 0,0	5 11,9 20,8 1,8	42 15,5
53 A 60 ANOS	13 52,0 11,1 4,8	1 4,0 25,0 0,4	4 16,0 26,7 1,5	1 4,0 5,9 0,4	2 8,0 2,3 0,7	1 4,0 14,3 0,4	3 12,0 12,5 1,1	25 9,2
61 OU + ANOS	5 35,7 4,3 1,8	0 0,0 0,0 0,0	2 14,3 13,3 0,7	1 7,1 5,9 0,4	3 21,4 3,4 1,1	0 0,0 0,0 0,0	3 21,4 12,5 1,1	14 5,2
TOTAL %	117 43,2	4 1,5	15 5,5	17 6,3	87 32,1	7 2,6	24 8,9	271 100,0

TABELA 111.2.5. - SEXO X CULTURA QUE TRABALHA - REGIÃO 2

SEXO CULTURA	CANA	MILHO	CAFÉ	AMENDOIM	ALGODÃO	ARROZ	OUTRA	TOTAL %
FEMININO	27 32,1 23,1 10,0	2 2,4 50,0 0,7	1 1,2 6,7 0,4	5 6,0 29,4 1,8	43 51,2 49,4 15,9	3 3,6 42,9 1,1	3 3,6 12,5 1,1	84 31,0
MASCULINO	90 48,1 76,9 33,2	2 1,1 50,0 0,7	14 7,5 93,3 5,2	12 6,4 70,6 4,4	44 23,5 50,6 16,2	4 2,1 57,1 1,5	21 11,2 87,5 7,7	187 69,0
TOTAL %	117 43,2	4 1,5	15 5,5	17 6,3	87 32,1	7 2,6	24 8,9	271 100,0

Pode-se observar que, dos trabalhadores agrícolas pesquisados, obteve-se casualmente 69% de homens e 31% de mulheres. A mão-de-obra feminina à época das entrevistas era utilizada principalmente nas culturas de algodão (51,2%) e de cana (32,1%), mas também participava em outras culturas como milho, café, arroz e outras em menor escala. A mão-de-obra masculina concentra-se principalmente na cultura de cana-de-açúcar (33,2%) da amostra e, em menor escala (16,2%), participa na cultura de algodão. A participação da mão-de-obra masculina em outras culturas é sem nenhuma expressão, devido principalmente à mecanização das culturas de cereais sendo que a operação de máquinas e implementos agrícolas é trabalho essencialmente masculino, mas recruta um trabalhador diferenciado deste que compõe a amostra. O trabalho feminino é mais disponível nestas regiões de policultura para os empregos temporários de curta duração, muito demandados por empregadores de porte pequeno e médio e para lavouras mecanizadas que necessitam de serviços complementares extemporâneos.

Os dados reforçam também as informações obtidas nas entrevistas sobre a preferência dos trabalhadores da Região pela lavoura de algodão, em detrimento da cana. As mulheres que, em geral, podiam optar escolhiam o algodão, enquanto os homens aceitavam o trabalho na cana porque este apresentava perspectivas de maior tempo

de emprego contínuo, visto que a colheita de algodão é rápida, enquanto o corte e plantio da cana é mais duradouro, principalmente nesta Região, onde a área de cultivo canavieiro está sendo ampliada.

Este tipo de comportamento do trabalhador indica que, ao contrário do que colocam certos analistas e muitos empresários, o assalariado rural não tem especial predileção pela sensação de autonomia e liberdade que o trabalho volante lhe daria. Na verdade, todo discurso dos trabalhadores entrevistados convergia sempre para uma aspiração de emprego fixo, estável, que eliminasse as incertezas próprias do volante. Mesmo no contexto de escassez de mão-de-obra e respectiva concorrência pelos trabalhadores disponíveis, estes são os que menos ganham tanto em termos de aumento absoluto do salário quanto de melhores oportunidades de trabalho. Na verdade, a barganha por melhores salários é conduzida e quase integralmente aproveitada pelo empreiteiro, principalmente na Região 2, onde ele detém forte ascendência sobre o trabalhador. E o periódico conflito para obterem o trabalho que necessitam acarreta nos empregadores atitudes de menosprezo e preconceito contra o trabalhador agrícola.

A instabilidade de emprego é também visível na Região 2 justamente porque as diferentes culturas apresentam tendências sazonais de demanda de mão-de-obra diversas entre si. Observa-se que apenas 30% dos trabalhadores pesquisados está há mais de um ano trabalhando para a mesma empresa (empreendimento ou empreiteiro) sendo 22,5% do sexo masculino e 7,5% do sexo feminino. Configura-se novamente que a necessidade de estabilidade é mais perseguida pelos homens, muito provavelmente por deterem a responsabilidade do sustento familiar, enquanto o trabalho feminino entra como um incremento à renda doméstica. Ou, ainda, porque as ofertas de emprego estável sendo mais atraentes são arrematadas pelos trabalhadores que gozam de preferência dos empregadores, em detrimento da mulher que aqui também é considerada mais instável, improdutiva e problemática.

Outro dado que reforça estas reflexões é o que indica o extremo oposto, isto é, dos trabalhadores que estavam no mesmo emprego há menos de um mês, 11,7% eram mulheres e 17,2% eram homens. Portanto, na medida em que diminui o tempo contínuo de trabalho na mesma empresa aumenta a participação relativa da mão-de-obra fe

minina e diminui a da masculina.

Os trabalhadores entrevistados nesta Região apresentavam idades que variavam entre 13 e 72 anos, estabelecendo-se uma média de 35,7 anos na amostra. Entretanto, a aleatoriedade empregada no procedimento de campo, assim como o fato de que em cada domicílio o chefe da família foi sempre o principal informante, pode conduzir para um viés quanto à caracterização da população trabalhadora. A amostra total foi composta, em grande parte, por jovens menores de 20 anos (23,2%) e de 29 anos (90%). Os entrevistados com idades superiores a 50 anos não somaram 15% da amostra, provavelmente porque não se encontram empregados como trabalhadores braçais sendo dependentes da família ou exercendo atividades intermitentes mais leves, sob a forma de "bicos".

Os trabalhadores situados em faixas etárias abaixo de 36 anos são disputados pelas duas culturas que mais empregam mão-de-obra braçal na região — a cana e o algodão. A cana, segundo a amostra, absorve uma quantidade ligeiramente maior de trabalhadores com idade superior a 50 anos, embora a maioria dos entrevistados indicasse preferir a cultura de algodão à cana. Isto porque estando em colheita, o algodão oferecia melhor ganho diário do que a cana em época de plantio, explicando assim sua maior atração sobre o mercado de mão-de-obra na ocasião. Esta competitividade não é maior em termos absolutos nesta amostra, porque uma parcela considerável dela (29%) foi composta por trabalhadores que tinham sido recentemente empregados por uma usina da Região, que estava recrutando agressivamente mão-de-obra no mercado local, porque se encontrava em implantação operacional.

Portanto, ocorre o mesmo tipo de comportamento verificado na Região I, em que a concorrência pela mão-de-obra, a concepção de que o trabalho agrícola pode ser executado por qualquer tipo de trabalhador e a despreocupação com os limites de exploração de força de trabalho levam ao recrutamento não criterioso, que não observa parâmetros empresariais de administração de pessoal nem tampouco a preservação do trabalhador.

Em ambas as Regiões pesquisadas, o trabalhador agrícola tem uma trajetória ocupacional que se inicia muito cedo, ainda na infância, por volta dos 10/11 anos de idade. Esta é outra das práticas remanescentes de modelos anteriores de relações do trabalho no

meio rural, nos quais a unidade de produção era constituída pela família, que distribuía entre crianças, adultos e idosos, mulheres e homens as tarefas existentes, segundo padrões determinados cultural e socialmente de divisão do trabalho, das responsabilidades e dos ganhos dela advindos. Como a maioria das práticas apropriadas pelo sistema capitalista de produção, esta também não objetivou a preservação dos usos e costumes do trabalhador, constituindo-se, antes, um meio de extrair mais trabalho a baixo custo, mediante um aparente respeito à tradição educacional e profissionalizante da família trabalhadora.

A intensidade de utilização do trabalho infantil é outro indicador que por um lado, reforça a caracterização da escassez de mão-de-obra braçal agrícola e, de outro, que a presença das agroindústrias dotadas de mais modernas tecnologias e dos grandes empreendimentos agropecuários que refletem a alta concentração de capital não trouxe, em seu bojo, o aperfeiçoamento das relações do trabalho, das condições em que o trabalho é realizado e dos meios de reprodução da força do trabalho.

Pelo contrário, quase como se quisesse grotescamente parodiar as dramáticas descrições de Engels sobre a classe trabalhadora da Inglaterra na Revolução Industrial, o quadro das condições de vida e trabalho dessa mão-de-obra, que serve aos que poderiam ser considerados os "setores de ponta" do capitalismo agropecuário brasileiro, apresenta os mesmos fortes traços de exploração: o trabalho infantil e feminino, mais dóceis e subalternos, ampliando a força de trabalho insuficiente para as metas de crescimento e expansão; o rebaixamento do valor do trabalho em geral e destes dois, ainda em mais baixo nível; as jornadas estendidas conforme as necessidades da produção; a falta de qualquer garantia ao trabalhador para a situação de desemprego, invalidez, morte e velhice.

Esta falta de responsabilidade social da empresa capitalista assume características antropofágicas nos casos em que, apoiada pelas normas institucionalizadas da Legislação Trabalhista, ela não assume sequer o papel de manter o trabalhador vivo. E, como se a força de trabalho fosse capaz de reproduzir-se por geração espontânea, aniquila o trabalhador, reduzindo drasticamente seu prazo de vida útil ao mantê-lo em condição-limite de sobrevivência. Uma das formas de "consumir" o trabalhador está nesse ingresso preco-

ce num ambiente de trabalho hostil, excessivamente exigente para uma criança em desenvolvimento, cujas condições físicas já são deficientes pelo baixo padrão de vida típico da classe a que pertence. Nas amostras pesquisadas, mais de 60% dos trabalhadores começaram a trabalhar antes dos 11 anos de idade e praticamente a totalidade (mais de 90%) antes dos 14 anos.

Por mais genérica que seja esta característica da população, ela não é considerada normal e muito menos satisfatória pelos próprios trabalhadores. Tanto que todos se referem a um projeto de vida para os filhos ou irmãos mais novos que exclua essa profissionalização na infância, substituindo-a pela escolarização regular. Mesmo aqueles que realisticamente percebem as poucas chances de que as crianças da família não venham a ser também trabalhadores braçais insistem na necessidade de que elas alcancem, pelo menos, a escolaridade formal mínima e sejam mantidas fora do mercado até os 14/16 anos de idade: "quando pelo menos já pegou corpo para segurar um podão e a pele da mão é grossa para a cana não cortar".

Muitos dos entrevistados mais idosos, da faixa acima dos 50 anos de idade, chegam a fazer uma certa apologia do trabalho infantil. Seria a forma de transformar a criança em adulto, indicarlhe o caminho para a vida reta e séria, evitar que se transformasse em "vagabundo, fraco de caráter", educá-lo para a realidade.

Entretanto, não consideram que o emprego regular, assalariado, tal como se verifica atualmente, cumpra este papel pedagógico do trabalho. Este deveria ser, na aceção destes trabalhadores, um tipo de trabalho diferenciado, voltado para a formação do indivíduo, poupando-o do desgaste físico, permitindo-lhe a frequência à escola e que estimulasse o desenvolvimento de suas potencialidades. Alguns entrevistados associam esta figura do trabalho educativo a uma imagem idealizada da época do colonato e das condições dos pequenos proprietários rurais, na qual o pai levaria os filhos ao trabalho para ensinar-lhes a profissão e transmitir-lhes os princípios éticos e morais básicos, nunca para apropriar-se efetivamente da parcela de trabalho que eles realizavam.

Tanto as idealizações do passado quanto as do futuro ("meu filho vai ser doutor, nunca vou deixar erguer um facão") configuram a profunda insatisfação com a própria condição enquanto trabalha

em lidar com jovens adultos, na faixa de 16 a 20 anos, os quais, embora fortes, costumam "encostar o corpo", "perder o respeito", "não aceitar a autoridade", "não acatar ordem", porque têm "a ca_ções anteriores. É muito comum que os pais peçam aos fiscais ou empreiteiros para trabalharem junto dos filhos pequenos ou jo_vens, não apenas para protegê-los como também para coagí-los com sua autoridade, evitando que abandonem o trabalho, sejam indisci_plinados ou criem qualquer tipo de conflito. Explicando seu m_êto de supervisão do trabalho da turma, um fiscal de agroindústria afirmou:

"Se é criança ou rapazola e eu vejo que tá "amolecen_do", deixando de cumprir, fazendo errado, eu nem olho na cara dele. Com ele eu não quero conversa, prá mim a responsabilidade dele não é a do trabalhador. Eu vou direto no pai. Por isso não aceito gente muito nova sem ter o pai junto. Porque, se o pai se dá o respeito, a gente nem precisa falar. Ele mesmo já chama a atenção, dá um "cascudo" e resolve sem criar caso prá gente. Agora, se o pai também não vê, ou "se faz de bobo", eu chego e dou uma "prensa": como é seu Mané? olha o menino lá! E, pronto, ele que se vire (...). Agora, se também ele não resolve — que às vezes tem uns garoto rebelde ... — até menina que hoje em dia ninguém mais respeita pai e mãe —, aí também eu marco em cima de le. Porque, se ele não resolve o problema dos filhos, não é prá mim que ele vai passar, não é?"

Noutra ocasião um grupo de fiscais de outra agroindústria deteve-se discutindo o mesmo tipo de problema — como proceder com a indisciplina e rebeldia dos mais jovens — e um deles foi categórico:

"Educação é o pai que faz, eu só estou lá prá ver o trabalho. Agora, se o pai não sabe controlar, então ele também cai fora porque, se não serve nem prá mandar nos filhos, então não serve para nada. Olha o Zê, aquele é um exemplo de pai que sabe disciplinar. Os filhos podem ir até sozinhos que não dá nenhum trabalho. Mas ele não deixa por menos. Uma vez a gente estava cortando perto da Colônia e lá tem um pomar. É um pomar lindo,

dor e com a forma de sua iniciação no mundo do trabalho. Insatisfação esta que se multiplica em angústia e impotência nos casos em que, apesar de ter projetado de forma diferente, o trabalhador acaba por colocar os filhos menores na lavoura consigo, por que não existe outro meio para compor a renda familiar de que necessita.

Em todas as situações observadas, fica bastante claro que a criança e o adolescente só estão trabalhando por necessidade econômica, visto que mesmo as famílias em piores condições sempre procuram poupar os filhos do emprego precoce e do trabalho na lavoura. As crianças e os jovens trabalhadores, por sua vez, além de explicitarem a mesma insatisfação, manifestam com maior veemência o objetivo de abandonar o trabalho para cursar a escola. Esta é vista como o único caminho viável para a ascensão social e o primeiro degrau dela é aquele que separa o trabalhador braçal na lavoura dos outros tipos de emprego, principalmente os urbano-industriais. Todos projetam atingir o nível máximo de escolaridade que poderia significar passos mais rápidos nessa escalada, que os afastaria de um tipo de trabalho que é genericamente avaliado como negativo.

Mas, assim que a criança penetra no mundo do trabalho, rapidamente o projeto da mobilidade social e ocupacional através da educação se esvai. Seu salário, incorporado à renda doméstica, deixa de ser um auxílio eventual para constituir-se numa necessidade permanente da família. A longa jornada de trabalho, que atinge 12/13 horas, em virtude do tempo despendido na locomoção e o cansaço físico provocado por um trabalho estafante e más condições de alimentação impedem-no, até mesmo, de frequentar os cursos noturnos que algumas cidades oferecem na rede oficial de ensino. Logo, aos 16/17 anos, o discurso do jovem trabalhador se inverte e ele se refere ao projeto de vida como uma aspiração do passado, repassando para os futuros filhos ou os irmãos mais novos o objetivo de efetivá-lo.

Esta frustração não é sublimada tão tranquilamente como aparenta ser numa descrição fria e sintética como esta. Há indícios de profunda revolta a nível individual e mesmo de atitudes de resistência a nível coletivo, as quais são geralmente mascaradas pelas explicações genéricas sobre a indisciplina e rebeldia dos jovens. Os fiscais de turma sempre se referem à maior dificuldade

carregado de laranja que até cai pelo chão e apodrece. Porque o pedaço do pomar os proprietários não arrendou para a usina. Então tem tudo cana em volta e só a sede e o pomar que a família guardou prá passar as férias. Mas eles não vem nunca e as frutas cai de podre. É uma verdadeira judiação. A gente sabe, agora a gente tem o dem de não mexer, nem que cair uma laranja por cima da cerca, nem que rolar no teu pé. Deixa lá que não é da usina, não pode pegar. Pois um dia que a gente tava co rando a menina do Zé, aquela magrinha, "assinzinha", deve estar com uns 14 anos, até parece menos porque tem um jeito fraquinho. Nem deu tempo de eu perceber. Daí há pouco já estavam voltando, ainda mastigando uma ba nda da laranja. Pois o Zé não conversou, chegou na meni na e deu uns par de bofetão ali mesmo, na cara, com todo mundo vendo que era prá ela criar vergonha e todo mundo ver que ele olhava a filha e exigia boa conduta no trabalho. Nem foi preciso eu falar, eu nem tinha per cebido, só na hora que ela tava voltando. Podia até de jar passar, fazer que não vi. Mas ele não ... ele foi e resolveu. Então um homem assim dá prá confiar, po r que não é pelo valor da laranja, mas pela ordem. Então um pai assim traz os filhos prá trabalhar mesmo, ni guém deixa passar. Assim dá prá trabalhar, senão do jeito como os moços fazem a gente fica sem moral na tur ma".

Do lado dos jovens trabalhadores, a resistência assume vários as pectos: na Região 1, é a profunda revolta com que respondem a gressivamente que não são "bóias-frias": "eu como quente, se não for quente prefiro passar o dia sem comer; não gosto desse nome, isso só se usa aqui prá xingar o outro e é xingado pesado, prá partir prá briga mesmo". Há as freqüentes histórias de fuga de adolescentes, assim como as ainda mais freqüentes das tentativas frustradas de conseguir emprego em outras atividades, na própria empresa agroindustrial ("office-boy", aprendiz da indústria, en sacador, frentista), ou nos demais empregadores da Região (indús tr ias, comércio e serviços urbanos, serviços públicos da Pre fei tura). Na Região 2, as histórias de vida de muitos pais de famí lia contêm o episódio marcante do filho adolescente ou jovem, que cria uma série interminável de conflitos no lar e no trabalho, até que abandona ambos sem maiores explicações ou notícias. Vã

rios jovens entrevistados deixavam bem claro que, se fossem obrigados a acompanhar os pais no trabalho "na roça", reagiriam violentamente. Algumas moças alegavam preferir os empregos domésticos e mesmo a prostituição ao trabalho braçal na lavoura.

Em dois grandes conjuntos habitacionais na periferia de Assis, a maior cidade das constituintes da Região 2, nos quais a quase totalidade dos moradores era constituída por famílias de trabalhadores volantes, durante as entrevistas surgiram espontaneamente informações dos pais angustiados sobre os filhos adolescentes. Recusando-se às condições que consideravam humilhantes de trabalho, os jovens passaram a formar "gangs", envolvendo-se com assaltos, roubos de carros e tóxicos. Os saldos dessa revolta eram bastante palpáveis: nas duas comunidades havia um número extremamente alto de casos de jovens recolhidos à FEBEM como infratores, "acoitados" por parentes porque estavam sendo procurados pela Polícia ou por desafetos e, até mesmo, de adolescentes assassinados em condições pouco esclarecedoras.

Evidentemente não se pretende atribuir todos os malefícios sociais existentes às precárias condições de vida que formas espoliativas de trabalho impõem à maior parte da população trabalhadora brasileira. Entretanto, o quadro da qualidade de vida do assalariado rural está ainda mais fortemente demarcado pelas condições nas quais vende sua força de trabalho. Isto pode ser observado em ambas as Regiões estudadas, quando se verifica o número de pessoas que precisam trabalhar para manter a unidade familiar.

O tamanho das famílias pesquisadas na Região 1 variou de 1 a 18 pessoas, predominando os grupos familiares constituídos por 4 a 8 pessoas (66,2%), o que significa um tamanho médio de 6,6 pessoas por família, que não variou entre as subamostras de cada usina, constituindo uma característica dessa população.

O resultado na Região 2 não difere, ou seja, o tamanho das famílias amostradas indica uma média de aproximadamente 6 pessoas, predominando unidades familiares compostas por 5 a 8 membros, que constituíram 53,7% da amostra.

A comparação entre a distribuição da amostra nas Regiões 1 e 2, por tamanho de família e a quantidade de trabalhadores, resulta em:

Região 1

- . 25,1% das famílias com 3 trabalhadores,
- . 22,2% das famílias com 4 trabalhadores, e
- . 15,3% das famílias com 5 trabalhadores, gerando uma média de 3,5 trabalhadores por unidade familiar, com um tamanho médio de 6,6 componentes.

Região 2

- . cerca de 80% das unidades familiares que contam com 3 trabalha
dores têm um tamanho de 4 a 9 pessoas;
- . 40% das unidades familiares que contam com 2 trabalhadores têm um tamanho até 3 pessoas;
- . as unidades com 5 trabalhadores, que constituem apenas 12% da amostra, concentram-se em faixas de tamanho de família supe
riores a 6 pessoas, gerando uma média de 3,1 trabalhadores
por unidade familiar com um tamanho médio de 5,9 componentes.

As condições salariais oferecidas pelo setor agrícola de ambas as Regiões são precárias, pois há necessidade de um número rela
tivamente alto de trabalhadores por família, o qual ultrapassa, muitas vezes, a metade do grupo familiar. Isto é, mais de 50% dos componentes dos grupos familiares que participaram das amostras das duas Regiões estavam engajados no mercado de trabalho do se
tor agrícola. Este é um dado importante na medida em que indica que, embora o trabalho agrícola seja considerado a pior opção profissional, esta população não apenas não conseguiu evadir-se
do setor, como está tão integrada nele, que dificilmente poderá obter outro tipo de oportunidade de emprego. Um dos fatores de
terminantes deste engajamento está justamente na influência real que a família exerce sobre a orientação profissional de seus com
ponentes, mesmo quando se explicita um projeto diverso.

O vínculo familiar funciona como elemento de integração do indi
víduo no mercado de trabalho. As decisões sobre a escolha ou tro
ca de empreiteiro ou usina onde trabalhar são tomadas normalmen
te pelo chefe da unidade familiar (quase sempre o pai, ou o fi

lho mais velho) e abrange todo o grupo.

Aparentemente, o pai tem papel preponderante nessas escolhas, caso os filhos sejam solteiros, mesmo que todos estejam trabalhando regularmente, inclusive a esposa. A obtenção do emprego para si ou para os familiares depende basicamente das relações informais que o indivíduo mantém na comunidade.

Da mesma forma, as informações sobre os preços de diária e empreitada, as condições de transporte e trabalho, a qualidade da assistência médica da usina, ou dos serviços e favores prestados pelo empreiteiro são trocadas nos grupos de vizinhança, nas rodas de amigos e, principalmente, entre os parentes. A eficiência destas relações é tão comprovada que mesmo as agroindústrias de grande porte utilizam os mesmos modelos para recrutar essa mão-de-obra. Os contatos não são formalizados, o ato de recrutar e admitir está difusamente colocado numa conversa do fiscal no "boteco" ou do motorista no "ponto", os escritórios de recrutamento das usinas nas cidades fornecedoras de mão-de-obra são chefiados por empreiteiros conhecidos na comunidade.

As listagens nominais dos trabalhadores braçais de uma usina sempre mostram a presença constante de extensos grupos familiares. O atestado de antecedentes mais valioso para o empregador (empreiteiro ou empresa) ao contratar um novo trabalhador é a indicação de um parente considerado bom empregado sobre a capacidade de trabalho e a qualidade do caráter do candidato.

Configura-se, portanto, o contexto familiar funcionando como instrumento de integração do indivíduo ao mercado de trabalho e de controle de sua ação nos parâmetros estabelecidos pelo esquema de dominação do trabalhador vigentes nesse meio. Outros indicadores que explicitam objetivamente as condições nas quais se efetiva essa dominação são as características de salário, renda, moradia e consumo desses trabalhadores.

Na Região I, a predominância das agroindústrias canavieiras é determinante dos níveis salariais vigentes. Conforme dados levantados durante a safra 80/81 *, obteve-se a tabela a seguir, na

* No período, o salário mínimo vigente era de Cr\$ 8.464,80

qual se verifica que mais da metade da amostra ganhava entre Cr\$ Cr\$ 1.501,00 e Cr\$ 2.500,00 semanais, o que coloca o ganho médio semanal em Cr\$ 2.187,11 * .

TABELA III.2.6. - GANHO, POR USINA - REGIÃO 1

GANHO USINA	1	2	3	4	TOTAL %
ZERO A 1000	12 37,5 11,7 2,9	13 40,6 10,0 3,1	5 15,6 6,0 1,2	2 6,3 2,0 0,5	32 7,7
1001 A 1500	24 38,1 23,3 5,7	30 47,6 23,1 7,2	7 11,1 8,3 1,7	2 3,2 2,0 0,5	63 15,1
1501 A 2000	22 17,1 21,4 5,3	47 36,4 36,2 11,2	41 31,8 48,8 9,8	19 14,7 18,8 4,5	129 30,9
2001 A 2500	18 20,9 17,5 4,3	19 22,1 14,6 4,5	19 22,1 22,6 4,5	30 34,9 29,7 7,2	86 20,6
2501 A 3000	15 22,4 14,6 3,6	15 22,4 11,5 3,6	9 13,4 10,7 2,2	28 41,8 27,7 6,7	67 16,0
3001 A 3500	5 26,3 4,9 1,2	2 10,5 1,5 0,5	1 5,3 1,2 0,2	11 57,9 10,9 2,6	19 4,5
3501 A 4000	5 29,4 4,9 1,2	2 11,8 1,5 0,5	2 11,8 2,4 0,5	8 47,1 7,9 1,9	17 4,1
4001 A 4500	1 33,3 1,0 0,2	2 66,7 1,5 0,5	0 0,0 0,0 0,0	0 0,0 0,0 0,0	3 0,7
4501 A 5000	1 50,0 1,0 0,2	0 0,0 0,0 0,0	0 0,0 0,0 0,0	1 50,0 1,0 0,2	2 0,5
TOTAL %	103 24,6	130 31,1	84 20,1	101 24,2	418 100,0

* Os dados foram levantados em ganho semanal, porque esta é a forma habitual de pagamento dos trabalhadores agrícolas empregados por empreiteiros ou empresas. Há grande resistência do trabalhador em receber salários mensais e usualmente todos os seus cálculos de renda e planos de despesa obedecem à periodicidade semanal. Os ganhos referidos são os informados pelos próprios trabalhadores, baseados nas últimas semanas que antecederam o levantamento. Os valores absolutos oscilam porque são ganhos de produção, isto é, diferenciados pelas condições de trabalho semana a semana, entretanto, as médias checadas com os pagamentos de duas usinas da Região mostraram-se coerentes.

A amostra demonstrou que a diferença de ganho entre as quatro u sínas da Região é bastante significativa, o que indica a inexis tência de uma política empresarial coerente, cada qual utilizan do estratégias diferentes de apropriação do trabalho e relacionamento com o trabalhador:

- . Dos trabalhadores entrevistados na Usina 2, cerca de 57,4%, informaram receber um ganho semanal inferior a Cr\$ 2.000,00 e, destes, 35% recebem menos que a faixa média regional de Cr\$ Cr\$ 1.501,00 a Cr\$ 2.000,00, o que resulta num ganho médio se manal de Cr\$ 2.097,26.
- . Na Usina 1, a percentagem dos que recebem nas faixas abaixo de Cr\$ 2.000,00 eleva-se para 69,3%, sendo que destes 33,1 % estão abaixo da faixa média regional, o que nos dá um ganho médio semanal de Cr\$ 1.968,13.
- . Esta distribuição se repete na Usina 3 e indica que 63,1% dos seus trabalhadores recebem menos que Cr\$ 2.000,00 semanais, destes, entretanto, apenas 14,3% situam-se nas faixas abaixo de Cr\$ 1.501,00, indicando, assim, um ganho médio semanal de Cr\$ 2.080,63.
- . Na Usina 4 76% dos trabalhadores estrevistados percebem um sa lário semanal acima de Cr\$ 2.000,00, enquanto 22,8% estão na faixa de ganho ou abaixo dela, resultando em um ganho médio semanal de Cr\$ 2.649,17. O salário médio semanal da Usina é 21,13% maior do que a média da Região, o que lhe dá uma vantagem significativa na atração da mão-de-obra. Importa reiterar que esta Usina emprega o maior número de trabalhadores na fai xa etária entre 16 e 20 anos (46,2%) e também nela encontram-se 34,7% dos trabalhadores que residem há mais de 5 anos na casa atual.

Na amostra pesquisada na Região 1, considerou-se o quociente en tre a renda familiar e o tamanho da família com a renda "per ca pita" familiar. Esta concentrou-se na faixa de Cr\$ 2.000,00 a Cr\$ 3.000,00 semanais, resultando numa renda "per capita" média de Cr\$ 5.177,08.

A diferença de salários pagos pelas 4 usinas da Região determi nou uma variação entre as subamostras por usina, que demonstra

que:

- . na Usina 1 - 60,8% dos trabalhadores está em faixas de renda entre Cr\$ 1.000,00 e Cr\$ 3.000,00, indicando uma renda média "per capita" igual a Cr\$ 5.084,23;
- . na Usina 2 - 55,3% dos trabalhadores está em faixas de renda entre Cr\$ 1.000,00 e Cr\$ 3.000,00, resultando u ma média "per capita" de Cr\$ 4.948,32;
- . na Usina 3 - 57,1% dos trabalhadores está em faixas de renda entre Cr\$ 1.000,00 e Cr\$ 3.000,00 resultando u ma média "per capita" de Cr\$ 5.206,34, e
- . na Usina 4 - 67,3% dos trabalhadores está em faixas de renda entre Cr\$ 2.000,00 e Cr\$ 3.000,00, com uma renda "per capita" igual a Cr\$ 5.505,64.

Portanto, a forma de obtenção da renda doméstica necessária é um problema resolvido pelo trabalhador, mediante a utilização de um número maior de familiares para gerar a somatória de salários indivíduos capazes de sustentar o grupo familiar. Isto é, para manter-se na produção, o trabalhador deve multiplicar entre seus dependentes as condições de ganho que garantam a sua reprodução.

Os trabalhadores entrevistados na Região 2, por ocasião do corte de muda e plantio de 1982, declararam perceber ganhos semanais médios de Cr\$ 3.196,00, o que resultaria num ganho mensal médio situado em torno de Cr\$ 12.784,00, isto é, cerca de Cr\$ 800,00 superior ao salário mínimo vigente na época. Entretanto, é preciso considerar que o momento do levantamento apresentava características inusitadas de concorrência pela mão-de-obra que tinham elevado os preços das diárias, ainda que por curto período. Os produtores de algodão necessitavam terminar a colheita em menos de 15 dias, sob pena de perder grande parte da safra pelo excesso de chuvas e havia duas agroindústrias canavieiras num raio de 60 km. intensificando o plantio e dedicando-se aos tratos culturais da cana, o que estava absorvendo tanta ou mais mão-de-obra do que no próprio período de safra. Como ocorreu na Região 1, os informantes baseavam suas respostas nos ganhos obtidos nas últimas 2/3 semanas, os quais tinham ainda registrado na memória. Se na Região 1 os ganhos médios mantêm-se constantes na maior parte

da safra, havendo oscilações diárias que são absorvidas de semana para semana, na Região 2 esta constância não existe porque as mudanças de uma para outra lavoura são muito frequentes. Infelizmente, pelo tipo de levantamento realizado, esta diferença foi apenas registrada quando deveria ser melhor esmiuçada.

As cidades da Região 2 cujos trabalhadores braçais agrícolas apresentaram maiores salários médios foram Rancharia e Quatã, os menores salários foram encontrados entre os "rurícolas" residentes em colônias das fazendas das agroindústrias e na cidade de Tupã. Embora existam diferenças sensíveis entre as médias salariais das cidades, todas se estabeleceram em quantias superiores ao salário mínimo nominal da época do levantamento.

A cana-de-açúcar e o algodão, consideradas as duas culturas de maior importância regional em termos de absorção de mão-de-obra e área de cultivo, apresentaram-se também como as que melhores salários ofereciam. Os salários médios oferecidos por elas superaram em 10% (cana) e 5% (algodão) a média salarial regional dos trabalhadores agrícolas, o que indica que os empregadores buscavam vencer a resistência dos trabalhadores locais contra o trabalho na cana oferecendo melhores salários. As demais culturas, exceto o café, encontravam-se abaixo da média regional, competindo com salários semelhantes no mercado. Analisando-se as condições salariais da amostra, independentemente da cultura empregadora ou da cidade de residência, verifica-se:

- . que existia uma grande homogeneidade entre os salários pagos, uma vez que 67,4% dos entrevistados concentraram-se em faixas de ganho entre Cr\$ 12.500,00 e Cr\$ 15.000,00;
- . os 22,6% restantes distribuíram-se entre as demais faixas, sendo mais frequentes as faixas inferiores.

Estes salários eram pagos aos entrevistados principalmente através de diárias fixas (62,6%). Esta prática manifestou-se em quase todas as culturas, evidenciando-se a de cana-de-açúcar, com 72,4% de seus trabalhadores recebendo diárias fixas. Apenas o algodão diferenciou-se, pois o número de trabalhadores por empreita ou produção (55,1%) superou aqueles empregados por diárias fixas (44,8%), situação esta característica de uma cultura em operações de colheita.

Embora o pagamento seja feito semanalmente, como na Região 1, observou-se nesta a incidência de quase 14% dos entrevistados, que declararam estar recebendo diariamente pelo trabalho realizado, situação esta que configura o trabalho volante nas suas características mais tradicionais, o qual é muito pouco encontrado na Região 1. Dos entrevistados, cerca de 64,6% tinham uma renda familiar situada abaixo de Cr\$ 40.000,00 * , sendo que as faixas de maior frequência são aquelas que vão de menos de Cr\$ 20.000,00 a Cr\$ 30.000,00 mensais, havendo necessidade de pelo menos dois trabalhadores para perfazer esta renda.

Considerando que 5,8 pessoas é o tamanho médio de família e que Cr\$ 36.988,00 é a renda média familiar na amostra, tem-se uma renda média "per capita" de Cr\$ 6.377,00 entre os trabalhadores agrícolas da Região 1.

Os dados de caracterização das condições de trabalho da mão-de-obra braçal das duas Regiões estudadas encaminham para um problema fundamental para entender os padrões de relações do trabalho existentes nesses meios: quais são as características do processo de reprodução desta força de trabalho cuja apropriação configura uma situação de superexploração depredatória, particularmente representada pela necessidade de manutenção de estratégias de sobrevivência como a utilização do conjunto da família para manter-se ? É no âmbito das condições de vida do trabalhador que se pode visualizar o alcance e, principalmente, os limites dessas estratégias. Assim como a orientação do movimento do capital no sentido de reforçar aquelas que contribuem para controlar a emergência de conflitos sociais, decorrentes da pressão desses limites e as possibilidades de mudança social, que despontam ao nível da expressão e das táticas de controle desses conflitos.

No quadro da vivência cotidiana da família trabalhadora do "ruricola" é que se constata de modo irretorquível a característica singular deste trabalhador que, sendo um assalariado rural, tem o seu custo de reprodução determinado pelos padrões urbanos. Como afirma Graziano:

"não se trata de querer privilegiar o local de residência que em si constitui apenas uma característica se

* Comparação entre a média de tamanho de família (5,92) e a média de trabalhadores da família (3,11).

cundária; mas sim ... que ele (o trabalhador volante) personifica a união entre o proletariado rural e urbano na medida em que força a convergência dos custos de reprodução da mão-de-obra entre agricultura e a indústria ... (implicando) na unificação do mercado de trabalho o que representa uma ampliação da reserva de força de trabalho de toda economia!"¹

Um dos problemas fundamentais do trabalhador braçal agrícola está em arcar com um custo de reprodução de sua força de trabalho muito superior aos níveis de remuneração a que está submetido. Como se viu nas duas Regiões pesquisadas, os níveis salariais giravam em torno do salário mínimo, que reconhecidamente é insuficiente para simples manutenção do trabalhador, ao contrário do que sua própria definição conceitual preconiza. Agravando esta condição, os níveis salariais obtidos precisam ser relativizados, na medida em que, a sazonalidade de emprego faz com que a renda anual deste trabalhador tenda a ser menor do que se recebesse regularmente o salário mínimo num emprego estável. Como afirma Singer, a continuidade da relação de emprego, ainda que incluídas as mobilidades "racionalizadoras" do modo capitalista de gerir o processo produtivo, é indispensável ao ciclo de produção empresarial que tem um caráter permanente e, ao mesmo tempo à reprodução da força de trabalho que o realiza. A viabilidade da reprodução

"pressupõe que o trabalhador entre numa série de relações contratuais a prazo — que ele alugue casa, ponha os filhos em escola, faça seguro, compre prestações — que requerem um fluxo contínuo de renda. Uma relação de emprego que se faz, desfaz e refaz em intervalos curtos e irregulares não pode constituir uma base adequada para a reprodução normal da força de trabalho".²

Por outro lado, a existência de formas diversas de estabelecer formal e informalmente o vínculo empregatício faz com que, na maioria das vezes, o trabalhador não usufrua dos Direitos Trabalhistas vigentes, como: domingo remunerado, 25% sobre as horas extras, férias, 13º salário, os quais constituiriam ganhos adicionais, dos quais ele está privado ainda que a Lei se lhes o garanta.

¹ GRAZIANO, S. - op. cit., p. 139.

² SINGER, P. - op. cit., p.2.

Refletindo a hegemonia patronal, o trabalhador agrícola é forçado à intermitência de emprego, como característica intrínseca à relação do trabalho estabelecida, a qual não lhe permite adquirir os direitos que a continuidade do relacionamento transformaria em fato consumado e garantido. Com isto, as garantias, embora precárias, estabelecidas pelo Estatuto do Trabalhador Rural em 1963, assegurando condições mínimas para reprodução da força de trabalho foram anesthesiadas por práticas de administração e organização do processo produtivo que eliminavam a permanência das relações do trabalho.

Provavelmente, é neste ponto que começa a se dar o questionamento dos padrões de relações do trabalho concretamente vigentes: do lado do trabalhador desenvolve-se difusamente a percepção da injustiça social que o coloca como assalariado para resolver sua manutenção e não o admite como tal para garantir-lhe os direitos adquiridos pela classe trabalhadora; do lado das empresas, os problemas administrativos oriundos dessa "contradição" aceita como um acordo tácito, avolumam-se em frequência e complexidade, o suficiente muitas vezes, para que elas duvidem da eficiência do modelo de racionalização que está empregando para obter o trabalho e o excedente econômico desta mão-de-obra.

Porque o desenvolvimento das forças produtivas nos setores urbanos não permitiu que o assalariamento do trabalhador agrícola resultasse num imenso exército rural de reserva e a deterioração da qualidade de vida, em função dessas condições "anormais" de reprodução da força de trabalho, comandou a evasão que originou a escassez de mão-de-obra, forçando o capital a fazer concessões e ampliando o nível de consciência de classe do trabalhador.

Ao ser colocado como único responsável por sua manutenção e reprodução como força de trabalho disponível, o trabalhador agrícola não foi sequer agraciado com os direitos mínimos e já considerados insuficientes, usufruídos pela classe trabalhadora. Esta questão comporta uma longa discussão que extrapola o contexto das caracterizações que se pretende fazer neste item, mas que tem um conteúdo político-ideológico que deve ser explicitado: o assalariamento do trabalhador rural foi realizado numa ótica de superexploração dessa força de trabalho, a qual foi justificada então pelas diferentes condições objetivas de vida e trabalho e pela diversidade de suas representações a elas referidas. Isto é, sob

o pretexto de conservar uma especificidade deste trabalhador, a qual passava a inexistir a partir do momento em que foi alijado da propriedade ou das condições não-capitalistas ou semi-capitalistas de produção agrária e precisou resolver sua sobrevivência como qualquer outro trabalhador na sociedade capitalista: vendendo seu trabalho e comprando o alimento e moradia para si e seus dependentes.

Em seu artigo sobre a percepção do salário pelo trabalhador agrícola, Ligia Sigaud mostra que o capital conseguiu concomitantemente rebaixar o nível de remuneração do fator trabalho e aumentar a intensidade de sua utilização mediante o emprego das formas de pagamento baseadas na produção (metros ou toneladas de cana por dia), na tarefa (empreita para carpa e cultivo) e no tempo comprado ao trabalhador (diária). Entretanto, isto não escapa à percepção do trabalhador. Apenas ele não detém força política e meios de negociação, na estrutura vigente de relações sociais, para questionar o sistema de pagamento, limitando-se a considerar as vantagens e desvantagens de cada um, já que a opção e o controle dependem exclusivamente do empregador.

"Mas, ao deter o conhecimento do preço do trabalho, o trabalhador adquire consciência de que a relação de trabalho é contratual, mesmo que na prática isto não se formalize nem tenha seus termos de efetivação questionados. No contexto do trabalho ele (o salário) é a medida do trabalho, é o meio pelo qual o trabalhador avalia o desgaste de sua força de trabalho. No contexto de mercado é a medida de suas possibilidades de consumo, de seus gastos com a sua reposição como força de trabalho. No contexto do lucro é a medida da disparidade entre a riqueza que seu trabalho cria e sua remuneração".³

O desenvolvimento desta percepção vai até o ponto em que a remuneração serve como unidade de mensuração do grau de privação ilegítima que caracteriza seu cotidiano. Isto é, a representação das relações do trabalho para o assalariado rural articula-se com a ruptura das condições objetivas do esquema de reprodução do trabalhador.

³ SIGAUD, L. - op. cit., p. 65

Entre as condições que mais caracterizam a precariedade da qualidade de vida desta parcela da classe trabalhadora estão justamente estas, que são fundamentais para sua manutenção e reprodução: o problema habitacional e do consumo alimentar.

Em ambas as Regiões estudadas, o fator que funciona como elemento de atração e expulsão do trabalhador agrícola de seus empregos é basicamente o salário. Fica quantitativamente comprovado que ele vive nos limites mínimos do consumo necessário, logo quaisquer outros fatores, como tipo de serviço, prestígio social da função, local de trabalho guardam enorme distância do salário, como elemento influenciador das decisões sobre emprego. Pode-se mesmo afirmar que não existe decisão "strictu sensu": a necessidade de ganho é determinante e a opção de escolha é limitada pelas condições do mercado de trabalho regional e pelos padrões de relacionamento de trabalho nele vigentes.

Assim, na Região 1 a presença predominante das agroindústrias de grande porte, a concorrência que elas estabelecem pela mão-de-obra, as medidas que assumem para minorar a escassez, a preponderância relativamente menor do empregador na intermediação levam a que os trabalhadores desenvolvam algumas formas mais autônomas de escolha do emprego. A preferência generalizada pela Usina 4 na amostra pesquisada indica que os trabalhadores comparam as condições oferecidas e, dentro de limites, conseguem escolher. Ainda assim, 63,6% dos trabalhadores da Usina 4 consideravam que sua escolha baseara-se exclusivamente no salário mais alto que ela pagava.

Na Região 2, as oscilações de ganho com periodicidade muito curta, em virtude da diversidade de emprego e da presença mais forte do empregador assumindo pelos trabalhadores as escolhas definitivas, configuram uma situação diversa quanto à autonomia de decisão do indivíduo no processo de escolha do emprego, mas reafirmam o mesmo fator determinante: o ganho real a ser obtido. A necessidade mais premente a ser coberta com o salário é a da moradia. O histórico de todas as trajetórias migratórias intra-regionais ou mesmo os fluxos de deslocamento interestaduais são justificados pela busca da melhor oferta do binômio casa-trabalho. Na Região 1 90% da amostra pesquisada reside nas zonas urbanas, ou semi-urbanizadas, periféricas ao centro das cidades sendo que a aspiração de mais da metade dos trabalhadores está em residir na zona urbana central.

Na amostra da Região 2, este dado fica ligeiramente distorcido porque, intencionalmente, 12,5% da amostra utilizada foi composta por trabalhadores residentes em colônias de fazendas de uma agroindústria local. Entretanto, a proporção de residência na periferia urbana das cidades pesquisadas deve estar entre 90 e 100%, visto que nesta Região o número de assalariados que vive na zona rural é insignificante. Isto foi observado no próprio levantamento de campo, pois as pequenas propriedades rurais ainda existentes na Região geralmente não têm empregados, contratando um ou outro volante por poucos dias de trabalho, para complementar a atividade do proprietário e sua família. As médias e grandes propriedades, que se dedicam ao cultivo de grãos e cereais empregam maior número de trabalhadores qualificados e semiqualificados, devido ao nível de mecanização das lavouras, portanto, também não fixam os braçais como residentes porque são empregados apenas para tarefas complementares, sazonais e de pequena duração. Os empreendimentos pecuários, que geralmente mantêm os peões residindo na fazenda são absorventes de pouca mão-de-obra sendo que o empregado tem, neste caso, uma situação estável e duradoura de trabalho, diferenciando-se significativamente do "rurícola" pelas condições de vida, nível salarial e relações do trabalho mantidas.

As agroindústrias são as únicas empregadoras da mão-de-obra diversificada: residente e não-residente. Entretanto, os projetos mais recentes de destilaria de álcool em implantação, que são os mais numerosos, mostram acompanhar a tendência da Região contratando mão-de-obra volante, através de empreiteiros, a qual está em sua totalidade fixada na periferia da zona urbana.

Visualmente a presença dos bairros, vilas e conjuntos habitacionais de baixa renda demarcam na periferia da maioria das cidades de ambas as Regiões esse "inchamento" urbano, onde se concentra a mão-de-obra braçal agrícola e os trabalhadores desqualificados que se empregam nos demais setores de trabalho. Como a economia agropecuária e agroindustrial das duas Regiões é preponderante, a presença do trabalhador agrícola é sempre muito maior do que de trabalhadores dedicados a outras atividades configurando, até em limites físico-geográficos, que ele constitui o mais baixo estrato sócio-econômico, o mais carente segmento da população local. Isto fica evidente pela presença de "favelas" nos arredores das cidades maiores, assim como pela necessidade que o poder pú

blico teve de criar ofertas de casas populares incentivado e, às vezes, até diretamente apoiado pelos empregadores dessa mão-de-obra, que necessitavam mantê-la disponível na Região.

A preferência do trabalhador agrícola por residir na zona urbana é uma questão muito discutida sob enfoques diversos:

1. Os mais amplos, que a explicam como resultante das causas estruturais do processo de assalariamento e não necessitam ser mais explicitados para o contexto deste trabalho. A expulsão do trabalhador da terra ocupada para residir e produzir a subsistência, remete-o para o espaço urbano onde realiza a reprodução de sua força de trabalho destruindo as possibilidades de manter-se independente das relações com o mercado de consumo.
2. Os menos abrangentes que tendem a radicalizar determinadas opiniões, ou generalizar condições que são específicas de certas regiões ou setores da economia agropecuária, para esclarecer que a expulsão do trabalhador tem relação direta e unívoca com a concentração fundiária e sempre resulta nessa "urbanização forçada" do homem do campo. Ou para provar que a atração exercida pelo "modus vivendi" urbano foi eficiente em esvaziar regiões inteiras, concentrando trabalhadores no entorno precário das cidades, onde as condições de vida ofereciam o pior padrão de qualidade mas se realizava a fantasia da mobilidade social e da passagem para a vida moderna.

Ainda que não sejam inverdades completas, estas análises devem ser cuidadosamente referidas às características objetivas do processo de desenvolvimento das forças produtivas, no seio do qual essa corrida ao meio urbano se efetivou em cada situação específica. O perigo das radicalizações e generalizações das causas explicativas está em que elas podem ser facilmente apropriadas para justificar "cientificamente" todo um conjunto de assertivas preconceituosas sobre o comportamento do trabalhador, as quais podem ter o objetivo de reforçar o sistema de dominação social, através do qual se perpetua o esquema das relações do trabalho que garantem a manutenção das condições depredatórias de emprego dessa mão-de-obra.

Em alguns casos específicos de estudo das características de moradia do trabalhador braçal da agroindústria canavieira, verifi

cou-se que, mesmo que não houvesse manifesta preferência do trabalhador pela residência na zona urbana, esta era alardeada e provocada pelos empregadores, isentando a empresa/empregado do encargo da cessão de moradia, remanescente dos sistemas antigos. A concessão deste benefício traz, pela legislação atual, consequências arriscadas para a propriedade privada, com a transformação da casa cedida temporariamente em direito permanente do morador e a integração do valor do aluguel à remuneração sob a forma de salário indireto ou a possibilidade do empregado reivindicar o espaço de dois hectares para manter uma "roça" de subsistência. Considerando o valor da terra no Estado de São Paulo, acrescido da certeza de bom retorno do investimento feito em áreas cultivadas com cana, a perda de espaços da propriedade para manutenção de moradias pode representar prejuízo considerável. *

Ao enfatizar também a "mã-vontade do empregado em ter um estilo rural de vida, com suas galinhas, o jardim, uma hortinha no quintal", a empresa mascara a intensidade com que a cessão de moradia permite a superexploração do trabalho. A extensão da jornada, a prontidão para atender a chamados a qualquer hora e dia, o não pagamento de horas-extras, o impedimento de escolher o trabalho ou de reclamar por ficar usualmente com as piores tarefas ou com as de baixa remuneração, a falta de privacidade pessoal e familiar são as queixas constantes dos trabalhadores-residentes. Elas configuram as formas como a empresa pode usar com mais intensidade e menor retribuição este trabalhador cativo, o qual detém plena consciência da exploração e privação que essa condição representa.

O que se pode verificar na situação de moradia dos trabalhadores estudados é que efetivamente a aceleração do assalariamento foi uma das causas de sua transferência para a zona urbana. que adquiriu maior intensidade a partir de 1969. Atualmente, as carac

* Em trabalho realizado em 1977/78 em agroindústria canavieira da região de Ribeirão Preto, configurou-se uma situação bastante esclarecedora deste problema. A empresa contava com cerca de 800 empregados (agrícolas e industriais) residentes em suas colônias de fazendas, que era a terceira geração de empregados-residentes, portanto, remanescentes do sistema de colono nato. Várias tentativas de desalojá-los, inclusive através de demissão, resultaram infrutíferas, visto que as condições de "urbanização" das colônias eram melhores que as da sede do município. A proposta de doar ao Estado um terreno da fazenda, com localização privilegiada, para construir casas financiadas pelo BNH e vendidas com exclusividade a estes trabalhadores (projeto PROEMP) não surtiu a menor atração sobre os residentes, a pesar do levantamento sócio-econômico da população ter indicado que a maioria das famílias tinha condições financeiras, na época, para arcar com a prestação prevista para aquisição da casa própria.

terísticas de vida na cidade são consideradas melhores, mesmo quando são objetivamente precárias, porque garantem a liberdade essencial da pessoa e do trabalhador para exercer sua relativa autonomia sobre o trabalho e sobre sua vida privada. Mesmo para quem vive em barracos ou minúsculas casas populares da periferia, a cidade oferece um conjunto de serviços e equipamentos de infraestrutura, que geralmente garante um nível de conforto maior do que o das casas de colônias.

Os trabalhadores-residentes são unânimes ao afirmar que as condições objetivas de insatisfação — como distância da zona urbana, falta de serviços de infra-estrutura, má conservação dos imóveis e excessivo autoritarismo de alguns administradores locais — fazem com que a cessão de moradia, em vez de incentivar essa mão-de-obra a se estabelecer junto à empresa, funcione como símbolo da carência e subordinação a que chegou o trabalhador. Abandonado há duas gerações o sonho da terra própria, "a rocinha prá viver e tocar com a família", este já nem faz parte do discurso espontâneo do trabalhador acerca da condição de moradia. Pelo contrário, a pressão exercida pela necessidade de resolver esta questão já o fez substituir este ideal pelo da casa própria na zona urbana.

Trabalhadores das faixas etárias até 40 anos são categóricos em sua preferência pela cidade, considerando que "nunca na minha família a gente foi proprietário de terra, sempre teve patrão, porque eu ira querer agora?", ou " não vou tocar roça depois de cortar cana o dia todo, quero ver televisão, descansar ... afinal a gente ganha prá comprar o que comer", e ainda que "viver na fazenda é vida muito atrasada, você não vê ninguém, não fica sabendo o que acontece, às vezes não tem nem luz para por uma televisão, na cidade é tudo melhor: o médico, a farmácia, está tudo perto, não fica sozinho naquele fundão sem ter o que ver, só dormir e trabalhar".

As características da situação de moradia, bem como a preferência pela localização urbana e os motivos desta, não diferenciam os trabalhadores braçais agrícolas das duas Regiões estudadas. Como se vê na tabela a seguir, excetuando-se a mão-de-obra intencionalmente entrevistada nas colônias de agroindústrias da Região 2, a totalidade residia em zona urbanizada ou semi-urbanizada, em condições de infra-estrutura e localização que varia

vam de regulares a p \hat{e} ssimas, na opini \tilde{a} o dos pr \acute{o} prios entrevistados.

TABELA III.2.7. - LOCALIZA \tilde{C} AO DA MORADIA - REGI \tilde{A} O 2

LOCALIZA \tilde{C} AO	EXCELENTE	BOAS	REGULARES	P \hat{E} SSIMAS	
CONDI \tilde{C} OES					
ZONA URBANIZADA	2 4,9 28,6 0,9	14 34,1 28,6 6,0	22 53,7 21,4 9,4	3 7,3 4,0 1,3	41 17,5
PERIFERIA SEMI-URBANIZADA	5 3,1 71,4 2,1	27 16,7 55,1 11,5	65 40,1 63,1 27,8	65 40,1 86,7 27,8	162 69,2
CONJUNTO HABITACIONAL	0 0,0 0,0 0,0	7 31,8 14,3 3,0	15 68,2 14,6 6,4	0 0,0 0,0 0,0	22 9,4
FAVELA	0 0,0 0,0 0,0	0 0,0 0,0 0,0	1 12,5 1,0 0,4	7 87,5 9,3 3,0	8 3,4
ZONA RURAL	0 0,0 0,0 0,0	1 100,0 2,0 0,4	0 0,0 0,0 0,0	0 0,0 0,0 0,0	1 0,4
TOTAL %	7 3,0	49 20,9	103 44,0	75 32,1	234 100,0

Esta avalia \tilde{c} ao justifica-se, porque o baixo poder aquisitivo desta popula \tilde{c} ao n \tilde{a} o lhe possibilita optar por resid \tilde{e} ncias de boa qualidade. S \tilde{a} o constru \tilde{c} oes prec \tilde{a} rias, em terrenos ex \tilde{i} guos em m \tilde{i} ni mas \tilde{a} reas constru \tilde{i} das. A localiza \tilde{c} ao em \tilde{a} reas de menor valor imobili \tilde{a} rio implica dificuldades de acesso, falta de transportes coletivos regulares, dist \tilde{a} ncia relativamente grande dos centros co

merciais e de serviços, inexistência de pavimentação e saneamento básico.

A despesa com habitação, sob a forma de pagamento de aluguéis ou prestações, tendia nas duas Regiões a absorver em torno de 1/5 da renda familiar. Entretanto, esta estimativa é muito mascarada pela forte intervenção dos empregadores sobre as condições habitacionais das Regiões, o que reforça a importância deste fator. Em ambas as Regiões, os empreiteiros de mão-de-obra adquirem ou alugam muitas casas, que são cedidas ou alugadas a preços menores aos empregados para assegurar o vínculo de dependência e o baixo nível de ganho real.

Na Região 1, esta atitude do empreiteiro foi imitada por algumas usinas que perceberam que concorrer apenas com a oferta de salário poderia ser uma política suicida e de eficácia pouco duradoura quando do acirramento da escassez de mão-de-obra. Na Região 2, o surgimento de favelas no entorno das cidades que se urbanizaram com mais rapidez nos anos 60 e a pressão dos empregados junto ao poder público aceleraram a implantação de conjuntos habitacionais para a população de baixa renda, que se transformaram em verdadeiros bairros-dormitórios de "bóias-frias".

Se a solução da moradia é mascarada pela intervenção direta ou indireta do empregador, o consumo alimentar explicita com maior clareza as más condições de vida desta parcela da classe trabalhadora. No levantamento realizado na Região 1, observou-se que os gastos com alimentação giravam em torno do ganho mensal total de um trabalhador, o que significa que em cada família o trabalho de uma pessoa era necessário para adquirir o estritamente necessário à sobrevivência física. Na Região 2, pouco mais de 50% da renda familiar estava comprometida com a aquisição de gêneros alimentícios básicos.

Estas características são agravadas pelo fato de os ganhos das famílias pesquisadas serem, na época de ambos os levantamentos, os maiores na variação anual, visto que havia intensa concorrência pela mão-de-obra e conseqüente elevação temporária dos salários. Reforçando esta análise, observou-se que, sempre que a renda doméstica se eleva, a primeira despesa de consumo a ser acrescida é a alimentação, enquanto nas fases de desemprego ou rebatimento salarial a família trabalhadora reduz a quantidade e qua

lidade dos alimentos consumidos. Isto fica mais claro na Região 1, onde foi possível separar os trabalhadores pelas usinas empregadoras, resultando que os empregados da usina que apresentava os maiores níveis salariais concentravam-se numa faixa de despesas com alimentação muito superior a dos trabalhadores das demais, conforme indica a tabela abaixo, o que permite afirmar que o consumo alimentar tem obedecido aos limites de renda e não às necessidades primárias de subsistência.

TABELA III.2.8. - DISTRIBUIÇÃO DO GASTO MENSAL COM CONSUMO ALIMENTAR DOS TRABALHADORES DA AMOSTRA DA REGIÃO 1

GASTO COM CONSUMO USINA	1	2	3	4	TOTAL %
ZERO A 2000	1 11,1 1,0 0,2	4 44,4 3,1 1,0	0 0,0 0,0 0,0	4 44,4 4,0 1,0	9 2,2
2001 A 4000	8 33,3 7,8 1,9	4 16,7 3,1 1,0	7 29,2 8,3 1,7	5 20,8 5,0 1,2	24 5,7
4001 A 6000	13 31,7 12,6 3,1	12 29,3 9,2 2,9	8 19,5 9,5 1,9	8 19,5 7,9 1,9	41 9,8
6001 A 8000	13 19,7 12,6 3,1	25 37,9 19,2 6,0	13 19,7 15,5 3,1	15 22,7 14,9 3,6	66 15,8
8001 A 10000	21 24,4 20,4 5,0	30 34,9 23,1 7,2	18 20,9 21,4 4,3	17 19,8 16,8 4,1	86 20,6
10001 A 12000	13 25,5 12,6 3,1	10 19,6 7,7 2,4	12 23,5 14,3 2,9	16 31,4 15,8 3,8	51 12,2
12001 A 14000	5 20,8 4,9 1,2	8 33,3 6,2 1,9	4 16,7 4,8 1,0	7 29,2 6,9 1,7	24 5,7
14001 A 16000	12 25,5 11,7 2,9	19 40,4 14,6 4,5	9 19,1 10,7 2,2	7 14,9 6,9 1,7	47 11,2
MAIS DE 16000	17 24,3 16,5 4,1	18 25,7 13,8 4,3	13 18,6 15,5 3,1	22 31,4 21,8 5,3	70 16,7
TOTAL %	103 24,6	130 31,1	84 20,1	101 24,2	418 100,0

Nas entrevistas qualitativas, observou-se em ambas as Regiões que a alimentação dos entrevistados baseava-se em arroz e feijão havendo muitas reclamações sobre o constante aumento de preços desses produtos, que ocasionou sua redução no consumo diário, já que os ganhos não acompanham o crescimento do custo de vida. A falta de carne é enfatizada por todos os entrevistados sendo consumida em porções mínimas, em média uma vez por semana ou a cada 15

dias, dependendo da relação entre tamanho de família e número de trabalhadores, assim como da ocorrência ou não de problemas ocasionais, como doenças e acidentes, que podem afetar os trabalhadores da família responsáveis pela geração de renda.

A situação de rebaixamento de consumo alimentar é claramente percebida pelos trabalhadores que apontam que:

- . cada vez mais rapidamente, os salários perdem sua capacidade aquisitiva frente ao aumento desproporcional dos preços dos alimentos básicos * ;
- . utilizam com frequência a estratégia de redução constante das quantidades compradas e consumidas havendo, inclusive, referências a ocasiões em que não é possível repor os alimentos e a família passa privações parciais ou totais por vários dias;
- . tem aumentado a necessidade de optar por alimentos mais baratos, de qualidade inferior e menos nutritivos, como as massas, em lugar do arroz e feijão, a batata substituindo carnes em geral e o chá no lugar do leite e do café.

Quando questionados sobre como poderiam melhorar suas condições alimentares, os trabalhadores de ambas as Regiões responderam necessitar, em média, um acréscimo de 60% da disponibilidade financeira para as despesas com este item, o que indica a grande defasagem entre o realmente consumido e o que se percebe como necessário ou desejado. Esta defasagem é reiterada pela atitude do trabalhador em relação à alimentação:

- . há uma generalizada vergonha em demonstrar a carência de suas refeições, (o trabalhador, impossibilitado de trazer marmitta, esconde-se dos demais na hora da refeição e só aceita alguma oferta com muito constrangimento);
- . as referências aos alimentos desejados (carne, frango, doces) são feitas com um entusiasmo que permite aquilatar quanto a frustração do consumo é marcante;
- . as precárias condições de saúde e a baixa capacidade de tra

* A época dos levantamentos em campo foi marcada pelo aceleração do custo de vida, notadamente o preço dos gêneros alimentícios básicos.

balho são claramente associadas pelo próprio trabalhador à má alimentação, informando com frequência sobre a sensação de fraqueza, os sintomas de tonteira e as falhas de coordenação motora, que se intensificam nas épocas de maior privação alimentar.

As precárias condições nutricionais da mão-de-obra agrícola podem ser aquilatadas pelos estudos realizados pela equipe da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da USP, chefiada pelo Dr. José Eduardo Dutra de Oliveira⁴; que registrou os seguintes dados em amostra de trabalhadores braçais agrícolas dessa região:

1. A ingestão diária de alimentos distribui-se em:

manhã - 06:00 horas

29,17% dos indivíduos bebe uma xícara de café puro

12,50% dos indivíduos bebe um copo de café com leite e como 1 filãozinho de pão

6,25% dos indivíduos bebe um copo de café e come 1 filãozinho de pão

52,08% dos indivíduos sai sem beber nada

almoço - 09:00 horas

arroz todo os dias
feijão

2. A "mistura" que completa o arroz e feijão do "bóia-fria" distribuí-se em:

QUADRO III.1. - ALIMENTAÇÃO - "MISTURA"

ALIMENTOS	Nº DE VEZES/ SEMANA	QUANTIDADE DO ALIMENTO INGERIDO
batatinha	2	2 batatinhas médias
ovo (frito)	1	1 ovo
carne de vaca (frita ou cozida)	1	1 bife ou pedaço pequeno de carne
tomate (molho)	1	1 a 2 tomates
lingüiça	1	1 porção pequena
sardinha	1	2 sardinhas

⁴ BÓIAS-FRIAS - UMA REALIDADE BRASILEIRA - CNPq - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - Academia de Ciências do Estado de São Paulo - Publicação ACIESP nº 30 - 1981.

3. Habitualmente na segunda pausa da jornada de trabalho o trabalhador consome:

TABELA III.2.9. - CONSUMO DO TRABALHADOR NA 2a. JORNADA DE TRABALHO - REGIÃO I

Merenda - 13 horas Alimentos	Nº de indivíduos em % da ingestão	Quantidade de Alimento Ingerido
Sobre do almoço	94,00	toda sobra do almoço
pão + leite	25,00	1 filãozinho + 1/2 garrafa
café + pão	14,58	1 filãozinho + 1/2 garrafa
chá mate + pão	6,25	1 filãozinho + 1/2 garrafa
café puro	4,16	1/2 garrafa
pão	4,16	2 filõesinhos

4. No jantar o trabalhador consome, em média uma vez por semana, uma sopa composta por 1 ou 2 verduras ou legumes, arroz ou macarrão e ovo como mistura. Mas geralmente o jantar tem uma composição semelhante à do almoço tendo o arroz-feijão básico e 1 ou 2 misturas na mesma proporção da tabela acima, constituindo-se como única diferença o consumo de uma salada de verdura fresca (tomate ou alface), em média 2 vezes por semana.
5. O consumo quantitativo de frutas é baixo, já que a maioria das refeições não é complementada por sobremesa. A fruta mais consumida é a laranja e, eventualmente, as frutas de época que estejam com preços rebaixados.

Estima-se, com os resultados desses estudos, que a ingestão diária de alimentos do trabalhador braçal agrícola é da ordem de 2.200 calorias. Considerando-se as especificações-padrão existentes sobre consumo alimentar para o trabalho, poder-se-ia considerar que a necessidade do trabalhador em atividade na frente de corte é de cerca de 4.000 calorias diárias, o que permite calcular índices constrangedores de deficiência alimentar nessa popu

lação, conforme se verifica na tabela abaixo:

TABELA III.2.10. - DEFICIÊNCIA ALIMENTAR DOS TRABALHADORES BRAÇAIS AGRÍCOLAS, SEGUNDO NECESSIDADES TEORICAMENTE ESTIMADAS *

	Nutrição Atual Ribeirão Preto (A)	FAO (B)	Martins + 5% das doenças para sitárias (C)	Calculado (D)	Deficiência D-A
Calorias	2200	3000	3685	4000	1800
Carboidratos (g)	227	—	—	700	473
Lipídeos (g)	82	—	—	102	20
Proteína Total (g)	51	54	68	68,25	17,25
. vegetal	44	—	—	45,50	1,50
. animal	7	—	—	22,75	15,75
Niacina (mg)	8,85	20	24,32	26,40	17,55
Tiamina (mg)	0,76	1,2	1,47	1,60	0,84
Riboflavina (mg)	0,68	1,8	2,03	2,20	1,52
Ácido Ascórbico (mg)	21,10	30	30	30	8,90
Ferro (mg)	10,5	9	9	9	0

* Tabela elaborada pelo Eng^o Raul A. Rego para o projeto "Estu-
dos para Fixação da Mão-de-Obra Agrícola na Lavoura Canavieir-
ra" - IA/FEA/USP- 1982.

Embora os valores obtidos possam apresentar alguma variação, ela não deve mudar de forma significativa o quadro de carência indicado na tabela. A dificuldade em precisar estas estimativas está na escassez de parâmetros adequados. As especificações da FAO

(coluna B), geralmente adotadas como referência, não são específicas e só permitem categorizar o corte de cana como "atividade moderadamente ativa", o que é muito discutível e pode gerar forte subestimação. Os parâmetros elaborados por Ignez Salas Martins⁵ (coluna C) são mais adequados às necessidades do trabalhador da lavoura canavieira, embora ligeiramente subestimados quanto ao cálculo do valor calórico total.

Considerando-se a distribuição de refeições descrita, pode-se estimar o déficit entre quantidade de alimentos ingerida e necessária para os horários usados pelos trabalhadores para alimentarem-se, conforme o quadro abaixo:

QUADRO III.2. - HORÁRIO X CALORIAS

Horário	Calorias Habituais (A)	Calorias recomendadas (B)	(B - A)	$\left(\frac{A}{B} \times 100\right)$
6:00	300	1000	-700	30,00%
9:00	900	400	+500	225,00%
13:00	300	1400	-1100	21,43%
19:00	700	1200	-500	58,33%

Analisando o déficit calórico das refeições tomadas pelos trabalhadores agrícolas antes, durante e depois da sua jornada de trabalho, verifica-se que os focos de má alimentação concentram-se principalmente no: desjejum (06:00 horas) e merenda (12:00 horas)

Além de provocar a degeneração física do trabalhador, que pode ser progressivamente agravada e transmitida para outras gerações, este déficit nutricional é causa determinante de:

- . alta incidência de doenças em geral e infecto-contagiosas particularmente;
- . alta incidência de acidentes do trabalho provocados por fadiga

⁵ MARTINS, I.S. - "Requerimentos de Energia e Nutrientes da População Brasileira". (mimeo) Depto. de Nutrição da Faculdade de Saúde Pública da USP.

- ga e "stress";
- . alta incidência de absenteísmo;
- . baixa produtividade do trabalhador em todas as atividades de sempenhadas;
- . falta de motivação e atitudes apáticas em geral.

Particularmente importante é a questão do desjejum insuficiente, considerando-se que muitos trabalhadores dirigem-se ao trabalho pela manhã sem praticamente se alimentar, o que torna inevitável e necessário o seu hábito de almoçar por volta das 09:00 horas, quando já passou cerca de 14 horas desde a última alimentação e cerca de 5 horas desde que acordou. Se o indivíduo começar a trabalhar em estado de desnutrição há uma redução de 20 a 30% na sua capacidade metabólica reduzindo assim a sua força aeróbica para a execução de trabalho muscular intenso. Este efeito é devido a dois fatores principais:

- . falta de depósitos de glicogênio ou lipídeos para o trabalho muscular;
- . falta de enzimas ou aminoácidos para o aumento da velocidade das reações químicas de obtenção de energia resultando na exaustão precoce.

A ausência do desjejum pode causar glicemia (baixa concentração de glicose no sangue) mesmo em indivíduos regularmente nutridos, por isto é importante a ingestão de carboidratos, no turno da manhã, antes do início de atividades que exigem grande dispêndio de energia, porque eles manterão as taxas glicêmicas em níveis satisfatórios.

Como a situação alimentar cotidiana do trabalhador agrícola é precária, suas reservas de glicogênio e lipídeos são pequenas e o esforço que ele realiza para superar a fadiga física que o acomete, já na primeira etapa da jornada de trabalho, resulta em debilitação crônica que o torna suscetível a doenças freqüentes e com limitado horizonte de vida útil. A gradativa redução da capacidade de trabalho do indivíduo mal nutrido provoca: a queda da produção em geral pelo rebaixamento da produtividade do homem;

a maior probabilidade de ocorrência de acidentes do trabalho causados por falha humana; e a freqüente necessidade de substituir grandes contingentes de mão-de-obra afastados do trabalho pela velhice precoce e por problemas de invalidez oriundos do esgotamento da aptidão física e psicológica do trabalhador.

Atualmente, excetuando-se alguns raros casos de agroindústrias paulistas que estão voltadas para tentativas, ainda incipientes, de solução deste problema, as condições absolutamente dramáticas vivenciadas pelo trabalhador agrícola, em termos de consumo alimentar, não são objeto de nenhuma intervenção prática de mudança. Como historicamente sempre houve um grande excesso de disponibilidade dessa mão-de-obra no mercado, nunca houve uma preocupação séria do Governo e dos empresários em modificar o estilo predatório de apropriação de seu trabalho, o que se evidencia nas condições-limite de sobrevivência nas quais ela própria teve que, sozinha, resolver sua manutenção e reprodução como força de trabalho.

O resultado desse desinteresse e da irresponsabilidade social em relação à preservação deste segmento da classe trabalhadora é catastrófico, na medida em que está clinicamente comprovado que, se não houver ingestão adequada de alimentos antes de um esforço físico e se este esforço for efetuado durante certo tempo em jejum, o estado de exaustão provocado no indivíduo não poderá ser corrigido com nenhuma refeição posterior, por maior que seja. Isto é, o indivíduo não conseguirá recuperar a totalidade de suas forças nem mesmo com intervenções corretivas artificiais, o que significa que — em se mantendo as condições nutricionais observadas — estar-se-á destruindo parcelas da força de trabalho de uma mão-de-obra escassa no mercado e cuja demanda pelo setor não deverá decrescer no futuro.

A percepção imediata e concreta desta destruição só é completa naquele que a vivencia, já que os demais agentes sociais — mesmo os sensibilizados por denúncias, estudos e previsões — tendem a minimizar as características radicais do quadro de exploração do trabalhador humano nessas condições, remetendo-as ou para as amplas explicações sobre as contradições sociais da estrutura de classes vigente ou para as justificativas de que, numa sociedade onde os recursos são escassos, as oportunidades de bons padrões de qualidade de vida dependem do desempenho individual do

trabalhador.

Por isto, abandonado à própria iniciativa, o trabalhador desenvolve estratégias de sobrevivência e resistência as quais, embora com pequenos resultados práticos, indicam a consciência de sua situação:

- . mais do que um traço cultural preservado, o hábito de almoçar muito cedo é mantido, porque os sintomas do esgotamento precoce (tonturas, fraqueza muscular) lhe indicaram a necessidade de restaurar dessa modo as energia, mantendo a capacidade de trabalho para cumprir a jornada;
- . o esforço por produzir mais intensamente na primeira fase da jornada é uma prática decorrente da necessidade de garantir o ganho do dia, antes que os sintomas do esgotamento, da má alimentação, das condições ambientais mais desfavoráveis (calor, sol, chuvas) causem a inevitável queda do ritmo de trabalho próprio do turno vespertino;
- . as reivindicações por melhores condições de transporte para a frente de trabalho visam a própria segurança física e também o menor dispêndio de energia com demorados percursos que são cansativos, além de constituírem períodos de tempo não remunerados, em que o trabalhador está à disposição do empregador;
- . a insistência em conhecer o preço da diária ou da unidade de produção nas primeiras horas da jornada reflete o controle que o trabalhador gostaria de exercer sobre sua própria produtividade, dosando o emprego de sua força de trabalho conforme os níveis de remuneração oferecidos ou desejados.

Se a questão da moradia foi, de algum modo, considerada importante pelos empregadores (empresas e empreiteiros) para fixar a mão-de-obra necessária, garantindo um dos fatores preponderantes no custo de reprodução da força de trabalho, sem elevar o valor dos salários diretos, o problema da alimentação não foi alvo de cuidado semelhante. Provavelmente, porque as políticas de relações do trabalho são instauradas a partir de uma visão de apropriação do trabalho por curtos prazos. Elas procuram definir como obter o trabalho necessário, as taxas de mais valia pretendidas, com menores custos e imunes da emergência de conflitos. Enquanto a

baixa oferta ou os altos preços da moradia contribuam visivelmente para aumentar a escassez de mão-de-obra em pouco tempo, o rebaixamento do nível alimentar do trabalhador oferece indícios menos evidentes, que despontam mais lenta e gradativamente à observação, registrando-se, muitas vezes, apenas na comparação da produtividade de uma para outra geração.

É em questões como esta que se observa como a lógica do capital modela os fundamentos e as práticas das relações do trabalho, por que uma meta de acumulação em curto prazo preconiza que sejam previstos e solucionados os problemas que podem incidir na apropriação do trabalho nesse período, dificultando sua consecução. Não contempla que as metas de médio e longo prazos do próprio desenvolvimento capitalista podem ser impedidas, se o trabalho de que necessitam for insuficiente ou incapaz, no momento futuro em que elas estiverem em implementação.

Neste aspecto tanto as relações do trabalho estabelecidas pelos pequenos empreiteiros de mão-de-obra da Região 2 quanto pelas organizadas empresas agroindustriais instaladas na Região 1 não se diferenciam: objetivam atender à necessidade imediata de trabalho e não se preocupam em preservar a força de trabalho para que se estenda o tempo de vida útil ao capital. Se a intermitência dos empregos temporários da Região 2 provoca instabilidade de salário, insegurança e baixo padrão de vida para os trabalhadores braçais agrícolas, o período maior de estabilidade garantido pelas agroindústrias da Região 1 atende apenas às metas de produção e o ritmo do processo produtivo, não assumindo a responsabilidade pela segurança de manutenção do trabalhador. Qualquer mudança de política empresarial, como a decisão por expandir uma área de cultivo, a modificação de um sistema de trabalho ou uma repentina necessidade de contenção de custos, pode admitir ou demitir, de um dia para outro, 1500/2000 trabalhadores braçais agrícolas.

Especificamente no setor sucro-alcooleiro existem alguns esforços de proteção ao trabalhador que devem ser mencionados. Num enfoque institucional, o IAA criou a Lei 4.870 de 1965 que estabelece que a taxa de 1% sobre o preço oficial da saca de açúcar, de 2% sobre o do litro de álcool produzido, assim como de 1% sobre o valor oficial da tonelada de cana fornecida, seja recolhida obrigatoriamente pelos produtores, visando aplicação em serviços de assistência social aos empregados da usina, destilaria ou empreen

dimento agrícola do setor.⁶

O montante dessa verba anual é significativo, considerando-se a capacidade de produção das agroindústrias de grande porte, a concentração de todo processo produtivo na mesma empresa e o direito de que os fornecedores de cana usufruam também da verba, quando organizados juridicamente numa associação local. Embora existam várias empresas de São Paulo que fazem uma aplicação criteriosa desses recursos, uma série de obstáculos impede que eles sejam mais eficazes no aperfeiçoamento das condições de vida do trabalhador. Uma análise desse problema seria muito longa e complexa para os limites deste trabalho, entretanto, na medida em que este aperfeiçoamento das condições de vida do trabalhador tem grande influência, sobre as características das relações do trabalho que estas empresas estabelecem, convém assinalar alguns dos principais obstáculos para que essa medida institucional não surta efeitos benéficos de maior alcance para a classe trabalhadora:

1. O primeiro destes obstáculos é oferecido pela própria filosofia que fundamenta a intervenção, isto é, pelo caráter assistencialista do programa que reforça a condição de dependência e subalternidade do trabalhador, não permitindo a explicitação de que os recursos alocados constituem parte dos que foram gerados pelo trabalho que ele desenvolveu na empresa.
2. Este assistencialismo tem conduzido a aplicação de verbas pelas empresas e associações, salvo raras e significativas exceções, sem maiores cuidados de identificação e priorização das necessidades, de planejamento adequado dos serviços e respectivos dispêndios, de avaliação sistemática dos resultados obtidos em relação aos objetivos de desenvolvimento elaborados a partir de um diagnóstico das reais condições de vida dos trabalhadores.
3. O mesmo caráter paternalista faz com que se atribua a responsabilidade pelas atividades de assistência social a jovens profissionais inexperientes, ou às esposas e filhas de administradores e proprietários, que as direcionam para os aspectos mais superficiais da assistência social desperdiçando recursos numa linha de ação do tipo "dama de caridade". Este desinteresse da direção da empresa pela administração eficiente desses

⁶ Legislação Açucareira e Alcooleira, vol. I e II, I.A.A./MIC, 1981.

recursos chega ao ponto de muitas delas enfrentarem a proximidade do fim regulamentar do período de aplicação, com a necessidade de gastar rapidamente grandes montantes de forma irracional, sob pena de terem de pagar uma multa equivalente ao dobro da importância não aplicada.

4. O IAA não desenvolveu uma estrutura técnica e administrativa ampla e competente para orientar e controlar os programas executados, o que não só permite a realização de atividades inadequadas e a falta de definição de objetivos coerentes, como deixa espaço e liberdade para que as verbas sejam desviadas intencionalmente.
5. Esta falta de orientação, aliada a uma percepção imediatista e superficial dos problemas da classe trabalhadora, propiciou que mesmo as empresas e associações voltadas para uma aplicação criteriosa dos recursos cometessem grandes erros de definição e implementação das atividades de assistência social. O caso mais evidente é a aplicação em assistência médica, que tende a consumir 65% a 85% do orçamento global da maioria dos programas analisados durante a pesquisa. As empresas empregam grande número de profissionais especializados com alta remuneração e fazem excessivos convênios com empresas médicas, hospitais e serviços para-médicos. Embora seja evidente que o estado de saúde da população é tão precário que nem mesmo este percentual elevado permite atender a todos os problemas, o fato é que esse tipo de ação está sendo mais eficiente como fonte segura de receita para os profissionais e empresas fornecedoras dos serviços do que como atendimento dos empregados. Os programas de saúde só visualizam a medicina curativa, enquanto a preventiva e a do trabalho, assim como a ação médico-pedagógica e a intervenção a nível de saúde pública da comunidade, inexistem. Os recursos maiores são empregados com instalações, equipamentos, serviços e profissionais de alto custo, reproduzindo as falhas e descabros sobejamente conhecidos no sistema INPS/INAMPS a nível nacional. A inexistência de controle e fiscalização, a falta de entrosamento com entidades públicas e civis e os jogos de interesses locais levam a que se duplique ou triplique a aplicação em atividades médicas já existentes na comunidades, enquanto outras necessidades dos trabalhadores não são atendidas nem pelo poder público nem pela ação da assistência social do setor.

6. Uma das bases fundamentais para a existência de tantos problemas está na própria legislação do IAA, que é complexa, muito abrangente, confusa, desatualizada e omissa. Um único exemplo pode ser esclarecedor: a proporcionalidade dos recolhimentos é obrigatoriamente correspondida pela proporcionalidade nas aplicações. Com isto, como sempre se recolhem mais taxas sobre os produtos finais do que sobre a produção da matéria-prima, a verba disponível para atender aos trabalhadores industriais pode ser muito maior do que a que se destina aos agrícolas. Considerando que, na maioria das agroindústrias 60% a 70% do pessoal está alocado na lavoura, a divisão já é por si ilógica, além de reforçar a atitude de menor valorização do trabalhador agrícola. Adicionando-se que é do conhecimento geral que as condições de vida deste são as mais precárias de todos os trabalhadores do setor, configura-se o absurdo de criar um sistema de benefícios que não atende a quem efetivamente precisa dele.

No âmbito da iniciativa privada, surgiram nos últimos anos algumas intervenções no sentido de melhorar as condições de vida e trabalho do trabalhador braçal agrícola. Elas são muito recentes, de pequena abrangência, realizadas em caráter experimental e pouco divulgadas, porque constituem basicamente estratégias através das quais os empresários pretendem solucionar os problemas de escassez e concorrência pela mão de obra. Significativamente, elas despontam apenas em algumas agroindústrias de grande porte localizadas na região Centro-Sul do País e que se caracterizam pela solidez financeira, tradicional presença no setor, grande capacidade de produção atual e potencialidade de expansão; além de terem percorrido uma trajetória recente de modernização, iniciada através das mudanças tecnológicas na área industrial, que avançou pela pesquisa agrônômica e desenvolvimento técnico na área agrícola e ressentiu-se agora, de um "atraso" na área administrativa.

Neste quadro, a preocupação com a manutenção e reprodução da força de trabalho mais barata que emprega só passou a ser um problema na medida em que:

- . configurou-se que a demanda dessa mão-de-obra em termos absolutos pode ser diminuída com ganhos de produtividade oriundos da mecanização, mas existe sempre uma grande absorção relativa de trabalhadores braçais, a qual não é atendida pela ofer

ta do mercado;

- . e, provavelmente, os ganhos de produtividade obtidos com o progresso técnico possam ser incrementados pelo aumento da capacidade de trabalho dessa mão-de-obra, mediante intervenções técnicas e administrativas, cujos resultados eficientes já são conhecidos nas atividades industriais;
- . verificou-se que a aplicação dessas técnicas junto a estes trabalhadores necessitava ser antecedida da solução dos principais problemas sociais que os atingiam, impedindo sua aptidão para o desenvolvimento profissional requerido, entre os quais: a desnutrição alimentar e conseqüentes precariedades de saúde e de capacidade de trabalho; a baixa escolaridade impeditiva da capacitação básica para o adestramento em técnicas racionalizadoras do trabalho; as más condições do transporte e do ambiente de trabalho exercendo o papel de fator de evasão da mão-de-obra atraída por ofertas de emprego fora do setor.

Isto é, o trabalhador braçal agrícola torna-se um elemento importante para a agroindústria canavieira a partir do momento em que o desenvolvimento do setor determina que o capital não poderá depender das oscilações do mercado de mão-de-obra, mas deverá controlar o comportamento desse mercado, configurando-se uma mudança qualitativa e estratégica na estrutura do sistema de produção. Historicamente, a abundância de mão-de-obra barata, comparada ao preço das terras e dos equipamentos, determinava que se poupasse o fator capital (ou capital fixo), em detrimento do fator trabalho (ou capital variável). As transferências estruturais e conjunturais que afetaram o setor indicaram a necessidade de investimento no aumento da produtividade do trabalhador agrícola, de forma a realizar mais trabalho com menos braços.

Como toda mudança em sua fase de transição, esta não está completamente definida. Não só o quadro descrito é específico das agroindústrias como as características acima apresentadas, e não de todos os empreendimentos do setor, como também mesmo entre estas, existe grande diversidade de enfoques do problema. Por isto, no mesmo setor e na mesma região são encontradas empresas semelhantes que enfrentam e concebem o problema da mão-de-obra braçal agrícola de maneiras muito diferentes. Esta é uma questão que ainda não está claramente definida para os próprios agentes so

ciais nela envolvidos e muitas variáveis e circunstâncias que a cercam precisam cristalizar-se no tempo e espaço, para que opiniões, diagnósticos e estratégias comecem a convergir.

Do que é possível observar nas empresas que se voltaram para modificar suas estratégias, ainda que experimentalmente, identifica-se que, devido à inexistência de modelos específicos e diagnósticos sistemáticos, a maioria das intervenções é fruto de opiniões pessoais e de decisões que abrangem apenas uma parte dos fatores envolvidos. A insegurança em arriscar em mudanças de ampla abrangência, cujos resultados podem ser imprevisíveis e incontrolláveis tende a privilegiar medidas mais tímidas, que elegem uma ou outra característica do problema e repetem, em outro contexto, soluções mais ou menos conhecidas.

Por isto, a maioria das intervenções conhecidas tem estreita ligação com as atividades de Assistência Social, como: definir diretrizes de ação assistencial privilegiando o trabalhador braçal agrícola, apesar das restrições orçamentárias; usar a estrutura dos serviços assistenciais da empresa como elemento de atração da mão-de-obra, para vencer o empreiteiro no recrutamento local; acoplar às intervenções mais formais da Assistência Social, outras mais personalizadas de atendimento do trabalhador num misto do que o empreiteiro faz acrescido da maior capacidade de realização da empresa. Pelos problemas referidos sobre a Assistência Social, acrescidos das decorrentes limitações deste enfoque, tais estratégias mostram resultados decepcionantes. Elas não atingem os fatores intrínsecos ao processo e às condições de trabalho que geram a insatisfação do trabalhador. Passam superficialmente sobre os problemas fundamentais, que tornam a reprodução da força de trabalho um custo muito alto e injusto para o trabalhador. E, em nenhum momento, questionam as consequências provocadas pelo modo como a empresa estabelece seu relacionamento formal e informal com os trabalhadores, sobre as condições de vida que caracterizam o baixo padrão de qualidade de sobrevivência e sobre o nível de extrema subalternidade social e política em que eles estão colocados.

Outras experiências têm adicionado ao aperfeiçoamento da Assistência Social intervenções ao nível do treinamento para melhorar a qualidade do trabalho e o aumento da produtividade. Embora já representando um avanço e uma visão mais ampla do problema, esbar

ram em dificuldades internas e externas. Internamente porque não foram criados instrumentos para avaliar se os objetivos foram atingidos e validar os resultados através de medidas que garantam sua permanência, como estruturas salariais e sistemas de carreira recompensadores e planos de ocupação da mão-de-obra que evitem a desestabilização provocada pela sazonalidade.

É preciso assinalar que a criação dessas medidas, sistemas e planos não é uma tarefa simples, nem do ponto de vista técnico — devido à complexidade das características organizacionais dessas empresas —, nem do ponto de vista operacional, porque muitos problemas próprios do processo produtivo ainda não foram resolvidos. Externamente porque existem fatores culturais que dificultam a obtenção de bons resultados, como o reforço negativo do desprestígio social da profissão, a crença generalizada de que o trabalho braçal agrícola não pode ser aperfeiçoado, o preconceito contra a capacidade de aprendizagem deste trabalhador. Estas noções, que foram muito funcionais para justificar baixos salários e nenhuma expectativa de estabilidade de emprego e de ascensão funcional para o trabalhador agrícola, voltam-se contra os objetivos atuais da empresa de obter melhor trabalho investindo no treinamento e na capacitação da mão-de-obra.

Acrescente-se que a manutenção da sazonalidade e o acirramento da concorrência local provocam o efeito contrário ao desejado. A empresa não tem o retorno esperado do treinamento e, eventualmente, coloca no mercado um trabalhador mais bem preparado que pode ser atraído por sua concorrente. Praticamente, inexistem intervenções que pressuponham transformações fundamentais nos padrões de relações de trabalho vigentes. Não são os obstáculos da estrutura organizacional e a dificuldade de solucionar o problema da sazonalidade como também e, em alguns casos principalmente, a arraigada convicção de que o trabalho agrícola tem menor importância para a empresa e para a economia, desvalorizando o trabalhador agrícola enquanto força de trabalho e como cidadão, impedem que se pense em melhorar as condições de vida e trabalho do "rural", avançando até as políticas que definem as estratégias de relacionamento entre os empregadores e estes empregados.

Por trás dos discursos que evidenciam os argumentos diferenciados dos empresários e administradores do setor, assim como embutidas nas queixas dos trabalhadores que se sentem injustiçados é

possível perceber que mudanças efetivas nos padrões de relacionamento de trabalho da agroindústria canavieira implicam transformações profundas da estrutura organizacional, para as quais a empresa precisa estar bastante segura da eficácia dos resultados.

Porque pressente-se que elas são capazes de determinar o processo de formação de um perfil muito diferente do atual nas relações sociais vigentes no ambiente em que a empresa se localiza. Considerando o espaço físico, econômico-social e político que o setor da agroindústria canavieira ocupa e poderá ocupar no País é possível aquilatar porque essas mudanças fundamentais — mesmo quando tenuemente pressentidas — causam ceticismo quanto às suas possibilidades de efetivação naqueles que aspiram por elas e repúdio naqueles que as temem, mesmo quando assumem o aspecto de medidas insignificantes, mas que possam provocá-las.

É preciso, porém, levar em conta que esta mesma presença importante da agroindústria canavieira no cenário nacional pode ser um fator que estimule mais a emergência dessas mudanças sociais do que reforce as pressões no sentido de contê-las. Sendo um setor em que o capital nacional tem predominância absoluta, que mantém com o Estado uma relação de equilíbrio no jogo de forças políticas internas e que depende do Governo para avançar no mercado externo e interno, pode ser solicitado, em termos de reciprocidade, para que colabore na solução de alguns problemas conjunturais que atingem a classe trabalhadora. Instado a manter alto nível de geração de empregos num primeiro momento, o setor sucro-alcooleiro poderá ser "cobrado" para exercitar a responsabilidade social da empresa capitalista, aperfeiçoando as condições de vida e trabalho de seus empregados.

Embora não possa exercer essa pressão frontal sobre os empresários nacionais o Governo, ao enfrentar as graves e constantes crises do modelo de desenvolvimento adotado, pode considerar necessário introduzir medidas de apoio à classe trabalhadora que ampliem sua base de sustentação ou evitem conflitos sociais. Neste caso ele tem condições de negociá-las com mais facilidade com um setor da produção que historicamente demandou o protecionismo estatal, gozando de incentivos, subsídios, garantias de preço e fundos de apoio e cujo centro de decisão está ao seu alcance, já que tem seus principais produtos diretamente ligados às diretrizes econômicas e políticas do País.

ANEXO 1

A QUESTÃO DA ESCASSEZ DE
MÃO-DE-OBRA BRAÇAL AGRÍCOLA

As pesquisas do comportamento demográfico das Regiões 1 e 2⁷ do Estado de São Paulo foram efetuadas na perspectiva de se proceder à identificação da oferta e demanda da mão-de-obra, visando principalmente o setor agrícola, bem como projetar este mercado para a próxima década, para que se pudesse prever as tendências de seu comportamento a médio/longo prazo, em relação à lavoura canavieira.

Foi considerada como oferta de mão-de-obra de cada Região a estimativa do contingente populacional economicamente ativo, segundo os dados obtidos a partir dos Censos Demográficos e da PNAD - Pesquisa Nacional de Amostragem por Domicílios realizados pelo IBGE. As estimativas de demanda basearam-se em dados dos Censos Industrial, Comercial e de Serviços do IBGE, e dos dados específicos sobre a produção agrícola dessas Regiões coletados pelo IEA - Instituto de Economia Agrícola da Secretaria da Agricultura e Abastecimento.

A metodologia empregada partiu da determinação da População Economicamente Ativa Agrícola de cada Região, a partir dos dados existentes sobre a População Economicamente Ativa dos municípios que a compõem.⁸

As estimativas propostas e apresentadas nas tabelas foram elaboradas, em primeiro lugar, para a PEA agrícola sendo a não-agrícola determinada por resíduo. Partiu-se dos dados da PEA agrícola e da PEA total dos Censos de 1960 e 1970, extraíndo-se daí a participação relativa da PEA agrícola (PEA agrícola - PEA total) em ambos os Censos.

⁷ PEA - População Economicamente Ativa é o total de pessoas que trabalharam nos 12 meses anteriores à data do Censo, não importando se na referida data estivessem desempregados, gozando de férias ou licenças, ou presas aguardando julgamento. Também são consideradas as pessoas com 10 anos ou mais que na ocasião estivessem procurando emprego pela primeira vez. A PEA abrange as pessoas potencialmente disponíveis para todos os setores de atividades — agropecuárias, extrativas, comerciais, de serviços etc. — enquanto a PEA agrícola refere-se exclusivamente às atividades agropecuárias.

⁸ A coleta, tabulação e análise geral dos dados secundários de origem demográfica foram realizadas pelos componentes da equipe do projeto "Estudos de Fixação da mão-de-obra na Agroindústria Canavieira" do IA/FEA/USP, especialmente pelos economistas Eli Pelin e Virgínia de Abreu, revistos para os objetivos deste trabalho pela socióloga Maria Inês Negri de Barros.

Em face do desenvolvimento econômico, a participação da PEA agrícola na PEA total e no setor agrícola em geral tende a diminuir. A participação com tendência declinante que foi observada nos Censos de 60/70 confirma esta afirmação. Portanto, nas estimativas para o período 80/90, a participação do PEA-agrícola no total da PEA foi obtida através de uma reta descendente. No caso de municípios cuja reta estimada levava a participações negativas, optou-se por utilizar a taxa média anual de decréscimo observada no período 1960-1970, para prever os valores absolutos da População Economicamente Ativa Agrícola de cada um deles.

Para estimar a demanda de mão-de-obra agrícola em cada Região utilizou-se uma série de cálculos visando determinar a absorção mensal de força de trabalho requerida pela agricultura, pecuária e silvicultura, de modo a se considerar as oscilações sazonais existentes. O primeiro passo foi estimar, segundo a tendência histórica, as áreas cultivadas globais (inclusive pastagens e reflorestamento) de cada município, anualmente, no período de 1981/90. Entretanto, estas estimativas ficaram sujeitas à restrição segundo a qual as áreas exploradas nos municípios considerados não poderiam ultrapassar 85% de suas áreas geográficas, os outros 15% corresponderiam às áreas urbanas, rios, estradas, áreas sem possibilidade de aproveitamento, com exceção daqueles municípios que tivessem atingido ou ultrapassado esta marca. Para estes, a área explorada em 1980 foi tomada como limite máximo de ocupação e, portanto, repetidas nos anos subsequentes.

A etapa posterior foi definir a participação de cada cultura dentro de cada município. Através da participação em termos de área cultivada, observada nos anos de 1970/1975 e 1980, segundo dados do IEA, foi possível, mediante a extrapolação pela tendência, definir o conjunto de culturas e respectivas áreas para cada município, anualmente, até 1990. O resíduo entre a estimativa global e a somatória das áreas de culturas vegetais indicou as áreas de pastagens e silviculturas.

Definido o conjunto de culturas e respectivas áreas em cada município ano a ano, passou-se a distribuir estas áreas durante o ano (jan/dez) segundo o calendário agrícola do Estado de São Paulo. Através deste processo obteve-se a parcela mensal da área total por cultura, que sofre as operações de preparo do solo.

lo, plantio, tratos culturais e colheita.

Estas parcelas da área total foram multiplicadas pelos coeficientes de absorção de mão-de-obra levantados pelo IEA para cada operação, os quais correspondem aos dias de trabalho necessários por hectare plantado, obtendo-se o número de homens/dia necessários em cada operação, segundo o mês de sua ocorrência. A divisão deste resultado por 25 — correspondendo ao número de dias trabalhados, em média, durante o mês no setor agrícola — forneceu o número de homens/mês exigidos em cada operação. Portanto, a somatória das exigências de homens/mês em todas as operações fornece, para cada cultura, a demanda mensal de mão-de-obra. A reunião da demanda mensal de mão-de-obra do conjunto de culturas em cada município resulta na demanda global da força de trabalho no mesmo município.

O setor não-agrícola das Regiões apresenta, geralmente, um razoável excesso de oferta de mão-de-obra, principalmente naqueles municípios que apresentam altas taxas de urbanização. Este excesso de oferta, entretanto, pode ser aparente ou muito menor do que o calculado, tendo em vista as deficiências estatísticas observadas nos Censos utilizados. Uma delas refere-se ao fato de que nos três Censos consultados (Industrial, Comercial e Serviços) não é computado o pessoal ocupado na indústria da construção civil, que é um setor altamente absorvedor de mão-de-obra e muito ativo em cidades de urbanização recente, nem tampouco os trabalhadores autônomos em geral. Sendo assim, as categorias liberais como médicos, dentistas, advogados e outros, além daqueles que prestem serviços trabalhando em casa ou por tarefa, não são incluídos. Não comparecem também nos Censos as pessoas ocupadas no mercado informal de trabalho, tais como ambulantes, "biscateiros" e os "conta-própria" em geral.

Se as categorias mencionadas não são computadas nos dados da demanda de mão-de-obra, elas aparecem na oferta estando incluídas na população economicamente ativa. As deficiências apontadas deixam de lado uma parcela significativa da demanda o que prejudica uma análise mais profunda do mercado de trabalho não-agrícola. Outra limitação dos resultados obtidos está em que a demanda agrícola foi estimada utilizando-se coeficientes de absorção medidos em dias de trabalho. A concentração de dias de trabalho embutida nos coeficientes refere-se a uma jornada normal,

de 7 a 17 horas, o que elimina as jornadas prolongadas de trabalho embora elas sejam utilizadas rotineiramente nos "picos" de safras.

As projeções desses dados indicam que a disponibilidade de mão-de-obra para a cultura canavieira é deficitária nas Regiões estudadas agravando-se para a perspectiva de 1990, caso sejam mantidas as taxas históricas de crescimento do emprego urbano, que detém a preferência do trabalhador.

Na Região 1, a maior demanda por mão-de-obra braçal agrícola ocorre no período de julho a dezembro, em função da alta participação da cana-de-açúcar no total de áreas desses municípios, requerendo grandes contingentes de trabalhadores para o corte. As demandas relativas ao mês de julho/agosto até dezembro correspondem a cerca de 80/85% daquela observada em junho, enquanto que de janeiro a maio a demanda varia de 30 a 70%, dependendo do município.

Os municípios de Agudos, Arealva, Bauru e Cerqueira César apresentam algum excesso de mão-de-obra agrícola. Nestes municípios com saldos positivos de mão-de-obra geralmente a cultura predominante é o café, enquanto nos deficitários predomina a cana-de-açúcar. A oferta total de mão-de-obra agrícola é insuficiente até mesmo para atender à demanda da cana-de-açúcar e a tendência é que esta situação se agrave no futuro, desde que mantidas as tendências observadas.

Na Região 2, os dados referentes a 1980 indicavam que a maior demanda de mão-de-obra é a da lavoura cafeeira, seguida pela da canavieira, a qual, no entanto, requer quase a metade de homens/ano que a primeira. A presença de outras culturas, como o algodão e a soja é bastante forte para aumentar a concorrência regional, visto que os trabalhadores agrícolas se distribuem ainda pelas lavouras de milho, feijão, trigo e amendoim, além da pecuária e do reflorestamento, que caracterizam a diversidade de produção da Região.

O fato de haver coincidência entre a época da colheita de algodão e do corte de cana-de-açúcar agrava a concorrência pela mão-de-obra, que já é intensa em virtude da taxa de crescimento negativo da PEA agrícola, reduzindo assim a capacidade de ofer

ta de mão-de-obra regional. O período do ano compreendido entre junho e janeiro, em decorrência da acentuada sazonalidade das principais culturas da Região, é marcado pela maior ocorrência no mercado de mão-de-obra.

Evidentemente estas estimativas são teóricas e devem ser relativizadas na medida em que os dados básicos oferecem diversas dificuldades de análise e interpretação e, principalmente, porque não existem dados sobre o fluxo das migrações internas, o índice de mecanização do corte de cana, a capacidade de demanda da mão-de-obra pelas regiões vizinhas. Entretanto, ainda que tomados com cautela em seus números absolutos, estes déficits são comprovados, de um lado, por estudos projetivos de maior alcance e, de outro, pela constatação da escassez de mão-de-obra braçal agrícola generalizada em todo o Estado de São Paulo e agravada nas regiões de monocultura ou de culturas com safras coincidentes.

No estudo "Avaliação e Previsão Tecnológica do Proálcool" os Autores projetaram através de dados históricos a oferta total de mão-de-obra exigida pelas culturas, com exceção da cana, obtendo, pela diferença entre ambas, a mão-de-obra disponível para a cana. O método de cálculo onde ocorre a preferência de outras culturas pela mão-de-obra agrícola deve-se à dificuldade de dessas culturas em reduzir seu número de trabalhadores, tendo em vista que uma parte delas, como o milho (4,28 dias/trabalho/ha) e a soja (4,32 dias/trabalho/ha), já altamente mecanizada, e outras, como a cebola (162,21 dias/trabalho/ha), café (30,16 dias/trabalho/ha), banana (79,28 dias/trabalho/ha), são de difícil mecanização.* Há, portanto, uma tendência em aumentar a demanda para outras lavouras em decorrência da expansão de área cultivada para alimentos e fibras para consumo doméstico e para exportação.

Observa-se, por outro lado, um acentuado déficit na oferta de mão-de-obra agrícola que, apesar de generalizado para toda a região Sudeste se agrava particularmente no Estado de São Paulo. Este déficit decorre, por um lado, da elevação da taxa de in

* Conforme dados e estimativas do IEA-Instituto de Economia Agrícola.

dustrialização observada nos últimos anos e, de outro, do esperado incremento na taxa de urbanização. Partindo das estimativas da PEA agrícola obtidas por Gontijo para a região Sudeste do País, os Autores calcularam a oferta do Estado supondo que a relação percentual da PEA agrícola do Estado sobre a região Sudeste manteria seu comportamento nos próximos 20 anos.⁹

QUADRO a. OFERTA DE MÃO-DE-OBRA AGRÍCOLA - REGIÃO SUDESTE E ESTADO DE SÃO PAULO

ANOS	REGIÃO SUDESTE(2)	ESTADO DE SÃO PAULO(2)	(2) / (1)
1960	3.732.250	1.436.537	0,3849
1970	3.515.700	1.301.830	0,3703

As taxas de crescimento geométrico estimadas no período de 1970/75 e 75/1980 por Gontijo para a Região Sudeste são de -2,75%, respectivamente e decrescem rapidamente no período de 1980/2000, chegando a -3,15% em 1995/2000, conforme os cálculos realizados pelos Autores (que mantiveram a taxa de 1995 constante no quinquênio seguinte, já que as estimativas consultadas se de tinham nesse ano). Resumindo as projeções, obtêm-se o gráfico abaixo (Gráfico a), que permite visualizar o acelerado processo de retração da oferta de mão-de-obra para o setor agrícola.

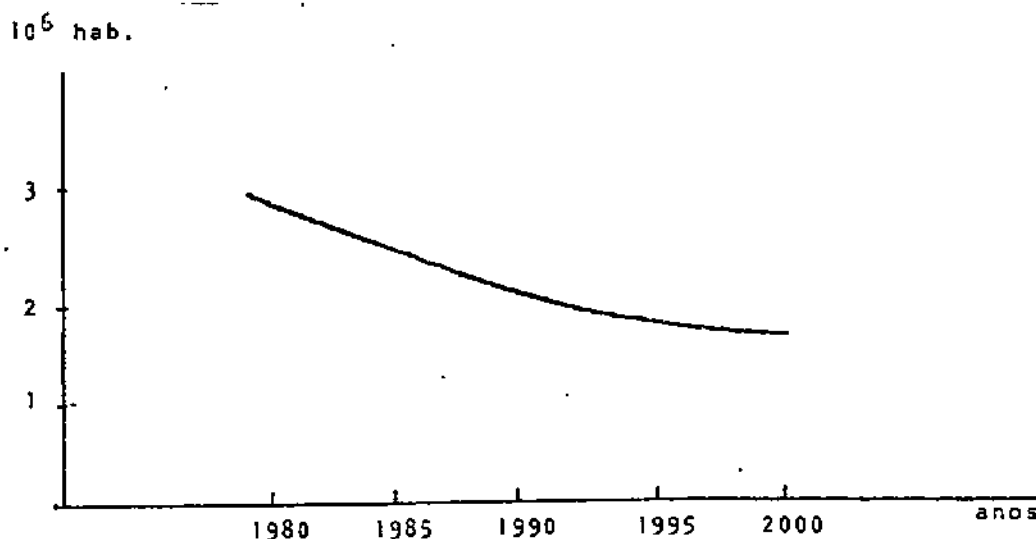


GRÁFICO a. PROJEÇÃO DA PEA-AGRÍCOLA PARA A REGIÃO SUDESTE

⁹ GONTIJO, V. (coord.) - Projeções Demográficas - EPDABRA, Equipe de Estudos de Longo Prazo, Diretoria de Planejamento, SURAN, Ministério da Agricultura, Relatório Preliminar, 1975 (citado pelos Autores).

O Quadro b e o gráfico abaixo (Gráfico b) foram elaborados pelos Autores, para que se visualize o comportamento decrescente da PEA agrícola do Estado de São Paulo.

QUADRO b. PEA-AGRÍCOLA DO ESTADO DE SÃO PAULO - 1980/2000

ANOS	1980	1985	1990	1995	2000
PEA agrícola	966.437	812.817	674.696	561.452	467.875

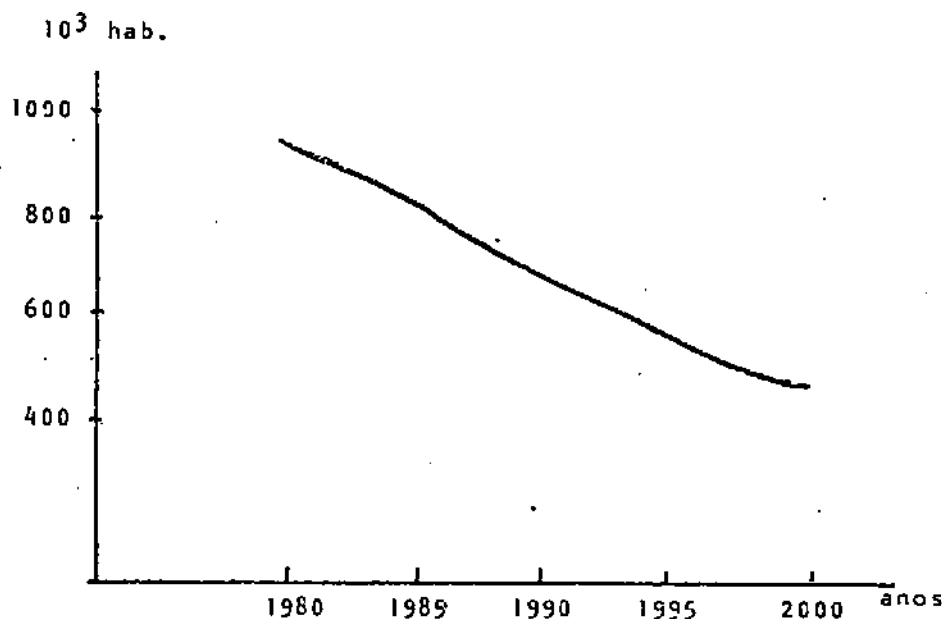


GRÁFICO b. PROJEÇÃO DA PEA-AGRÍCOLA PARA O ESTADO DE SÃO PAULO

Para estimarem o déficit de mão-de-obra agrícola, os Autores calcularam a demanda do fator trabalho para todo o setor, com base nas possíveis áreas plantadas no ano 2000 com as culturas exportáveis, de mercado interno e de fibras do Brasil.¹⁰ A área plantada do Estado de São Paulo foi obtida supondo-se que a participação relativa deste não se alteraria nesses próximos anos, como se vê no Quadro c, apresentado a seguir:

¹⁰ No Capítulo "Demanda de Terras por Culturas Não-Energéticas no Brasil, 2000" deste mesmo estudo estão discriminadas as áreas plantadas e sua possível evolução no Brasil-

QUADRO c. DEMANDA DO FATOR TRABALHO - 1978/2000

	1978 (ha.)			2000 (milhões ha.)	
	Estado de São Paulo	Brasil	%	Brasil	Estado de São Paulo
Exportáveis	3.176.960	23.307.277	13,63	40.000	5.452
Mercado Interno	1.576.986	16.363.225	9,64	87.000	8.386
Fibras	345.100	3.945.100	8,75	2.000	175

Usando-se os coeficientes técnicos de utilização de mão-de-obra por culturas para os três grupos de produtos — exportações, mercado interno e fibras — calculados pelo IEA, foram obtidos os dados sobre as necessidades de dias de trabalho/ha por cultura.

QUADRO d. COEFICIENTES TÉCNICOS DE UTILIZAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA POR CULTURA

	COEFICIENTE UTILIZAÇÃO	DEMANDA DE MÃO-DE-OBRA
EXPORTAÇÃO		
café	30,16	109.622
milho	4,28	20.094
soja	4,32	11.776
MERCADO INTERNO		
amendoim	15,29	39.183
arroz	17,35	88.823
banana	79,28	36.939
cebola	162,21	37.790
feijão	15,75	110.077
laranja	29,33	143.491
mandioca	34,77	16.201
trigo	1,63	4.177
FIBRAS		
algodão	11,51	5.595

Em resumo, a demanda total do ano 2000 pode ser expressa em:

. Produtos Exportáveis	=	141.492	trabalhadores
. Produtos Mercado Interno	=	476.781	"
. Fibras	=	5.595	"

Espera-se para o ano 2000 um déficit aproximado de 156.000 trabalhadores no setor agrícola do Estado de São Paulo. A título ilustrativo será reproduzido um gráfico (Gráfico c), mostrando as duas curvas, apesar de que ambas devem ser observadas com as devidas reservas, principalmente a curva da demanda, uma vez que o estudo realizado se preocupou somente em estimar o ano-limite, não prevendo possíveis ganhos de produtividade, quer da terra, quer do trabalho.

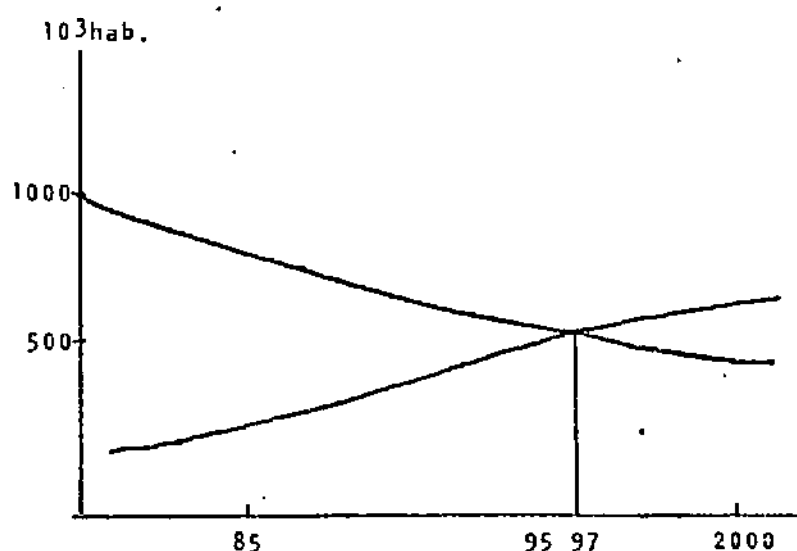


GRÁFICO c. PROJEÇÃO DO CONFRONTO ENTRE A OFERTA E A DEMANDA DE MÃO-DE-OBRA PARA O ESTADO DE SÃO PAULO

QUADRO e. CONFRONTO ENTRE A OFERTA E A DEMANDA DE MÃO-DE-OBRA AGRÍCOLA - 1980/2000

ANO	OFERTA TOTAL	DEMANDA SETOR CANA	OFERTA DE MÃO-DE-OBRA PARA CANA
1960	1.436.537	-	-
1970	1.301.830	191.995	1.109.835
1980	966.437	228.510*	737.927
1990	674.696	334.696	340.000
2000	467.975	623.868	0

* O dado de demanda refere-se ao ano de 1978.

Estas projeções, baseadas numa série de hipótese e cálculos esti

ados, são úteis para identificar que o problema da escassez de mão-de-obra para o setor agrícola é um fenômeno existente em diversas regiões do Estado de São Paulo, principalmente nas de concentração canavieira e que se tornará um problema generalizado neste setor de produção do Estado nos próximos 10 anos. É óbvio que nunca haverá um déficit total real, uma vez que a oferta e a demanda tenderão a equilibrar-se através de diversos mecanismos, tais como: o processo migratório, redução do crescimento produtivo, aumento da produtividade, aperfeiçoamento e intensificação da mecanização das lavouras.

A importância destas projeções, embora não devam ser interpretadas literalmente, reside na identificação de tendências conflitantes entre si e na necessidade de ajustamentos que deverão ser desenvolvidos nos próximos 10 a 15 anos. Graziano indica situações de agravamento da escassez temporária da mão-de-obra no Estado de São Paulo, reproduzindo excertos dos relatórios conjunturais do IEA que acompanharam as safras de 1977:

"O mês apresentou um aumento no preço da "mão-de-obra em relação a abril. Isso se deve, em parte, à maior demanda de mão-de-obra temporária para trabalhos de colheita de café e de cana-de-açúcar (...) Parte do aumento dos preços pagos à mão-de-obra temporária se deve aos preços pagos para a colheita de café. Tem-se observado que esta atividade vem atraído toda a mão-de-obra disponível, deixando a descoberto outras atividades, principalmente o corte de cana. Em cinco DIRAs, as de agricultura mais avançada tem-se notícias de escassez de mão-de-obra para os trabalhos temporários. Os preços seriam certamente mais elevados, se não fosse a concorrência de trabalhadores vindos ou trazidos de outros Estados para esta época de colheita" (Informações Econômicas, maio/77, pgs. 76/77).

"Com o aumento estimado em 12% da produção de cana para 1977 e considerando que a mecanização no setor não sofreu especial evolução, espera-se um aumento da demanda de trabalho braçal. No entanto, tendo a cana um período longo de colheita, pode-se supor que aproximadamente a mesma quantidade de trabalhadores poderá, em prazo maior, colher este volume adicional. Sem em

bargo, deve atentar ao fato de que, para este ano, a colheita do café vem disputando a força do trabalho, o que não ocorreu em 1976, dada a baixa produção cafeeira (consequência da geada de 1975), e que, portanto, não somente os preços da mão de obra poderão sofrer uma alta como também o total de pessoas ocupadas deverá se elevar" (Informação Econômica, junho/77, pg. 64).¹¹

¹¹ GRAZIANO, J.F. - Progresso Técnico e Relações de Trabalho na Agricultura. São Paulo, Hucitec, 1.981, p. 140-142.

ANEXO 2

INFORMAÇÕES GENÉRICAS SOBRE AS REGIÕES PESQUISADAS *

- * Baseadas em dados do IBGE - "Produção Agrícola Municipal/1980 e Informações Básicas Municipais/1982, coletados e com pilados por Maria Inês Negri de Barros.

REGIÃO 1

A pesquisa realizada na Região 1 atingiu municípios que estão distribuídos por 3 microrregiões do Estado de São Paulo, segundo a classificação elaborada pelo FIBGE - Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, a saber: Bauru, Jaú, Serra de Botucatu.

À microrregião de Bauru pertencem os municípios de: Agudos, Arealva, Bauru e Lençóis Paulista.

AGUDOS

As atividades básicas do município concentram-se, principalmente, na indústria de transformação, na extração vegetal e em culturas agrícolas. Entre os principais produtos exportados pelo município estão: bebidas (cerveja e refrigerantes), madeira bruta e madeira trabalhada.

A receita do município em 1980 foi de Cr\$ 83.113.000,00 enquanto que a despesa foi de Cr\$ 83.941.000,00. Para 1982 estava prevista uma receita no valor de Cr\$ 357.000,000,00 e despesa igual.

O município de Agudos importa, principalmente: fertilizantes, caldeiras industriais e máquinas operatrizes para indústria transformação.

Em 1980, Agudos produziu 24.000 toneladas de cana-de-açúcar.

Sua população economicamente ativa não-agrícola é composta por 5.261 pessoas PEAA calculada em 3.580 pessoas (1981).

AREALVA

As atividades básicas de Arealva estão centradas na pecuária, na agricultura e em culturas agrícolas. O município exporta aves em pê, telhas cerâmicas e areia grossa e, importa: gêneros alimentícios em geral, material gráfico (cadernos escolares e outros) e combustíveis em geral.

O município pertence à Comarca de Pederneiras.

Sua receita foi de Cr\$ 17.799.000,00 e a despesa foi de Cr\$... Cr\$ 19.246.000,00, em 1981. Para 1982 previa-se uma receita e despesa de Cr\$ 83.000.000,00.

Sua PEA não-agrícola é de 407 pessoas, enquanto sua PEA-Agrícola compõe-se de 1715 pessoas (1981).

BAURU

As atividades de Bauru estão baseadas principalmente no comércio em culturas agrícolas e em indústrias de transformação. Seus principais produtos exportáveis são: calçados para senhoras, madeira em geral e fios de seda, importando: caldeiras industriais, bebidas e instrumentos hospitalares.

Na área de arrecadação de Bauru estão incluídos os municípios de: Agudos, Arealva, Avaí, Cabrália Paulista, Duartina, Jacanga e Piratininga (Coletoria Estadual).

A receita do município, em 1980, foi de Cr\$ 535.590.000,00 enquanto que sua despesa atingiu Cr\$ 510.201.000,00. Esperava-se para 1982, receita e despesa no valor de Cr\$ 2.300.000.000,00.

Não existem dados sobre a cana-de-açúcar produzida em Bauru, nem em Arealva.

A PEA não-agrícola em 1981 era de 59.756 e a PEA-Agrícola de 4.305.

LENÇÓIS PAULISTA

Predominam no município as seguintes atividades: indústrias de transformação, comércio e pecuária.

Os produtos exportados são principalmente: fios para tecidos, açúcar e álcool. Importa: gêneros alimentícios, roupas e calçados.

Sua receita em 1980 foi de Cr\$ 139.309.000,00 enquanto sua despesa foi de Cr\$ 142.589.000,00. Previa-se para 1982, receita e despesa igual a Cr\$ 470.000.000,00.

Compõe sua área de arrecadação também o município de Macatu

ba (Posto de Receita Federal).

Sua produção de cana-de-açúcar em 1980 foi de 1.890.000 toneladas.

Sua PEA não-agrícola em 1981 era de 9.696 pessoas estimando-se a PEA-Agrícola em 3.984 pessoas.

Os municípios de Boracéia, Igarapu do Tietê, Macatuba e Pederneiras estão localizados na microrregião de Jaú.

BORACÉIA

No município de Boracéia são desenvolvidos as seguintes atividades principais: culturas agrícolas, avicultura e pecuária. Tijolos, telhas e blocos de concreto são os três principais produtos exportados pelo município enquanto que artigos de vestuário, arroz e açúcar são os importados.

Sua receita e despesa no ano de 1980 foram de Cr\$ 10.728.000,00 e Cr\$ 10.532.000,00, respectivamente. Para 1982 era prevista uma receita e despesa igual a Cr\$ 70.000.000,00.

O município pertence à Comarca de Jaú.

A quantidade produzida de cana-de-açúcar no município, em 1980, foi de 180.000 toneladas.

Sua PEA não-agrícola é de 260 pessoas enquanto que sua PEA-Agrícola é de 1058 pessoas (1981).

IGARAÇU DO TIETÊ

O município de Igarapu do Tietê produziu 577.128 toneladas de cana de açúcar, 1980 * .

* Não existem outras informações sobre atividades e produtos pois falta uma página nos livros do IBGE.

Em 1980, a receita do município foi de Cr\$ 27.864.000,00 e sua despesa foi de Cr\$ 28.995.000,00, portanto houve déficit. Para 1982, previa-se a importância de Cr\$ 120.000.000,00 para receita e despesa.

A PEA não-agrícola de Igaragu do Tietê é constituída por 1923 pessoas e sua PEA-Agrícola por 2.765 pessoas (1981).

MACATUBA

Macatuba tem como atividades principais as indústrias de transformação, culturas agrícolas e pecuária. Sua exportação é baseada no açúcar e álcool. Importa, essencialmente, gêneros alimentícios, roupas e calçados.

A receita do município, em 1980, foi de Cr\$ 55.153.000,00 e sua despesa de Cr\$ 52.018.000,00. Para 1982, haviam sido previstas receita e despesa fixadas em Cr\$ 211.000.000,00.

Macatuba produziu 945.000 toneladas de cana-de-açúcar em 1980, numa área colhida de 13.500 ha.

A PEA não-agrícola de Macatuba é constituída por 2.360 pessoas. Sua PEA-Agrícola por 1774 pessoas (1981).

PEDERNEIRAS

O município de Pederneiras tem como atividades principais as culturas agrícolas, as indústrias de transformação e a pecuária.

Sua principal exportação está baseada em tratores (escavadeiras, carregadeiras, guindastes e empilhadeiras). Importa, principalmente, adubos (uréia e potássio) e peças para montagem das máquinas acima mencionadas.

Os municípios de Boracéia e Itapuã estão incluídos em sua área de arrecadação (Coletoria Estadual).

Em 1980, a receita e despesa municipal ficariam em Cr\$ 88.201.000,00 e Cr\$ 85.901.000,00, respectivamente. Para 1982, foram previstas receita e despesa, de Cr\$ 247.968.000,00.

Pederneiras foi responsável pela produção de 1.960.000 toneladas

de cana-de-açúcar, em 1980, numa área colhida de 28.000 ha.

Sua PEA não-agrícola está constituída por 5.547 pessoas enquanto que sua PEA-Agrícola fica por volta de 3.692 pessoas, conforme dados observados (1981).

A microrregião da Serra de Botucatu no Estado, pertencem os municípios de Areiopólis, Avaré, Botucatu, Itatínga, São Manuel, Cerqueira César e Águas de Santa Bárbara.

AREIOPÓLIS

O município de Areiopólis tem como principais atividades a extração vegetal, a pecuária e as culturas agrícolas.

Exporta, principalmente, cana-de-açúcar, café e leite. Importa calçados, roupas e gêneros alimentícios.

Foi responsável pela produção de 358.800 toneladas de cana-de-açúcar, em 1980, numa área colhida de 5.520 ha. É o segundo município na produção de cana da microrregião, perdendo apenas para São Manuel.

A receita de 1980 esteve em Cr\$ 17.048.000,00 e a despesa em Cr\$ 17.886.000,00, deficitária. Para 1982 foram previstas receita e despesa de Cr\$ 54.000.000,00.

A PEA não-agrícola é de 310 pessoas e a PEA-Agrícola de 2.400 pessoas, em 1981.

AVARÉ

A economia de Avaré está centrada, principalmente, em culturas agrícolas, produção de leite e indústrias de transformação.

Seus principais produtos exportáveis são: roçadeira de pasto, leite pasteurizado e resfriado e café. Importa, principalmente, artigos de vestuário, produtos alimentícios industrializados, combustíveis e lubrificantes.

Os municípios de Águas de Santa Bárbara, Arandu, Cerqueira

Cesar, Itaí, Paranapanema e Taquarituba estão incluídos em sua área de arrecadação (Coletoria Estadual).

A receita do município ficou em Cr\$ 118.929.000,00, e sua despesa em Cr\$ 118.105.000,00, em 1980. Para o ano de 1982, foram previstas receita e despesa de Cr\$ 403.043.000,00.

O município de Avaré produziu 8.800 toneladas de cana-de-açúcar em 1980, em uma área colhida de 110 ha.

A PEA não-agrícola de Avaré está constituída por 11.452 pessoas, e sua PEA-Agrícola por 5.686 pessoas, em 1981.

BOTUCATU

A economia de Botucatu está voltada para atividades como: indústrias de transformação, agricultura e comércio. Exporta, principalmente, chapas de madeira, carrocerias de ônibus e roupas feitas (calças); importando, tecidos, eletrodomésticos, móveis e utensílios, entre outros.

Os municípios de Anhembi, Bofete, Itatinga, Pardinho e o próprio município estão incluídos em sua área de arrecadação (Coletoria Estadual).

A receita do município neste ano ficou em Cr\$ 173.867.000,00 e sua despesa em Cr\$ 171.481.000,00. Foram previstas receita e despesa de Cr\$ 1.271.971.000,00 para 1982.

Botucatu colheu em 1.000 ha. a quantidade de 50.000 toneladas de cana-de-açúcar, em 1980.

Em 1981, a PEA não-agrícola de Estatutos constituía-se de 18.352 pessoas e de 3.632 pessoas à sua PEA-Agrícola.

ITATINGA

O município de Itatinga vive, principalmente, de extração vegetal (eucalipto), culturas agrícolas e pecuária. Seus produtos exportáveis são, principalmente, madeira, cereais e gado bovino. Importa tecidos, eletrodomésticos, móveis e utensílios.

Produziu 4.920 toneladas de cana-de-açúcar, no ano de 1980, em uma área colhida de 82 ha.

A receita municipal ficou em Cr\$ 19.139.000,00 e a despesa em Cr\$ 17.948.000,00, (1980). Para 1982, previu-se Cr\$59.000.000,00 de receita e fixou-se a despesa em igual valor.

A PEA não-agrícola de Itatinga é de 2.077 pessoas e a PEA-Agrícola é de 1.234 pessoas, em 1981.

SÃO MANUEL

São Manuel tem como atividades principais as culturas agrícolas, as indústrias de transformação e o comércio. O município é responsável, principalmente, pela exportação de: café beneficiado, açúcar cristal e álcool; importando: arroz, feijão e carne bovina.

Na microrregião da Serra de Botucatu é o principal produtor de cana-de-açúcar. Em 1980, produziu 1.540.000 toneladas em 22.000 ha. de área colhida de cana.

A receita municipal, em 1980, ficou em Cr\$ 73.940.000,00 e a despesa em Cr\$ 84.287.000,00, havendo portanto um déficit. Para 1982, previu-se uma receita de Cr\$ 390.022.000,00 e fixou-se a despesa neste mesmo valor.

A PEA não-agrícola de São Manuel era constituída por 5.745 pessoas e sua PEA-Agrícola por 4.659 pessoas, em 1981.

CERQUEIRA CÉSAR

A economia de Cerqueira César baseia-se principalmente em culturas agrícolas, na pecuária e nas indústrias de transformação.

O município é exportador de: leite, aves, e aguardente de cana. Importa artigos de vestuário, produtos alimentícios industrializados e combustíveis/lubrificantes.

A receita do município ficou em Cr\$ 20.637.000,00 e sua despesa em Cr\$ 19.739.000,00 (1980). Para 1982, foram previstas receitas e despesas de Cr\$ 67.500.000,00.

Em 1980, Cerqueira César produziu 47.700 toneladas de cana-de-açúcar, numa área plantada de 900 ha.

A PEA não-agrícola do município, no ano de 1981, foi constituída por 1591 pessoas e a PEA-Agrícola por 1.982 pessoas.

ÁGUAS DE SANTA BÁRBARA

Águas de Santa Bárbara tem nas culturas agrícolas, na pecuária e nas indústrias extrativas minerais suas principais atividades básicas.

Exporta água mineral, bovinos e algodão, e importa artigos de vestuário, produtos alimentícios industrializados, combustíveis e lubrificantes.

Não existem dados sobre sua produção de cana-de-açúcar.

A receita municipal, ano-1980, ficou em Cr\$ 17.407.000,00 e a despesa em Cr\$ 14.191.000,00. Foi prevista uma receita de Cr\$ 50.000.000,00 e fixada uma despesa igual, para 1982.

A PEA não-agrícola de Águas de Santa Bárbara foi constituída por 462 pessoas, em 1981, e sua PEA-Agrícola por 1.017 pessoas.

REGIÃO 2

A Região 2 foi constituída por municípios que se encontram distribuídos por diversas microrregiões do Estado de São Paulo, ou seja, a Alta Paulista, a Alta Sorocabana/Presidente Prudente e a Alta Sorocabana/Assis.

ALTA PAULISTA

Nesta microrregião encontra-se o município de Tupã, selecionado na pesquisa realizada.

Este município tem sua economia baseada, principalmente, em atividades como, as culturas agrícolas, a pecuária e as indústrias de transformação.

Entre os principais produtos exportados pelo município encontram-se o óleo vegetal, o farelo peletizado (milho) e o amendoim descascado. Importa, entre outros, a carne bovina, leite in-natura e madeira serrada e aparelhada.

Os municípios de Bastos, Iacri, Herculândia e Queiroz fazem parte de sua área de arrecadação (Posto de Receita Federal).

A PEA total de Tupã em 1981 era constituída por 20.487 pessoas, e sua PEA-Agrícola por 4.097 pessoas.

Tupã foi responsável pela produção de 271.245 toneladas de cana-de-açúcar numa área colhida de 4.173 ha.

A receita municipal, em 1980, foi de Cr\$ 143.692.000,00 e sua despesa foi de Cr\$ 144.110.000,00. A receita prevista para 1982 foi de Cr\$ 437.000.000,00 e a despesa fixada em igual valor.

ALTA SOROCABANA/PRESIDENTE PRUDENTE

A esta microrregião pertence o município de Rancharia que compõe a Região da pesquisa realizada.

Sua economia está baseada, essencialmente, em culturas agrícolas, na pecuária e na produção de leite. Entre os produtos exportáveis pelo município estão, com destaques, a soja em grão, o leite pasteurizado e o algodão herbáceo. Importa entre outros, tecidos, açúcar e fertilizantes.

Em 1980, Rancharia produziu 735 toneladas de cana-de-açúcar, numa área colhida de 15 ha.

A PEA total de Rancharia foi constituída por 6.310 pessoas e sua PEA-Agrícola em 1767 pessoas, em 1980.

O Posto de Receita Federal situado em Rancharia é responsável pela arrecadação dos municípios de: João Ramalho e Iepê.

A receita municipal, em 1980, foi de Cr\$ 69.000.000,00 e a despesa de igual valor.

Foi prevista uma receita de Cr\$ 255.000.000,00 para 1982 e fixada uma despesa idêntica.

ALTA SOROCABANA/ASSIS

Nesta microrregião estão situados os municípios de Assis, Borá, Lutécia, Oscar Bressane, Quatá e Paraguaçu Paulista, incluídos na amostra pesquisada da Região 2.

ASSIS

As atividades básicas do município de Assis estão centradas na pecuária, nas culturas agrícolas e no comércio. Exporta soja, trigo e açúcar, principalmente. Importa máquinas e equipamentos agrícolas, combustíveis/lubrificantes e produtos alimentícios industrializados.

A receita do município foi de Cr\$ 155.371.000,00 e sua despesa de Cr\$ 146.154.000,00 em 1980. Para 1982 previu-se receita e despesa da ordem de Cr\$ 611.729.000,00.

O município de Assis produziu em 1980, 672.000 toneladas de cana-de-açúcar, em 11.200 ha. de área colhida.

A PEA total de Assis (1981) foi de 24.898 pessoas. Sua PEA - agrícola foi de 3.486 pessoas.

BORÁ

As atividades básicas de Borá centram-se, principalmente, na pecuária, nas culturas agrícolas e na produção de leite. Entre os principais produtos exportados pelo município encontram-se os produtos agrícolas, o leite e o gado de corte. Importa implementos agrícolas, produtos agropecuários e gêneros alimentícios industrializados, entre outros.

Borá pertence à Comarca de Paraguaçu Paulista e não consta entre os produtores de cana-de-açúcar, nas fontes de dados pesquisadas.

A receita municipal foi de Cr\$ 5.664.000,00 e a despesa foi de Cr\$ 3.728.000,00, em 1980, prevendo-se Cr\$ 29.000.000,00 para a receita de 1982.

A PEA total é de 452 pessoas em 1980 (A PEA-Agrícola de Borá não foi estimada por falta de dados anteriores).

LUTÉCIA

A economia municipal de Lutécia baseia-se, principalmente, na pecuária, nas culturas agrícolas e na produção de leite. Exporta entre outros, gado de corte, produtos agrícolas e laticínios. Importa gêneros alimentícios industrializados e madeiras em toras.

O município pertence à Comarca de Paraguaçu Paulista e não consta entre os produtores de cana-de-açúcar, nas fontes de dados utilizadas.

A receita municipal foi de Cr\$ 9.612.000,00 e a despesa de Cr\$ 10.088.000,00 (deficitária) em 1981. Foram previstas receitas e despesas de Cr\$ 40.000.000,00 para 1982.

Em 1980, sua PEA total constituía-se de 993 pessoas e, a sua PEA-Agrícola de 765 pessoas.

OSCAR BRESSANE

As atividades básicas municipais de Oscar Bressane são: culturas agrícolas, pecuária e produção de leite. Entre os produtos exportados por Oscar Bressane estão: os produtos agrícolas, o gado de corte e o leite. E, entre os importados estão: os gêneros alimentícios, os combustíveis e lubrificantes e o gado de criação.

O município pertence à Comarca de Paraguaçu Paulista, e não consta da lista dos produtores de cana-de-açúcar.

Sua PEA total foi constituída por 731 pessoas em 1980, e sua PEA-Agrícola por 526 pessoas.

QUATÁ

A economia do município de Quatá está baseada na agricultura, pecuária e produção de leite. Entre os produtos exportados pelo município encontram-se: o açúcar, o café em côco e o amendoim em casca.

Quatá foi responsável pela produção de 254.280 toneladas de cana em 1980, numa área colhida de 41890 ha.

A receita municipal, em 1980, foi de Cr\$ 26.790.000,00 e a despesa foi de Cr\$ 23.537.000,00. Foram previstas receita e despesa de Cr\$ 85.000.000,00 para 1982.

A População Economica Ativa total observada no município em 1980 foi de 2.593 pessoas. Sua PEA-Agrícola foi de 1.582 pessoas.

PARAGUAÇU PAULISTA

A produção de Paraguaçu Paulista baseia-se, principalmente, na indústria de transformação, na pecuária e em culturas agrícolas.

Os produtos exportados pelo município são: óleo vegetal, açúcar refinado e farelo de algodão para ração. Importa produtos agrícolas, materiais de construção e produtos agropecuários.

O Posto da Receita Federal de Paraguaçu Paulista recolhe a

arrecadação dos municípios vizinhos: Borã, Lutécia, Oscar Bressane, Quatã e a sua própria.

A receita municipal foi de Cr\$ 62.589.000,00 e a despesa foi de Cr\$ 84.983.000,00 (deficitária), em 1980. Foram previstas receita e despesa municipal em 1982 em Cr\$ 210.000.000,00.

Paraguaçu Paulista produziu 200.000 toneladas de cana-de-açúcar em 1980, numa área colhida de 4.000 ha.

A PEA total de Paraguaçu Paulista estava constituída por 7.388 pessoas em 1980 e sua PEA-Agrícola por 3.103 pessoas.

CAPÍTULO IV

A POLÍTICA E AS POLÍTICAS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA AGROÍNDUSTRIA CANAVIEIRA DE SÃO PAULO

1. O PROCESSO PRODUTIVO E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO COMO DETERMINANTES DAS RELAÇÕES DO TRABALHO DO "RURÍCOLA": A RELAÇÃO PRODUZIDA

As reflexões elaboradas conduzem para a necessidade de detectar no contexto das condições de trabalho vigentes na agroindústria canavieira aqueles fatores que ao nível da organização do processo produtivo e dos padrões de relações do trabalho contém algum potencial de mudança. Este potencial, maior ou menor, mais explícito ou pouco manifesto, dificilmente poderá ser avaliado apenas com as características que apresenta atualmente, ou que são passíveis de serem apreendidas quando se realiza um corte da realidade que visa identificá-lo. No máximo, pode-se contrapor fatores semelhantes em condições diversas para demonstrar onde e como se interpretou essa potencialidade.

Por isto os fatores analisados neste trabalho não sofreram um processo de categorização oriundo de qualquer modelo de mudança social já observado noutro contexto histórico, nem previamente elaborado a partir dos fundamentos de uma teoria política sobre o trabalho na sociedade capitalista, ou de uma estrutura organizacional que estabeleça os padrões de relações do trabalho existentes. Eles foram selecionados, com todo o peso da subjetividade do pesquisador, pela presença predominante em situações concretas observadas, por serem elementos que se destacavam no discurso dos agentes sociais envolvidos, ou porque eram intencionalmente explicitados ou mascarados nas representações desses agentes. Ou ainda, por despertarem uma conexão, não percebida ou apenas pressentida, entre dados e fatos que caracterizam a situação específica do trabalhador agrícola na agroindústria canavieira de São Paulo.

A organização do processo de trabalho na lavoura é considerada, como se viu, uma forma espontânea, simples e natural de dispor os homens em atividades manuais idênticas ou semelhantes gerando um trabalho coletivo, que não é necessariamente cooperativo. Pela descrição foi possível observar que, ao contrário dos sistemas de organização típicos da indústria, onde as fases de processamento são ordenadas de alguma forma, estabelecendo algum grau de dependência de um trabalho em relação

a outro, o trabalho braçal agrícola é, na maioria das vezes, uma atividade solitária que o indivíduo realiza conforme sua capacidade e seu modo de executar. Apenas quando combina seu trabalho com atividades mecanizadas é que o trabalhador passa a ter uma posição definida num fluxo organizado sendo seu ritmo e os movimentos que realiza padronizados para atender a cooperação entre o homem e a máquina.

Portanto, a formação de turmas com metas de produção previstas e áreas delimitadas de ação não é um sistema de organização do trabalho propriamente dito, mas um sistema de organização dos trabalhadores que possibilita o controle direto sobre sua ocupação do tempo durante o qual deve estar empregando sua força de trabalho para produzir, conforme tacitamente estabelecido quando é alocado pelo empregador numa determinada atividade.

Por isto quando se descreve o sistema de organização do trabalho na lavoura há poucos aspectos técnicos a explicitar, ou que sirvam para justificar o trabalho coletivo. Em compensação, a maioria das características do processo de trabalho são explicadas pelo modo como o trabalhador é fiscalizado, pela vigilância que se exerce sobre seu comportamento, pelas formas como se confere sua produção enfatizando a relação trabalhador-supervisor e desprezando as relações funcionais e sociais que se estabelecem normalmente entre trabalhadores quando executam juntos um trabalho. No limite é como se uma turma pudesse ser um homem, contanto que houvesse acima dele o fiscal, o conferente, o escalador, o fiscal-geral controlando a produção.

Não havendo na maioria das atividades agrícolas e, especificamente no corte da cana, o parcelamento do trabalho distribuído no grupo, cada trabalhador realiza a tarefa completa — abertura do eito, colocação das estacas demarcatórias, eventual despalha total ou complementar do colmo, corte do colmo rente ao solo, despontamento da extremidade superior, enfeixamento da cana cortada em montes apropriados para o carregamento mecânico, preparo do enleiramento — . O conjunto das atividades não permite realizar um marco divisor entre a concepção e execução, o trabalho manual agrícola é considerado mecânico, pura energia humana orientada pela destreza. A concepção do trabalho enquanto tal, é considerada a fase do planejamento das operações, a qual

não consiste propriamente na elaboração do modo de executá-la e sim num conjunto de decisões estratégicas sobre a área de colheita, o número de trabalhadores necessários e como encaminhar essas informações às turmas diariamente.

É interessante observar que o não parcelamento do trabalho braçal agrícola permitiu ao trabalhador manter o "saber fazer" de sua função como propriedade sua. Ele não foi alienado de seu conhecimento mas, contraditoriamente, isto serviu para desvaloriza-lo como trabalhador, cuja força de trabalho é avaliada a preços aviltantes. O trabalho que executa passa a ser considerado tão simples que nem sequer demanda o esforço da racionalização poupadora de mão-de-obra e/ou de tempo despendido.

A partir desse estereótipo a desvalorização amplia-se para o contexto social, no qual o trabalho braçal agrícola é categorizado como o de menor prestígio numa escala de valores sociais das ocupações, atribuindo-se-lhe uma desqualificação tão intensa que nem o mais elementar adestramento é necessário para capacitar um homem a executá-lo. Basta, como um animal, ter a condição física para sustentar o podão e golpear com alguma precisão o colmo da cana. Em verdade esta desvalorização profissão não está bem apoiada pelos argumentos utilizados. Embora a maioria das funções exija atividades relativamente simples e o dispêndio intelectual seja pequeno, como ocorre com as atividades braçais em geral, a capacitação para o trabalho agrícola é conseguida com um esforço de aprendizagem dos gestos, movimentos, ritmos, posições e modos de usar as ferramentas, assim como de conhecimento das características específicas do produto que será manipulado.

Tanto que na Região 2, caracterizada como policultura, os trabalhadores definiam claramente as culturas com as quais sabiam lidar, ou mesmo as fases de cada cultura em que estavam aptos a trabalhar. Assim, muitos trabalhadores que colhiam algodão alegavam não saber cortar cana, embora tivessem tentado aproveitar ofertas de emprego mais vantajosas desta cultura, que tinham aparecido na ocasião. Observando o funcionamento anual da agroindústria na Região 1 verifica-se que, na prática, os trabalhadores são escolhidos por saber fazer ou adaptar-se melhor às condições de trabalho de cada fase. Isto é notório na seleção informal que se realiza para escolher cortadores de mu

das para plantio, nos treinamentos formais ou informais através dos quais procura-se padronizar a qualidade do corte, na formação de turmas especiais para aplicar herbicidas e defensivos.

Portanto, esta desvalorização do trabalhador e do seu trabalho interessava mais pelo reforço social — e até psicológico — à estrutura de dominação do sistema de relações de produção estabelecido no setor agropecuário, no qual o assalariamento se caracteriza pela ausência de vínculo empregatício, pela intermitência de emprego, pelo rebaixamento do preço dos salários e pela desvinculação entre a situação na qual o trabalho é apropriado pelo capital e aquela, na qual o trabalhador define as condições de sua sobrevivência. Nesse sistema o capital insenta-se de garantir a manutenção e reprodução da força de trabalho que emprega, remunera exclusivamente o trabalho que obtém e, se a disponibilidade de mão-de-obra lhe for favorável, pode intensificar a extração do excedente, com estratégias diversas e custo ínfimo, porque a reserva de oferta no mercado facilita a substituição do trabalhador exaurido e pressiona a categoria a aceitar os níveis salariais estabelecidos.

O processo de desvalorização do trabalhador braçal agrícola cristalizou-se como fenômeno social consensualmente aceito porque apoiou-se em dois eixos fundamentais para que a sociedade assimile mudanças: a incorporação dessas noções ao universo de representações das pessoas e a institucionalização legal dos padrões de relações do trabalho nele baseados, através da normatização das condições nas quais o trabalhador era ocupado.

O primeiro deles é fundamental e, neste caso, foi tão eficaz que o próprio trabalhador absorveu esta auto-imagem negativa, atribuindo à sua incapacidade de realizar um trabalho mais valorizado a culpa pelas más condições de vida que obtém com sua ocupação. A ideologia do crescimento industrial que sustentou politicamente o processo do desenvolvimento capitalista brasileiro desde meados da década de 50, contribuiu para criar uma oposição entre valores sociais referidos ao trabalho: o industrial foi supervalorizado, assim como as ocupações dos setores de serviços e apoio à indústria, em detrimento do trabalho agrícola associado ao modelo econômico agrário-exportador que se pretendia superar.

O Estatuto do Trabalhador Rural (Lei nº 4214 de 1963) e a Nova Lei do Trabalhador Rural (nº 5889 de 1973) ratificam este es forço de diferenciar segmentos da classe trabalhadora, quando se atenta para o simples fato de serem promulgados depois que as relações trabalhistas já estavam juridicamente regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (1943). Tanto que o artigo 1º da Nova Lei explicita que: "As relações de trabalho rural serão reguladas por esta Lei e, no que com ela não colidirem, pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho ...". Expli- cando a incongruência jurídica que legitima interesses econô- micos e políticos, Barretto Prado procura justificá-la:

"Observa-se nos empreendimentos agrários, numerosas mo- dalidades de contratos de trabalho, que nasceram dos usos e costumes e que não podem ser equiparados em tu- do e por tudo com os contratos de emprego celebrados na indústria e no comércio. No trabalho dos parceiros agrícolas, subordinados ou autônomos, dos colonos, turmeiros, volantes, e camaradas destacam-se elementos próprios e característicos.

Atendendo a esta situação variada que é legítima e de- corre da realidade social, a Nova Lei contém disposi- vos genéricos que se estendem a todos os empregados rurais, e também aos não empregados, no que couber (...) nos casos omissos, socorre-se da legislação co- mum, ou seja, da C.L.T., desde que não colida com a natureza jurídica do contrato celebrado ou da situa- ção em exame (...).

Não é fácil regular o trabalho dos rurícolas (...).

Na agricultura há o contato direto do trabalhador com a natureza. Suas atividades acham-se condicionadas a fatores climáticos, que variam.

A produção é sempre lenta e incerta, sujeita a impre- vistos. O homem do campo é descansado e calmo, por- que aprendeu a saber esperar. (...)

As diferenças geográficas e sociais, que existem (no Brasil) estão a exigir normas próprias e específicas

(para o trabalho rurícola), todas informadas pelos grandes princípios da nacionalidade, consubstanciados no primado da justiça e do respeito à iniciativa privada."¹

Introduzida no universo de representações do trabalhador e da sociedade em geral, legitimada pela norma que institucionaliza juridicamente a diversidade como se a classe trabalhadora, enquanto classe social não pudesse superá-la, a desvalorização do trabalho agrícola não provoca o surgimento de conflitos sociais. A diversidade é reafirmada ao nível do real pela existência de diferentes tipos de relações do trabalho e a desvalorização justifica-se no próprio ato vivo do trabalho, através do emprego de formas de organizar o processo produtivo que desconsideram o fator humano.

Há contextos nos quais a percepção do trabalhador reage contra essa estigmatização cotidiana de sua capacidade e posição como força produtiva. Sigaud, pesquisando os valores atribuídos pelos trabalhadores agrícolas de usinas pernambucanas da Zona da Mata às características das condições e relações do trabalho vivenciadas, encontrou uma postura diametralmente oposta a observada em São Paulo. Lá o trabalho industrial é desvalorizado pelo trabalhador agrícola que considera que o operário da indústria não produz "a riqueza", cuja origem estaria na produção agrícola, constituindo-se a transformação da matéria-prima numa atividade que não é percebida como trabalho.

"Os proprietários, segundo eles, pensam que quem lhes dá lucro são os operários, e, portanto, estão sempre em dia com o seu pagamento. Mas na realidade todo o lucro provém deles, trabalhadores, pois só eles trabalham. Os operários não trabalham, ou melhor são tidos como 'trabalhadores da sombra'. Os operários só fazem transformar a produção agrícola em açúcar. Eles moem a cana, o que é diferente do trabalho de plantar, limpar e cortar cana."²

¹ PRADO, R.B. - Comentários à Nova Lei do Trabalho Rural. Ed. Rev. dos Tribunais, São Paulo, 1975, excertos do Prefácio, p. 13-15.

² SIGAUD, L. - Op. cit., p. 57

Ao contrário, para o trabalhador agrícola da Região 1 o trabalho que desempenha é o pior que existe levando 70% da amostra pesquisada a manifestar o desejo de sair da lavoura de cana para outra atividade que ofereça ganho mais elevado, goze de maior prestígio social e apresente condições de trabalho mais amenas. Destes que pretendem mudar de trabalho 41,7% deseja um emprego industrial e 26,1% gostaria de trabalhar no setor industrial da própria usina onde se encontra empregado, configurando a atração positiva exercida por este trabalho.

TABELA IV.1.1 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES QUE PRETENDEM ABANDONAR O TRABALHO AGRÍCOLA NA AMOSTRA REGIONAL, POR TIPO DE ATIVIDADE DESEJADA, POR USINA - REGIÃO 1 -

USINA / ATIVIDADE	NÃO PRETENDE	USINA (SECTOR INDUSTRIAL)	INDÚSTRIA	COMÉRCIO	SERVIÇOS	SÉRV. DO MESTIÇOS	OUTRO	TOTAL %
1	40	10	27	13	2	8	3	103
	38,8	9,7	26,2	12,6	1,9	7,8	2,9	24,6
	31,7	13,3	22,1	31,7	14,3	33,3	18,8	
	9,6	2,4	6,5	3,1	0,5	1,9	0,7	
2	37	23	37	14	5	6	8	130
	28,5	17,7	28,5	10,8	3,8	4,6	6,2	31,1
	29,4	30,7	30,3	34,1	35,7	25,0	50,0	
	8,9	5,5	8,9	3,3	1,2	1,4	1,9	
3	22	15	30	7	4	5	1	84
	26,2	17,9	35,7	8,3	4,8	6,0	1,2	20,1
	17,5	20,0	24,6	17,1	28,6	20,8	6,3	
	5,3	3,6	7,2	1,7	1,0	1,2	0,2	
4	27	27	28	7	3	5	4	101
	26,7	26,7	27,7	6,9	3,0	5,0	4,0	24,2
	21,4	36,0	23,0	17,1	21,4	20,8	25,0	
	6,5	6,5	6,7	1,7	0,7	1,2	1,0	
TOTAL %	126	75	122	41	14	25	16	418
	30,1	17,9	29,2	9,8	3,3	5,7	3,8	100,0

Cruzando as aspirações dos trabalhadores que pretendem sair da lavoura, com o setor no qual eles desejam trabalhar e o novo salário pretendido tem-se que, entre os que desejam trabalhar na indústria 44,9% aspiravam na ocasião salário superior a Cr\$ 18.000,00 mensais, mas são encontrados 14,4% que desejavam ganhar pouco mais do que já recebem (de 8.000,00 a 10.000,00) e 19,5% entre 14.000,00 a 16.000,00. Cerca de 1/3 dos trabalhadores da amostra que indicaram a aspiração de trabalhar fora da lavoura limitaram suas perspectivas de ganho, no caso de mudança de emprego, a salários abaixo de Cr\$ 10.000,00 mensais, indicando que não é um expressivo diferencial de ganho que motiva a mudança desejada.

O mais alto percentual (28,4%) dos que desejavam ganhar mais do

TABELA IV.1.1.2. - ONDE PRETENDE GANHAR x QUANTO PRETENDE GANHAR - REGIÃO 2

ONDE QUANTO	ATE 4000	4001 - 6000	6001 - 10000	10001 - 12000	12001 - 14000	14001 - 16000	16001 - 18000	18001 - 20000	20001 - 24000	Mais de 24000	TOTAL %
SA	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	0,0	0,0	0,0	0,0	2,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
USINA	2	5	2	3	13	7	18	1	21	74	74
	2,7	6,8	2,7	4,1	17,6	9,5	24,3	1,4	28,4	36,1	36,1
	20,0	15,6	4,0	35,0	20,0	20,3	32,7	25,0	41,2	41,2	41,2
	0,7	1,8	0,7	1,1	4,8	2,5	6,4	0,4	7,4	7,4	7,4
INDUSTRIA	0	13	17	3	7	23	2	27	3	23	118
	0,0	11,0	16,4	2,5	5,9	19,5	1,7	22,2	2,5	19,5	61,7
	0,0	40,6	34,0	25,0	70,0	50,0	15,4	49,1	75,0	45,1	45,1
	0,0	4,5	6,0	1,1	2,5	0,1	0,7	3,5	1,1	6,1	6,1
COMERCIO	1	6	15	2	0	0	3	7	0	1	41
	2,4	16,6	36,6	6,9	0,0	16,6	7,3	17,1	0,0	2,4	16,5
	10,0	10,8	30,0	16,7	0,0	13,0	23,1	12,7	0,0	2,0	2,0
	0,4	2,1	5,3	0,7	0,0	2,1	1,1	2,5	0,0	0,4	0,4
SERVICO	1	0	5	1	1	1	1	0	0	4	14
	2,1	0,0	35,7	7,1	7,1	7,1	7,1	0,0	0,0	28,6	4,2
	10,0	0,0	10,0	0,3	10,0	2,2	7,7	0,0	0,0	7,8	7,8
	0,4	0,0	1,8	0,4	0,4	0,4	0,4	0,0	0,0	1,4	1,4
SERVICO DOMESTICO	2	4	7	3	0	2	0	2	0	0	24
	0,3	33,3	29,2	12,5	0,0	0,3	0,0	0,3	0,0	0,0	0,5
	20,0	25,0	14,0	25,0	0,0	4,2	0,0	3,6	0,0	0,0	0,0
	0,7	2,8	2,5	1,1	0,0	0,7	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0
OUTRO	4	0	4	0	0	0	0	1	0	2	11
	36,4	0,0	36,4	0,0	0,0	0,0	0,0	3,1	0,0	10,2	3,3
	40,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	3,9	3,9
	1,4	0,0	1,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,7	0,7
TOTAL	10	32	50	12	10	46	13	55	4	51	283
	3,5	11,3	17,7	4,3	3,5	16,3	4,6	19,5	1,4	18,0	100,0

que 24.000,00 mensais são trabalhadores que aspiram deslocar-se para o setor industrial das próprias usinas. Se esta aspiração baseia-se em informações verdadeiras sobre os salários pagos na indústria a atração se justifica plenamente e configura a supervalorização do trabalhador aí alocado. Se for uma fantasia dos trabalhadores entrevistados reflete o grau de idealização do trabalho industrial em detrimento do valor atribuído ao agrícola.

Os motivos alegados para desejar abandonar o trabalho na lavoura são:

- . a expectativa de encontrar atividades que ofereçam melhores condições de trabalho, que variou entre 60 a 64% da amostra;
- . a necessidade de conseguir melhores salários que variou entre 24 a 37% da amostra;

São visualizadas como melhores condições de trabalho aquelas usadas para descrever "um trabalho mais limpo", que seja "menos cansativo", não obrigue aos longos deslocamentos, "seja sempre no mesmo lugar", "não faça perder tempo em cima de um caminhão de um lado para outro", tenha "condições de higiene (água potável, banheiro) que na frente de corte não existe nada", "não tire a saúde como trabalhar no sol e chuva sem descanso e com pouca comida", "garante socorro imediato em acidente e não como do jeito que o motorista ou o fiscal faz um curativo, ou deixa esperando até poder levar no hospital", e "não tenha tanta gente para mandar e ganhar em cima da gente".

Dos trabalhadores que manifestaram não pretender sair da lavoura um alto percentual (43,7%) não soube responder o motivo e 23% tendiam a permanecer porque "estou habituado com o tipo de serviço, acho que não sirvo prá outra coisa". Pesquisando sobre os que não souberam dar um motivo específico para permanecer observou-se que a maior parte deles (61%) estava empregada nas duas usinas que apresentavam os mais baixos níveis salariais na ocasião e eram intermediados por empreiteiros de mão-de-obra.

Grande parte das turmas desses empreiteiros era constituída por crianças, mulheres e idosos, características estas que devem reforçar a dependência dos trabalhadores, fazendo com que não atuem ativamente no processo de venda de sua força de trabalho

porque têm uma avaliação auto-depreciativa de sua capacidade. Da mesma forma, os que alegam não conhecer outro trabalho são os que não se mostram dispostos ou não têm condições pessoais para tentar a mudança profissional.

Portanto, na Região I os trabalhadores braçais agrícolas localizam os motivos de sua insatisfação com a função que executam no âmbito do processo de trabalho, isto é, nas características intrínsecas à atividade ou reforçadas pela forma como é executada (suja, cansativa, perigosa); nas condições físicas e ambientais que não são melhoradas em benefício do trabalhador (proteção das intempéries, condições de conforto e segurança na frente de corte e no transporte); e no modo como o trabalho é organizado porque não poupa a força de trabalho e objetiva, exclusivamente, obter a maior quantidade de excedente por unidade de trabalho empregada (desgaste nos deslocamentos excessivos; perdas de tempo de trabalho com má distribuição das tarefas; fiscalização disciplinadora e autoritária concentrada no indivíduo; superposição dos postos de supervisão e controle; instrumentos e equipamentos de trabalho inadequados, mal conservados, inseguros e não padronizados).

Este é um dado importante, na medida em que este resultado indica que não é apenas a possibilidade de ampliar seu ganho em atividades melhor remuneradas que leva o trabalhador a desprezar o trabalho agrícola. Embora esteja como foi visto numa faixa de renda baixa e necessite de que mais de um componente da família trabalhe para mantê-la, o trabalhador da agroindústria canavieira percebe que, no seu nível de qualificação e dentro do leque de oportunidades de emprego da Região, a mudança para outro trabalho não deve trazer uma melhoria salarial muito grande. Ainda assim, a desvalorização objetiva de seu trabalho, expressa nas más condições em que é realizado e sua desvalorização subjetiva, percebida na posição de subalternidade em relação a qualquer outro posto de trabalho existente, estimula a aspiração do trabalhador por abandonar a lavoura.

A presença da indústria no próprio contexto empresarial em que está inserido, leva o trabalhador agrícola a identificar que os processos de trabalho são inúmeros e podem apresentar características objetivas e subjetivas diversas daquelas a que está submetido. Estas características podem ser resultantes de uma

preocupação com o trabalho que valorize o trabalhador, como ele considera que são as da área industrial, ou podem apenas objetivar a extração do trabalho sem nenhum cuidado com aquele que o realiza, como é a condição que vivencia.

Considerando-se que a imagem social do trabalho agrícola é negativa, não é de admirar que o trabalhador que se sente apto e capaz deseje mudar sua trajetória em direção ao modelo profissional que ele identifica como o que pode concretizar suas expectativas de trabalhar em melhores condições, passível de ser alcançado sem escapar, idealizadamente, dos limites de sua situação real de vida.

Comparando esta atitude com a do trabalhador agrícola da Região 2 observou-se que, embora exista sempre o desejo de mudar para outra profissão, o projeto de direcionar a própria trajetória ocupacional parece neste menos consistente do que o da Região 1, conforme se verifica na Tabela IV.1.3., a seguir.

Cerca de 35% dos entrevistados não sabe qual a profissão que adotaria, ou responde difusamente entre praticamente todas as ocupações existentes, inclusive aquelas que estão fora de seu alcance, em termos de requisitos de formação e escolaridade. A aspiração pelo trabalho industrial, na condição de operário apresenta um resultado pouco significativo (8% da amostra) e é basicamente justificada por ter um amparo legal que garante direitos e benefícios trabalhistas que o trabalhador agrícola da Região não usufrui. As outras profissões desejadas, sempre com baixos percentuais na amostra, referem-se a atividades qualificadas ou semi-qualificadas demandadas pelo setor agropecuário como motorista de caminhão, tratorista ou operador de máquinas agrícolas e mecânico, as quais significariam a ascensão profissional e social possibilitada pelas características da oferta de emprego da Região 2. Estes trabalhadores que escolheram esta trajetória, justificam-na por já terem experiência de trabalho na função, porque são atividades que trazem satisfação, na medida em que são mais valorizadas socialmente e pelo nível mais alto de remuneração.

Dadas as condições específicas da Região 2 onde a presença industrial é bastante menor e mais recente, o trabalhador braçal agrícola, também insatisfeito, aspira igualmente por mudar mas

TABELA IV.1.3. - POR QUE DESEJA MUDAR DE PROFISSÃO X QUE PROFISSÃO GOSTARIA DE TER - REGIÃO 2

PORQUE PROFISSÃO DESEJADA	AGRICOLA	TRATORISTA	MOTORISTA CAMINHÃO	DOMESTICA	CONST.CIVIL	OPERARIO	MECANICO	NÃO SABE	OUTROS	TOTAL
MAIOR GANHO	7	6	5	0	8	8	2	0	10	66
	15,2	13,8	10,9	0,0	17,4	17,4	4,3	0,0	21,7	17,8
	10,4	33,3	23,8	0,0	53,3	38,1	16,7	0,0	12,2	
	2,7	2,3	1,9	0,0	3,1	3,1	0,8	0,0	3,9	
TER EXP. TRABALHO	22	4	3	4	4	0	1	1	19	58
	37,9	6,9	5,2	6,9	6,9	0,0	1,7	1,7	32,8	22,4
	32,8	22,2	14,3	34,8	26,7	0,0	8,3	10,0	23,2	
	8,5	1,5	1,2	1,5	1,5	0,0	0,4	0,4	7,3	
SATISFAÇÃO COM TRABALHO	13	4	8	1	0	1	1	1	19	48
	27,1	8,3	16,7	2,1	0,0	2,1	2,1	2,1	39,6	18,5
	19,4	22,2	38,1	7,7	0,0	4,8	8,3	10,0	23,2	
	5,0	1,5	3,1	0,4	0,0	0,4	0,4	0,4	7,3	
CONDIÇÕES DE TRABALHO	0	2	3	2	0	0	1	0	8	16
	0,0	12,5	18,8	12,5	0,0	0,0	6,3	0,0	50,0	6,2
	0,0	11,1	14,3	15,4	0,0	0,0	8,3	0,0	9,8	
	0,0	0,8	1,2	0,8	0,0	0,0	0,4	0,0	3,1	
TRABALHO LIMPO	1	1	1	4	3	2	1	0	7	19
	10,5	5,3	5,3	21,1	5,3	10,5	5,3	0,0	36,8	7,3
	3,0	5,6	4,8	30,8	6,2	9,5	6,3	0,0	8,5	
	0,8	0,4	0,4	1,5	0,4	0,8	0,4	0,0	2,7	
TRABALHO FÁCIL	2	0	1	0	0	0	0	0	4	7
	28,6	0,0	14,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	57,1	2,7
	3,0	0,0	4,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,9	
	0,8	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5	
BENEFÍCIOS NO TRABALHO	3	0	0	0	1	9	3	1	3	20
	15,0	0,0	0,0	0,0	5,0	45,0	15,0	5,0	15,0	7,7
	4,5	0,0	0,0	0,0	6,7	42,9	25,0	10,0	3,7	
	1,2	0,0	0,0	0,0	0,4	3,5	1,2	0,4	1,2	
OUTROS	16	1	0	2	1	0	2	3	10	35
	47,7	2,9	0,0	5,7	2,9	0,0	5,7	8,6	28,6	13,5
	23,9	5,4	0,0	15,4	6,7	0,0	16,7	30,0	12,2	
	6,2	0,4	0,0	0,8	0,4	0,0	0,6	1,2	3,9	
NÃO SABE	2	0	0	0	0	1	1	4	2	10
	20,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,0	10,0	40,0	20,0	3,9
	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,8	6,3	10,0	2,4	
	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,4	1,5	0,8	
TOTAL	67	18	21	13	15	21	12	10	82	259
%	25,9	6,9	8,1	5,0	5,8	8,1	4,6	3,9	31,7	100,0

não para outro setor de atividade e sim para as funções mais valorizadas da própria agropecuária. Reitera com isto o observado na Região 1, ou seja, que o processo de trabalho nas atividades manuais agrícolas é realizado em condições tão predatórias da força de trabalho que estimula a evasão do trabalhador em busca de funções em que ele seja mais preservado.

A influência do estigma social que atinge o trabalhador braçal é também comprovada neste caso, visto que mesmo inseridos na produção agrícola os tratoristas, motoristas e mecânicos são considerados trabalhadores de qualificação prestigiada nesse meio, principalmente, porque executam atividades que exigem aprendizagem específica. O símbolo desta ascensão social está na carteira de habilitação. Todo discurso de jovens trabalhadores braçais do sexo masculino enfatiza a preocupação em obter urgentemente o documento que atesta sua capacitação. É comum que trabalhadores habilitados não estejam empregados nas funções por falta de oferta de trabalho, ou mesmo que nunca tenham conseguido empregar-se nela, entretanto, fazem questão de identificar-se pela qualificação profissional obtida e não pelo trabalho que efetivamente realizam em funções agrícolas braçais, considerando-nas uma contingência temporária.

As outras funções identificadas — serviços domésticos e operários de construção civil — completam o rol das ofertas disponíveis de trabalho que se apresenta ao trabalhador braçal agrícola da Região 2. Apesar dos baixos percentuais apresentados por todas, o motivo mais frequentemente alegado para desejar a mudança foi a experiência anterior na função, configurando a intermitência de emprego característico da Região. Ela obriga a alternância entre tipos diversos de trabalho devido aos curtos períodos de atividade contínua que cada um deles oferece. Assim, é muito comum que em períodos de entressafra, ou de colheita mecanizada as mulheres não encontrem trabalho na lavoura e se disponham ao emprego doméstico. A construção civil funciona como opção ao desemprego para os trabalhadores que não conseguem temporariamente colocar-se em atividades agrícolas, ou como possibilidade de evasão da mão-de-obra agrícola em regiões onde o crescimento urbano é acelerado.

O relativamente alto percentual dos que desejam permanecer na lavoura (mais de 25%) pode, como na Região 1, expressar a falta

de autonomia do trabalhador pela sua submissão ao empreiteiro. A indecisão manifesta pelos que desejam sair do trabalho braçal agrícola sem definir como, ou através de projetos irrealizáveis reforça este argumento. Tanto que os trabalhadores que priorizam os motivos da aspiração de mudança em:

- . deter experiência anterior, ou capacidade específica para a profissão desejada (22,4% da amostra);
- . considerar o tipo de atividade mais satisfatória pela forma como é executada, ou por suas características intrínsecas (18,5% da amostra);
- . e, ter a profissão desejada mais alto nível de remuneração (17,8% da amostra)

são preponderantemente os mais jovens, na faixa dos 13 aos 28 anos (30% na amostra pesquisada) e os que têm os mais elevados níveis de escolaridade formal, os quais são o primário incompleto (38,6% da amostra) e o primário completo (14,7 da amostra). Isto é, constituem os que detem os requisitos necessários para manter maior independência nas decisões sobre emprego já que, como foi observado na Região 1, os trabalhadores mais velhos, analfabetos e com nenhuma outra capacitação profissional dependem exclusivamente do empreiteiro, com quem mantêm relações personalizadas de lealdade e dependência, mesmo se as condições do mercado de trabalho os prejudicarem com períodos de desemprego ou de rebaixamento do ganho.

A forte sazonalidade e intermitência de emprego características da Região 2, que desloca com grande e imprevisível frequência, variáveis contingentes de trabalhadores braçais para as diversas atividades absorvedoras de mão-de-obra, contribui para o fortalecimento do papel do empreiteiro, tanto como eficiente recrutador e administrador de pessoal para os empregadores, quanto como patrão "paternal e protetor" dos trabalhadores que se mantêm sob sua subordinação. Embora os dados apresentados indiquem que o trabalhador braçal agrícola da Região 2 tem oportunidades de trabalho durante a maior parte do ano, devido o déficit de oferta de mão-de-obra e a presença de culturas diversas, assim como que pode em certos períodos obter ganhos mais elevados em função da concorrência entre os empregadores, observa-se

também que estas mesmas características propiciam a manutenção dos padrões mais tradicionais de contratação da mão-de-obra as salariada e de relações do trabalho do setor agropecuário.

O empregador real não assume efetivamente seu papel justificando-se pelo período curto, ou pela frequência irregular com que manteria a vinculação empregatícia, contratual ou não, com a mão-de-obra que requisita. O trabalhador isolado não detém as condições para relacionar-se diretamente com este empregador eventual, que são: as informações sobre as oportunidades de emprego, os parâmetros para a barganha de preços, os meios de locomoção e transporte, os recursos para manter-se enquanto não recebe seu ganho. O empreiteiro de mão-de-obra preenche a distância que vai entre a oferta de trabalho, com as características requeridas pelo empregador, e a disponibilidade de mão-de-obra, com as limitações que as condições sociais impuseram ao desenvolvimento deste segmento da classe trabalhadora. Vale dizer, que o predomínio do empreiteiro depende da manutenção desta distância, a qual é garantida porque:

- . a maioria dos empregadores dos setores de produção agropecuária concebe a apropriação do trabalho como a compra de um fator de produção — um volume ou quantidade de trabalho adicionado aos demais fatores no processo produtivo no momento em que é necessário — evitando transformá-la na relação que normalmente estabeleceria com o trabalhador, delegando-a ao empreiteiro;
- . o trabalhador braçal agrícola fica totalmente responsável por sua manutenção e reprodução utilizando apenas os recursos que gera com a venda de sua força de trabalho, por isso precisa garantir a continuidade de emprego, com o mesmo ou com diversos empregadores e para isto necessita que o empreiteiro efetue os contatos e as relações apropriadas.

Na Região 2 a importância do empreiteiro ficou evidente porque excetuando os 12,5% de trabalhadores da amostra fixos-residentes de uma agroindústria, todos os demais tinham o emprego intermediado. Dentre estes 29% estavam há menos de um mês no emprego, 56% há menos de 6 meses e 70% há menos de um ano. Esta ligação mais intensa com o empreiteiro do que com o empregador faz com que o trabalhador considere o primeiro seu patrão, muitas

vezes, desconhecendo até mesmo que mudou de um empregador para outro, porque a escolha do destino da turma é decidida na negociação que o empreiteiro faz com a empresa ou fazendeiro e nem sempre é informada aos trabalhadores. Na realidade, as relações do trabalho são mantidas entre o trabalhador e o empreiteiro e a escolha deste depende exclusivamente de que o preço (por diária, empreita ou produção), oferecido seja considerado razoável pelo trabalhador. Os trabalhadores da Região 2 não consideram necessário formalizar esta relação com o empreiteiro através do registro em carteira e demais atos jurídico-administrativos porque não percebem vantagens e temem pressionar o "patrão", que pode ofender-se com essas "exigências". Tanto que na amostra pesquisada apenas os empregados da agroindústria e cerca de 20% dos demais têm registro sendo que estes são os trabalhadores que constituem turmas diretas de empreendimentos agropecuários de maior porte na Região. Apesar de serem registrados pelo empregador formal e de conhecerem o vínculo mais permanente de trabalho que possuem, estes trabalhadores consideram o empreiteiro seu patrão real e não cogitam de relacionar-se diretamente com o primeiro.

O mesmo tipo de percepção apresentaram os trabalhadores da Região 1 na qual, apesar de não ter perdido sua importância, o empreiteiro vem tendo seu papel modificado pela atuação diferencial das grandes empresas. Apesar de 55% dos trabalhadores da amostra pesquisada estar diretamente registrada pelas usinas (a amostra apresentou apenas 34% de trabalhadores não registrados), 64% identifica o empreiteiro como o patrão real. Esta identificação justifica-se pelo tipo de influência que o empreiteiro exerce sobre o mercado de trabalho da Região ao:

- . direcionar os contingentes de mão-de-obra disponíveis entre as usinas concorrentes e os demais empregadores locais, manipulando as informações sobre as condições das ofertas de trabalho existentes;
- . mediar as relações formais entre empregados e empregadores, estabelecendo um vínculo mais pessoal com o trabalhador que o legitima como o patrão conhecido e reconhecido;
- . participar da organização do trabalho nas usinas e empreendimentos de grande porte da Região, com funções de supervisão

que lhe garantem ascendência completa sobre o trabalhador, manutenção de sua quota de ganho sobre a produção da turma e a transferência dos encargos legais e sociais da relação trabalhista para a responsabilidade direta da empresa.

Este relacionamento personalizado e direto com o trabalhador constitui a característica essencial para o exercício da atividade de intermediação e o empreiteiro procura resguardá-la, porque seu poder de influência sobre os trabalhadores disponíveis baseia-se nesses contatos pessoais, na troca de informações e nos favores e empréstimos com que assiste o trabalhador. Como as agroindústrias da Região 1 empregam amplos contingentes de trabalhadores braçais agrícolas por períodos mais longos, a relativa estabilidade de trabalho está levando o trabalhador a fixar-se mais às empresas do que aos empreiteiros.

TABELA IV.1.4 - COMPARAÇÃO ENTRE O TEMPO DE TRABALHO COM O EMPREITEIRO ATUAL E NA USINA ATUAL DA AMOSTRA REGIONAL, POR USINA - REGIÃO 1.

USINAS	Tempo de trabalho c/empreiteiro atual		Tempo de trabalho c/usina atual		Tempo de trabalho c/empreiteiro atual		Tempo de trabalho c/usina atual	
	≤ 1 ano	> 1 ano	≤ 1 ano	> 1 ano	≤ 2 anos	> 3 anos	≤ 2 anos	> 3 anos
1	59,2	40,8	48,5	51,4	75,7	24,3	57,2	42,8
2	52,3	47,7	40,7	59,2	65,5	34,5	56,1	43,9
3	70,2	29,8	59,6	40,6	84,5	15,5	76,1	23,9
4	48,5	51,5	42,6	57,4	71,2	28,8	69,3	30,7

Na tabela acima verifica-se que é relativamente alta a porcentagem de trabalhadores da amostra que vem trabalhando há mais de um ano na mesma usina variando em torno de 52%, enquanto que em média 35% permanece há mais de 3 anos. Comparando com os curtos períodos de emprego da amostra da Região 2 observa-se que o tipo de atividade da agroindústria, assim como a extensão de área cultivada e os esforços para ampliar o período de safra visando expandir a produção, provocaram sensível diferença nessas características das relações do trabalho estabelecidas:

- . mais de 50% dos trabalhadores braçais agrícolas empregados nessas empresas vem mantendo uma estabilidade média de dois anos de trabalho;
- . a intermitência de emprego diminuiu ampliando-se os períodos contínuos de absorção de mão-de-obra em níveis semelhantes;
- . e, o vínculo empregatício é formalizado nos padrões legais estabelecidos. Estas mudanças são fundamentais, visto que as características sazonais do trabalho agrícola sempre indicaram que a estabilidade máxima da maioria da mão-de-obra empregada era a de uma safra (5 a 8 meses dependendo do corte de mudas e da época do plantio), restando trabalho para apenas cerca de 1/3 ou menos do pessoal empregado no "pico" da safra. Além disso, o menor esforço de planejamento operacional das atividades agrícolas provocava quedas e elevações quase diárias da demanda de mão-de-obra, estabelecendo uma intermitência de trabalho constante, mesmo durante a safra.

A manutenção da estabilidade de trabalho com o empreiteiro é cerca de 10% menor do que a que se verifica nas usinas nos dois períodos, indicando que existe uma tendência das empresas assumirem efetivamente a condição de empregadoras diretas, em termos formais e informais, desde que aperfeiçoadas as condições de produção agrícola para que absorvam quantidades de trabalho pouco variáveis durante todo ano.

Ressalte-se, porém, que para a mesma Região I as características de absorção sazonal da mão-de-obra, intermitência de emprego e relações do trabalho mediadas pelo empreiteiro, devem manter-se em outros empreendimentos empregadores, como as culturas de café não substituídas pela cana e os produtores de cana com porte pequeno e médio que são, geralmente, fornecedores das próprias usinas. Estes empregadores não reúnem as condições necessárias para modificar os sistemas e as relações de produção, continuando a trabalhar com custos superiores aos da agroindústria e com absorção diversa de mão-de-obra em cada período. Atualmente já é notória a diferença de condições de trabalho oferecidas pelas agroindústrias e pelos fornecedores, o que faz com que estes tenham menores possibilidades de enfrentar a concorrência local.

Por isso tendem a reforçar os padrões mais tradicionais do assalariamento volante ficando com a mão-de-obra refugada pelas empresas, dependendo excessivamente dos empreiteiros e tendo em sua estrutura de custo, ingressos absolutos e relativos para o fator trabalho proporcionalmente maiores do que os das agroindústrias.

Como hoje o papel mais significativo do empreiteiro é exercido no recrutamento da mão-de-obra, aproveitando as relações pessoais desenvolvidas desde quando era procurado pelo trabalhador como o único canal para obter trabalho, estabeleceu-se uma prática que leva o trabalhador a considerar o empreiteiro como a via de mais fácil acesso para empregar-se com segurança. As usinas não desenvolveram um sistema de recrutamento, satisfeitas com a atuação dos empreiteiros que eliminava uma série de atividades administrativas e encargos legais. Mas com o surgimento da escassez relativa de mão-de-obra, o recrutamento tornou-se prioritário e as empresas mais dependentes dos empreiteiros porque não possuem políticas e instrumentos próprios para atrair o trabalhador, substituindo com eficiência o relacionamento personalizado e influente do empreiteiro, cultivado com o tempo e reconhecido na Região.

Este recrutamento realizado pelo empreiteiro é muito simples e não pressupõe qualquer processo seletivo. Na prática, ele é procurado pelo trabalhador que deseja empregar-se, ou este recebe da própria empresa a indicação de utilizá-lo como via de acesso. Ocasionalmente, alguns empreiteiros fazem uma seleção "a posteriori", baseada na observação do desempenho do trabalhador e em critérios pessoais que podem ser a produtividade, a disciplina, a frequência, a docilidade ou outros quaisquer. Alguns empreiteiros preferem recrutar famílias inteiras, partindo da premissa que este vínculo garante a presença constante do grupo e que a característica de bom trabalhador é homogênea num mesmo grupo familiar.

Observa-se que os trabalhadores da amostra da Região I com mais tempo de experiência na lavoura de cana, mudam mais frequentemente de empreiteiro do que aqueles que têm menos tempo, como se verifica nas duas tabelas a seguir, nas quais foram eliminados os trabalhadores que apresentavam coincidência entre o tempo de lavoura e o vínculo com o mesmo empreiteiro.

TABELA IV.1.5 - TEMPO NA LAVOURA x VÍNCULO COM O MESMO EMPREITEIRO - REGIÃO 1

TEMPO DE LAVOURA / TEMPO COM EMPREITEIRO	Até 1 ano com o empreiteiro			
Até 1 ano	2,9	2,4	4,8	0
1 a 2 anos	4,9	5,3	10,8	9,0
+ 3 anos	35,9	27,6	34,7	25,9

TABELA IV.1.6 - TEMPO NA LAVOURA x VÍNCULO COM O MESMO EMPREITEIRO - REGIÃO 1

TEMPO DE LAVOURA / TEMPO COM EMPREITEIRO	De 1-2 anos com o mesmo empreiteiro			
+ 3 anos na lavoura	11,7	4,6	8,4	15,9

Os dados configuram que o empreiteiro é considerado pelos trabalhadores a via de acesso mais adequada para a fase inicial, quando são inexperientes ou quando apresentam baixa capacidade de trabalho, mas não fixam os trabalhadores mais capazes e produtivos, que adquirem autonomia e segurança para procurar as melhores ofertas de trabalho, ao contrário do que se observou na Região 2. Por isto, a absorção do empreiteiro à agroindústria pode facilitar o recrutamento em termos quantitativos, pela penetração que ele tem entre os trabalhadores, mas não garante uma composição de mão-de-obra adequada às necessidades do trabalho, nem tampouco a manutenção estável do trabalhador na empresa.

Pode, inclusive, ter o efeito contrário, isto é, a rotatividade espontânea dos trabalhadores nas agroindústrias é, muitas vezes, provocada por conflitos com empreiteiros que exercem a supervisão do trabalho ou por reflexo da troca de empreiteiros feita pelos trabalhadores mais experientes e competitivos. Os resultados analisados sobre a estabilidade de emprego dos trabalhadores agrícolas nas agroindústrias da Região 1 exigem que se

relativize as informações existentes sobre a alta rotatividade espontânea dessa mão-de-obra.

Esta característica sempre foi apontada pelos empreiteiros e em presas empregadoras como típica do comportamento do trabalhador braçal, que seria avesso ao cumprimento de normas padronizadas e cioso de manter uma autonomia sobre as decisões referentes ao trabalho, numa atitude geralmente denominada de "não abrir mão da sua liberdade". Entretanto, quando se observa o poder de manipulação do empreiteiro sobre o encaminhamento dos trabalhadores para as ofertas que lhe são mais vantajosas, assim como sua baixa capacidade de manter os trabalhadores fixados às empresas que oferecem emprego mais contínuo, verifica-se que é preciso rever os conceitos, causas e conseqüências com que se analisa a rotatividade da mão-de-obra braçal agrícola.

Em primeiro lugar convém questionar a noção generalizada de que é um traço característico do comportamento do trabalhador agrícola sua não fixação a um mesmo emprego por períodos mais prolongados. Esta afirmação inverte a causa e o efeito, porque não é o trabalhador quem não se adapta ao trabalho contínuo e sim a sazonalidade e intermitência da ocupação da mão-de-obra, para atender necessidades econômicas, que determinou o surgimento do trabalho temporário. Logo, quando se diz que — "o rurícola gosta de pular de caminhão para caminhão, não tem raiz, não se liga a um patrão, a uma fazenda, está sempre correndo atrás de quem paga mais", ou "não adianta investir num pessoal que não retribui, o que a gente ensina aqui ele vai usar pro vizinho que não fez nada por ele mas ofereceu uns cruzeiros a mais na diária (...) eles não têm noção de futuro, de que é melhor ganhar um pouco menos todo dia mas ter emprego certo, do que muito num dia e ficar meses no paradeiro" — está se procurando atribuir às características pessoais e comportamentais do trabalhador a causa das condições de um sistema de assalariamento que atendia os interesses próprios do desenvolvimento capitalista no setor agropecuário.

É evidente que duas gerações de assalariados contribuíram para generalizar os comportamentos indicados, que constituem estratégias do trabalhador para manter ou elevar um ganho, geralmente tão aviltado que o mantém nos limites da sobrevivência. Como é óbvio até para as teorias mais simplórias sobre a motivação hu

mana para o trabalho, nenhum fator de médio ou longo prazo define a escolha de trabalho de um indivíduo, se ele precisa resolver a sobrevivência imediata.

Observa-se que nas duas Regiões estudadas a rotatividade é de terminada pela sazonalidade e intermitência de emprego, as quais são causadas pelas características da organização do processo produtivo, que absorve e libera mão-de-obra periodicamente provocando oscilações do ganho do trabalhador no transcorrer do ano. Esta oscilação poderia influenciar a atitude de não-fixação nos períodos favoráveis à barganha do preço do salário, pois seria a forma de ganhar o máximo possível quando existe oportunidade. No entanto, sem que se negue esta ocorrência é preciso relativizá-la também lembrando que os empreiteiros detêm o monopólio das informações sobre as ofertas de trabalho sendo os agentes diretos e reais dos processos de barganha ou negociação, portanto, aptos a provocar a rotatividade pelo estabelecimento da concorrência.

Na Região 2 onde prevalecem as características e condições mais tradicionais do assalariamento temporário, mais de 84% da amostra pesquisada deseja trabalhar fixada no mesmo emprego durante todo ano, apesar de que 80% destes consegue trabalho em todo período anual, alternando diferentes empregos. Destes que não chegam a ficar desempregados apenas 32% possui registro em carteira porque a alternância de empregos não permite nenhuma regulamentação do vínculo empregatício. Ao contrário do que se coloca como senso-comum, 80% dos não registrados desejam fixar-se num emprego estável, deixando claro que o trabalhador na verdade não preza essa "liberdade" que ficticiamente lhe permite escolher o trabalho e pressionar pela elevação dos salários.

Em segundo lugar é preciso notar que na Região 1 a amostra pesquisada apresentou uma rotatividade abaixo da alegada pelos empreiteiros e empregadores em geral, sendo que 60% dos trabalhadores não havia mudado de emprego no último ano. Como os trabalhadores da amostra mantinham-se na maior parte do tempo e, especificamente na ocasião do levantamento, empregados pelas quatro maiores agroindústrias da Região pode-se supor que a maior capacidade destas para atrair e manter a mão-de-obra remete aos demais empregadores, particularmente os empreiteiros de menor influência, os maiores problemas de instabilidade dos trabalhadores.

Para contrapor-se a essa influência da empresa sobre o mercado de trabalho, que pode transformar os padrões de exploração da mão-de-obra mediante a "modernização" dos padrões de relações do trabalho, o empreiteiro procura enfatizar seu papel de mediador entre os empregadores e os trabalhadores e de supervisor dos processos de trabalho. A questão da mediação é controvertida já que a agroindústria admitiu esta intervenção para não assumir a responsabilidade de administrar diretamente a mão-de-obra. Mesmo registrando o trabalhador como seu empregado direto, recolhendo os encargos sociais e mantendo a estrutura de assistência social que a taxaço imposta pelo IAA permite sustentar, as usinas da Região preferiram delegar aos empreiteiros o atendimento pessoal, as comunicações e informações com os trabalhadores, os processos diretos de recrutamento, "seleção", admissão e demissão. Em três das quatro usinas da amostra foi-lhe delegado também o controle dos trabalhadores na frente de trabalho, sobrepondo-se às supervisões executadas pelos fiscais, apontadores e conferentes.

A ambiguidade criada por esta situação, que aparentemente acomodava os interesses de ambos os empregadores (usina e empreiteiro), reforçando sua capacidade de atrair, manter e controlar a mão-de-obra gerou uma transformação. Enquanto alguns trabalhadores permanecem passivos, submetidos a influência dos empreiteiros, outros colocam-se individualmente no mercado numa postura ativa ao oferecer seu trabalho ao empreiteiro ou à usina que prefere, como se vê na tabela abaixo:

TABELA IV.1.7 - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA REGIONAL QUANTO À FORMA COMO EMPREGOU-SE - REGIÃO I.

USINA FORMA	OFERECU-SE	FOI PROCURADO	FOI AGENCIADO	FOI APRESENTADO	EMPREIT. ESCOLHEU	OUTROS	TOTAL %
1	35	34	2	25	3	4	103
	34,0	33,0	1,9	24,3	2,9	3,9	24,6
	17,2	30,4	100,0	30,1	42,9	60,0	
	0,4	8,1	0,5	6,0	0,7	1,0	
2	71	28	0	27	0	4	130
	54,6	21,5	0,0	20,8	0,0	3,1	31,1
	34,8	25,0	0,0	32,5	0,0	40,0	
	17,0	6,7	0,0	6,5	0,0	1,0	
3	46	23	0	12	2	1	84
	54,8	27,4	0,0	14,3	2,4	1,2	20,1
	22,5	20,5	0,0	14,5	20,8	10,0	
	11,0	5,5	0,0	2,9	0,5	0,2	
4	52	27	0	19	2	1	101
	51,5	26,7	0,0	18,8	2,0	1,0	24,2
	25,5	24,1	0,0	22,9	28,6	10,0	
	12,4	6,5	0,0	4,5	0,5	0,2	
TOTAL %	204 48,8	112 26,8	2 0,5	83 19,9	7 1,7	10 2,4	418 100,0

A tabela seguinte mostra que essa diferença de atitude é motivada pelo tipo de fator que o trabalhador privilegia na escolha do patrão, o que permite definir um trabalhador dependente do em preiteiro, que se opõe a outro que desenvolve sua autonomia de opção.

TABELA IV.1.1.8 - DISTRIBUIÇÃO DAS RESPOSTAS DA AMOSTRA REGIONAL SOBRE O PRINCIPAL MOTIVO NA ESCOLHA DO PATRÃO ATUAL, POR USINA - REGIÃO I.

USINA MOTIVO	S R	GANHO	LIBERDADE	DIREITOS TRABALHISTAS	SEGURANÇA	DECISÃO FAMILIAR	BENEFÍCIOS EMPREGT.	BENEFÍCIOS USINA	RELAÇÕES INFORMAIS	OUTROS	TOTAL
1	1	22	3	1	2	20	22	3	22	7	103
	1,0	21,4	2,9	1,0	1,9	19,4	21,4	2,9	21,4	6,8	24,6
	50,0	20,2	37,5	11,1	14,3	40,8	28,6	13,6	28,6	13,7	
	0,2	5,3	0,7	0,2	0,5	4,8	5,3	0,7	5,3	1,7	
2	0	32	2	5	5	14	17	13	25	17	30
	0,0	24,6	1,5	3,8	3,8	10,8	13,1	10,0	19,2	13,1	31,1
	0,0	29,4	25,0	55,6	35,7	28,0	22,1	59,1	32,5	53,3	
	0,0	7,7	0,5	1,2	1,2	3,3	4,1	3,1	6,0	4,1	
3	0	16	3	1	5	6	23	2	17	11	84
	0,0	19,0	3,6	1,2	6,0	7,1	27,4	2,4	20,2	13,1	20,1
	0,0	14,7	37,5	11,1	35,7	12,2	29,9	9,1	22,1	21,6	
	0,0	3,8	0,7	0,2	1,2	1,4	5,5	0,5	4,1	2,6	
4	1	39	0	2	2	9	15	4	13	16	101
	1,0	38,6	0,0	2,0	2,0	8,9	14,9	4,0	12,9	15,8	24,2
	50,0	35,8	0,0	22,2	14,3	18,4	19,5	18,2	16,9	31,4	
	0,2	9,3	0,0	0,5	0,5	2,2	3,6	1,0	3,1	3,0	
TOTAL	2	109	8	9	14	49	77	22	77	51	418
Σ	0,5	26,1	1,9	2,2	3,3	11,7	18,4	5,3	18,4	12,2	100,0

Se alguns trabalhadores preferem as relações informais com os empreiteiros, considerados como patrão pelo hábito do convívio, outros indicam preferir um relacionamento direto com a empresa, baseada nos direitos trabalhistas e gerida por relações formais padronizadas. O discurso destes trabalhadores enfatiza como positivos os aspectos próprios da administração empresarial do trabalho: a regularidade de pagamento, a explicitação dos componentes do ganho, a mensuração precisa da produção, o usufruto dos direitos trabalhistas e dos benefícios instituídos pela empresa. Enquanto que os trabalhadores que preferem trabalhar com o empreiteiro valorizam os favores pessoais (vale, fiador, empréstimos) com que ele atende aqueles que pretende manter em suas turmas, reforçando uma ligação de lealdade e dependência.

Cinco dos dez empreiteiros entrevistados na Região I informaram alugar ou subalugar casas para seus empregados, como estratégia eficaz para mantê-los fixados a si. Apenas um deles, que servia duas das maiores usinas da Região, possuía cerca de 100 casas próprias ou alugadas, exclusivamente para essa finalidade. Nenhum cedia a moradia gratuitamente, porque consideravam que isto desvalorizaria o benefício recebido, além de constituir um investimento excessivamente alto e de baixo retorno porque a especulação imobiliária fizera ascender os preços de casas na Região.

Do ponto de vista, dos empreiteiros em geral o benefício para o trabalhador consistia no próprio acesso à moradia, já que sozinho poderia ter obstáculos intransponíveis (fiador, caução e a própria escassez de ofertas) e nos preços relativamente mais baixos e com eventuais facilidades de pagamento, como as possibilidades de atrasos sem multas. Entretanto, os trabalhadores que residiam em casas alugadas por empreiteiros eram unânimes em suas queixas, considerando os aluguéis muito altos, sempre iguais ou maiores do que os de mercado e desconfiando que os descontos em folha de pagamento, além de obrigar o pagamento no prazo certo, facilitava ao empreiteiro possíveis cálculos a seu

favor. Muitos faziam referência a uma situação de exploração, configurada pelo monopólio exercido pelos empreiteiros sobre as moradias de baixa renda da Região, de forma que a habitação tornasse a relação com este patrão obrigatória, eliminando a autonomia que desejavam ter na escolha do emprego.

Na Região 2 os empreiteiros locais têm geralmente menores recursos do que os da Região 1, não podendo alugar ou possuir casas em quantidade para atrair e manter os trabalhadores. Mesmo assim, sempre procuram ter disponibilidade de interferir neste fator através de empréstimos ou adiantamentos para aluguel, ou como fiadores formais ou informais junto ao proprietário. Embora não tenham condições de exercer o domínio direto do mercado imobiliário, como parece acontecer nas cidades menores da Região 1, os empreiteiros exercem forte influência ao recomendar ou não um trabalhador ao senhorio. Isto chega ao ponto de, num dos menores municípios pesquisados, o único conjunto habitacional "Nosso Teto" existente ter suas unidades financiadas apenas para trabalhadores indicados por dois empreiteiros da Região.

Entrevistado, o prefeito local alegou que a cidade não gostava de receber "bóias-frias", por serem desordeiros e vagabundos, por isso, a população não achava importante recuperar o crescimento demográfico perdido nos anos 60 e 70, principalmente se, para tanto, tivesse que receber os migrantes de baixa renda atraídos pelas ofertas de trabalho volante surgidas nos últimos tempos. A criação do conjunto habitacional não contara com o entusiasmo dos moradores e fora aceita pelo prefeito como uma "doação irrecusável" do chamado "governo itinerante" da administração estadual da época. O cuidado em selecionar famílias de trabalhadores que não trouxessem problemas para a tranquilidade local fez com que o prefeito só aceitasse as inscrições garantidas pelos empreiteiros conhecidos.

Numa sub-amostra de trabalhadores braçais da lavoura canavieira ligados a empreiteiros da Região 2 observou-se que os possíveis benefícios oferecidos por estes não constituem o principal motivo pelo qual são escolhidos como patrão, como se verifica na tabela apresentada a seguir:

TABELA IV.1.1.9. - ESCOLHA DO PATRÃO COM QUEM TRABALHA X PRINCIPAIS MOTIVOS PARA ESCOLHA DO PATRÃO - REGIÃO 2

ESCOLHA MOTIVO	GANHO	LIBERDADE	DECISÃO FAMILIAR	BEN. OFER. EMPREENHEIRO	BEN. OFER. FIRMA	BEN. OFER. USINA	DIAS REL. EMPREENHEIRO	TOTAL
OFERECU-SE	15	1	1	5	0	1	0	23
	65,2	4,3	4,3	21,7	0,0	4,3	0,0	39,0
	57,7	14,3	50,0	35,7	0,0	50,0	0,0	
	25,4	1,7	1,7	8,5	0,0	1,7	0,0	
PROCURADO	4	4	1	4	1	0	0	14
	28,6	28,6	7,1	28,6	7,1	0,0	0,0	23,7
	15,4	57,1	50,0	28,6	100,0	0,0	0,0	
	6,8	6,8	1,7	6,8	1,7	0,0	0,0	
AGENCIADO	2	0	0	0	0	0	0	2
	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,4
	7,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
	3,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
APRESENTADO	5	0	0	3	0	1	3	12
	41,7	0,0	0,0	25,0	0,0	8,3	25,0	20,3
	19,2	0,0	0,0	21,4	0,0	50,0	42,9	
	8,5	0,0	0,0	5,1	0,0	1,7	5,1	
EMPREENHEIRO ESCOLHEU	0	0	0	0	0	0	2	2
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	3,4
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	28,6	
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,4	
OUTRO	0	2	0	2	0	0	2	6
	0,0	33,3	0,0	33,3	0,0	0,0	33,3	10,2
	0,0	28,6	0,0	14,3	0,0	0,0	28,6	
	0,0	3,4	0,0	3,4	0,0	0,0	3,4	
TOTAL	26	7	2	14	1	2	7	59
	44,1	11,9	3,4	23,7	1,7	3,4	11,9	100,0

Geralmente estes trabalhadores ofereceram-se ao empreiteiro (44,1%) porque esta forma constitui o modo usual de obter emprego. Destes mais de 65% considerou o ganho oferecido o motivo suficiente para escolher o empregador, enquanto apenas 22% foi atraído pelos benefícios oferecidos pelo empreiteiro. Observe-se que a forma do trabalhador obter seu emprego é predominantemente através do acesso informal junto ao empreiteiro: oferecendo-se diretamente (39%), sendo procurado pelo empreiteiro que tem referência positiva dele (23,7%), ou sendo apresentado por amigos ou parentes que já trabalham com o mesmo patrão (20,3%).

Tanto os empreiteiros da Região 1, com maiores recursos financeiros e um estilo mais "empresarial" de exercer a intermediação quanto os da Região 2, que se mantêm mais próximos do tradicional "gato"* , ambos consideram que estes critérios e meios informais de recrutamento são os únicos eficazes. Eles garantiram não

"pegar trabalhador que dá dor de cabeça" ou que "a gente não sabe de onde vem e o que sabe fazer"

além de considerarem que tais critérios e meios são os únicos inteligíveis ao trabalhador que não saberia se empregar de forma diferente:

"isso de chegar no escritório, fazer ficha e apresentar documento eles não fazem nunca, não sabem o que é isso; se a usina exige registrar a gente precisa fazer a carteira do homem no 'eito' mesmo, que ele não aceita essa coisa de por no papel, tem medo de perder a liberdade, (...) nunca vai pensar em ver se tem vaga como um operário que passa na porta da fábrica, lá em São Paulo e bate o olho na tabuleta para ver se tem alguma coisa para ele; o povo aqui é mais matuto, você precisa ir na casa dele de noite, falar, ver se interessa, marcar de pegar noutro dia com o caminhão, ou então, conversar no bar de manhãzinha, dizer que fulano recomendou (...) também quando é ele que quer o trabalho procura do mesmo jeito, eu trabalho o dia todo e de noite tenho que ficar em casa, até no domingo, porque é lá que eles vêm procurar..."

* Este termo é ainda empregado na Região 2, assim como "bóia-fria" sendo que ambos não são usados na Região 1 por constituírem forma de tratamento pejorativo.

Evidencia-se que esta aproximação maior com o trabalhador, que na Região 2 é mais evidente porque o empreiteiro geralmente é vizinho de seus empregados e tem um padrão de vida próximo ao deles, é o instrumento realmente eficiente para exercer domínio e influência sobre a mão-de-obra, constituindo os benefícios oferecidos apenas uma prática de manutenção de relações e não, como alegam os empreiteiros, o fator essencial para atrair os empregados. Como se observa nas tabelas a seguir, mesmo na Região 1 — onde existem empreiteiros com recursos amplos e apoiados financeiramente pelas empresas — eles não oferecem nenhum tipo de assistência sistemática aos empregados, contrapondo-se à política das usinas locais que, em maior ou menor escala, sempre podem propiciá-la, inclusive porque contam com os recursos da verba específica do IAA.

Embora todos os empreiteiros entrevistados da Região 1 aleguem atender pessoalmente as necessidades dos trabalhadores de sua turma, tais como vales, empréstimos e socorro em caso de doença, estes benefícios são eventuais e dependem dos critérios pessoais do empreiteiro. Constituem, portanto, favores que normalmente servem apenas de paliativo para situações críticas e que atendem pequenas parcelas de trabalhadores, que interessam ao empreiteiro manter, ou com as quais exista um vínculo mais duradouro.

TABELA IV.1.1.10 - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA REGIONAL POR RECEBIMENTO DE ATENDIMENTO À SAÚDE NA FRENTE DE TRABALHO, POR USINA - REGIÃO I.

USINA	USINA	EMPREITEIRO	OUTROS	NÃO RECEBE	NÃO SABE	TOTAL
1	72	22	2	4	3	103
	69,9	21,4	1,9	3,9	2,9	24,6
	24,6	27,5	66,7	12,1	33,3	
	17,2	5,3	0,5	1,0	0,7	
2	106	19	0	4	1	130
	81,5	14,6	0,0	3,1	0,8	31,1
	36,2	23,8	0,0	12,1	11,1	
	25,4	4,5	0,0	1,0	0,2	
3	42	21	0	18	3	84
	50,0	25,0	0,0	21,4	3,6	20,1
	14,3	26,3	0,0	54,5	33,3	
	10,0	5,0	0,0	4,3	0,7	
4	73	18	1	7	2	101
	72,3	17,8	1,0	6,9	2,0	24,2
	24,9	22,5	33,3	21,2	22,2	
	17,5	4,3	0,2	1,7	0,5	
TOTAL	293	80	3	33	9	418
%	70,1	19,1	0,7	7,9	2,2	100,0

TABELA IV.1.11 - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA REGIONAL POR RECEBIMENTO DE SERVIÇOS DE AMBULATÓRIO MÉDICO, POR USINA - REGIÃO 1.

USINA SERV. AMBULATORIO	USINA					TOTAL %
	USINA	EMPREITEIRO	OUTROS	NÃO RECEBE	NÃO SABE	
1	70	6	1	19	7	103
	68,0	5,8	1,0	18,4	6,8	24,6
	23,2	25,0	33,3	27,9	33,3	
	16,7	1,4	0,2	4,5	1,7	
2	103	10	0	12	5	130
	79,2	7,7	0,0	9,2	3,8	31,1
	34,1	41,7	0,0	17,6	23,8	
	24,6	2,4	0,0	2,9	1,2	
3	50	3	2	23	6	84
	59,5	3,6	2,4	27,4	7,1	20,1
	16,6	12,5	66,7	33,8	28,6	
	12,8	0,7	0,5	5,5	1,4	
4	79	5	0	14	3	101
	78,2	5,0	0,0	13,9	3,0	24,2
	26,2	20,8	0,0	20,6	14,3	
	18,9	1,2	0,0	3,3	0,7	
TOTAL %	302	24	3	68	21	418
	72,2	5,7	0,7	16,3	5,0	100,0

TABELA IV.1.12 - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA REGIONAL POR RECEBIMENTO DE SERVIÇOS DE ASSISTÊNCIA HOSPITALAR, POR USINA - REGIÃO 1.

USINA ASSIST. HOSPITALAR	USINA					TOTAL %
	USINA	EMPREITEIRO	OUTROS	NÃO RECEBE	NÃO SABE	
1	69	3	7	12	12	103
	67,0	2,9	6,8	11,7	11,7	24,6
	23,8	14,3	43,8	20,3	37,5	
	16,5	0,7	1,7	2,9	2,9	
2	108	9	3	7	3	130
	83,1	6,9	2,3	5,4	2,3	31,1
	37,2	42,9	18,8	11,9	9,4	
	25,8	2,2	0,7	1,7	0,7	
3	37	3	3	30	11	84
	44,0	3,6	3,6	35,7	13,1	20,1
	12,8	14,3	18,8	50,8	34,4	
	8,9	0,7	0,7	7,2	2,6	
4	76	6	3	10	6	101
	75,2	5,9	3,0	9,9	5,9	24,2
	26,2	28,6	18,8	16,9	18,8	
	18,2	1,4	0,7	2,4	1,4	
TOTAL %	250	21	16	59	32	418
	69,4	5,0	3,8	14,1	7,7	100,0

TABELA IV.1.13 - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA REGIONAL POR RECEBIMENTO DE SERVIÇOS DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA, POR USINA - REGIÃO 1.

USINA ASSIST. ODONTOLÓG.	USINA					TOTAL %
	USINA	EMPREITEIRO	OUTROS	NÃO RECEBE	NÃO SABE	
1	54	4	2	32	11	103
	52,4	3,9	1,9	31,1	10,7	24,6
	19,9	30,8	40,0	31,1	42,3	
	12,9	1,0	0,5	7,7	2,6	
2	112	4	2	10	2	130
	86,2	3,1	1,5	7,7	1,5	31,1
	41,3	30,8	40,0	9,7	7,7	
	26,8	1,0	0,5	2,4	0,5	
3	35	1	1	40	7	84
	41,7	1,2	1,2	47,6	8,3	20,1
	12,9	7,7	20,0	38,8	26,9	
	8,4	0,2	0,2	9,6	1,7	
4	70	4	0	21	6	101
	69,3	4,0	0,0	20,8	5,9	24,2
	25,8	30,8	0,0	20,4	23,1	
	16,7	1,0	0,0	5,0	1,4	
TOTAL %	271 64,8	13 3,1	5 1,2	103 24,6	26 6,2	418 100,0

TABELA IV.1.14 - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA REGIONAL POR RECEBIMENTO DE SERVIÇOS DE FARMÁCIA, POR USINA - REGIÃO 1.

USINA FARMÁCIA	USINA					TOTAL %
	USINA	EMPREITEIRO	OUTROS	NÃO RECEBE	NÃO SABE	
1	41	5	3	43	11	103
	39,8	4,9	2,9	41,7	10,7	24,6
	19,0	50,0	50,0	28,7	30,6	
	9,8	1,2	0,7	10,3	2,6	
2	95	1	3	26	5	130
	73,1	0,8	2,3	20,0	3,8	31,1
	44,0	10,0	50,0	17,3	13,9	
	22,7	0,2	0,7	6,2	1,2	
3	18	3	0	53	10	84
	21,4	3,6	0,0	63,1	11,9	20,1
	8,3	30,0	0,0	35,3	27,8	
	4,3	0,7	0,0	12,7	2,4	
4	62	1	0	28	10	101
	61,4	1,0	0,0	27,7	9,9	24,2
	28,7	10,0	0,0	18,7	27,8	
	14,8	0,2	0,0	6,7	2,4	
TOTAL %	216 51,7	10 2,4	6 1,4	150 35,9	36 8,6	418 100,0

TABELA IV.15 - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA REGIONAL POR RECEBIMENTO DE ASSISTENCIA PRE E PÓS-NATAL, POR USINA - REGIÃO 1.

USINA	CLASS. PRE/PÓS-NATAL	S.R.	USINA	EMPREITEIRO	OUTROS	NÃO RECEBE	NÃO SABE	TOTAL %
1		0	35	2	5	36	25	103
		0,0	34,0	1,9	4,9	35,0	24,3	24,6
		0,0	18,4	22,2	45,5	28,1	32,1	
		0,0	8,4	0,5	1,2	8,6	6,0	
2		1	80	4	0	30	15	130
		0,8	81,5	3,1	0,0	23,1	11,5	31,1
		50,0	42,1	44,4	0,0	23,4	19,2	
		0,2	19,1	1,0	0,0	7,2	3,6	
3		0	19	1	2	40	22	84
		0,0	22,6	1,2	2,4	47,6	26,2	20,1
		0,0	10,0	11,1	18,2	31,3	28,2	
		0,0	4,5	0,2	0,5	9,6	5,3	
4		1	56	2	4	22	16	101
		1,0	55,4	2,0	4,0	21,8	15,8	24,2
		50,0	29,5	22,2	36,4	17,2	20,5	
		0,2	13,4	0,5	1,0	5,3	3,8	
TOTAL %		2	190	9	11	128	78	418
		0,5	45,5	2,2	2,6	30,6	18,7	100,0

TABELA IV.1.16 - DISTRIBUIÇÃO DA ESCOLHA DA AMOSTRA REGIONAL DO SERVIÇO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE PRIORITÁRIA PARA AS USINAS - REGIÃO 1.

USINA SAÚDE	SEM RESPOS TA	SOCORRO NAS FRENTES	AMBULATÓ RIO	PRE E PÓS NATAL	HOSPITAL	DENTISTA	FARMÁCIA	TOTAL %
1	1	32	5	4	37	3	21	103
	1,0	31,1	4,9	3,9	35,9	2,9	20,4	24,6
2	20,0	26,7	25,0	26,7	25,0	12,0	24,7	
	0,2	7,7	1,2	1,0	8,9	0,7	5,0	
3	3	26	4	4	51	9	33	130
	2,3	20,0	3,1	3,1	39,2	6,9	25,4	31,1
4	60,0	21,7	20,0	26,7	34,5	36,0	38,8	
	0,7	6,2	1,0	1,0	12,2	2,2	7,9	
5	1	26	4	4	29	4	16	84
	1,2	31,0	4,8	4,8	34,5	4,8	19,0	20,1
6	20,0	21,7	20,0	26,7	19,6	16,0	18,8	
	0,2	6,2	1,0	1,0	6,9	1,0	3,8	
TOTAL	0	36	7	3	31	9	15	101
	0,0	35,6	6,9	3,0	30,7	8,9	14,9	24,2
%	0,0	30,0	35,0	20,0	20,9	36,0	17,6	
	0,0	8,6	1,7	0,7	7,4	2,2	3,6	
TOTAL	5	120	20	15	140	25	85	418
	1,2	28,7	4,8	3,6	35,4	6,0	20,3	100,0

TABELA IV.1.17 - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA REGIONAL POR RECEBIMENTO DE ADIANTAMENTOS SALARIAIS - REGIÃO 1.

USINA FORTE PAGTO.	USINA	EMPRES- TEIRO	NÃO RECEBE	NÃO SABE	TOTAL %
1	6	35	49	3	103
	5,8	34,0	57,3	2,9	24,6
	12,0	27,8	26,1	18,8	
	1,4	8,4	14,1	0,7	
2	25	34	69	2	130
	19,2	26,2	53,1	1,5	31,1
	50,0	27,0	30,5	12,5	
	6,0	8,1	16,5	0,5	
3	4	35	41	4	84
	4,8	41,7	48,8	4,8	20,1
	8,0	27,8	18,1	25,0	
	1,0	8,4	9,8	1,0	
4	15	22	57	7	101
	14,9	21,8	56,4	6,9	24,2
	30,0	17,5	25,2	43,8	
	3,6	5,3	13,6	1,7	
TOTAL %	50 12,0	126 30,1	226 54,1	16 3,8	418 100,0

TABELA IV.1.18 - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA REGIONAL POR RECEBIMENTO DE FIADOR DE ALUGUEL, POR USINA - REGIÃO 1.

USINA FIADOR ALUGUEL	NR	USINA	EMPRES- TEIRO	OUTROS	NÃO RECEBE	NÃO SABE	TOTAL %
1	1	2	21	4	64	11	103
	1,0	1,9	20,4	3,9	62,1	10,7	24,6
	50,0	7,1	38,9	28,6	25,2	16,7	
	0,2	0,5	5,0	1,0	15,3	2,6	
2	1	19	14	2	76	18	130
	0,8	14,6	10,8	1,5	58,5	13,8	31,1
	50,0	67,9	25,9	14,3	29,9	27,3	
	0,2	4,5	3,3	0,5	18,2	4,3	
3	0	3	10	2	51	18	84
	0,0	3,6	11,9	2,4	60,7	21,4	20,1
	0,0	10,7	18,5	14,3	20,1	27,3	
	0,0	0,7	2,4	0,5	12,2	4,3	
4	0	4	9	6	63	19	101
	0,0	4,0	8,9	5,9	62,4	18,8	24,2
	0,0	14,3	16,7	42,9	24,8	28,8	
	0,0	1,0	2,2	1,4	15,1	4,5	
TOTAL %	2 0,5	28 6,7	54 12,9	14 3,3	254 60,8	66 15,8	418 100,0

TABELA IV.1.19 - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA REGIONAL POR RECEBIMENTO DE VALES PARA COMPRAS DE ARMAZÉM, POR USINA - REGIÃO 1.

USINA VALES P/COMPRA	NR	USINA	EMPREI TEIRO	OUTROS	NÃO RECEBE	NÃO SABE	TOTAL %
1	1	4	19	1	77	1	103
	1,0	3,9	18,4	1,0	74,8	1,0	24,6
	50,0	5,1	30,6	16,7	31,4	4,0	
	0,2	1,0	4,5	0,2	18,4	0,2	
2	1	38	17	5	60	9	130
	0,8	29,2	13,1	3,8	46,2	6,9	31,1
	50,0	48,7	27,4	83,3	24,5	36,0	
	0,2	9,1	4,1	1,2	14,4	2,2	
3	0	2	18	0	57	7	84
	0,0	2,4	21,4	0,0	67,9	8,3	20,1
	0,0	2,6	29,0	0,0	23,3	28,0	
	0,0	0,5	4,3	0,0	13,6	1,7	
4	0	34	8	0	51	8	101
	0,0	33,7	7,9	0,0	50,5	7,9	24,2
	0,0	43,6	12,9	0,0	20,8	32,0	
	0,0	8,1	1,9	0,0	12,2	1,9	
TOTAL	2	78	62	6	245	25	418
%	0,5	18,7	14,8	1,4	58,6	6,0	100,0

Os empreiteiros entrevistados que eram, eles próprios, registrados como funcionários das usinas e cujos componentes de turmas são também empregados fixos formalmente registrados por elas, afirmaram sua preferência em manter seu pessoal fixado à empresa justamente porque esta se responsabiliza pela assistência médica ao trabalhador, a qual é muito utilizada e excessivamente cara para o empregador. Portanto, quando os trabalhadores entrevistados na pesquisa atribuem ao empreiteiro a cessão de algum tipo de benefício o que ocorre é:

- que o relacionamento pessoal com o empreiteiro lhes propicia tais benefícios como favores eventuais;
- ou que as falhas de informação da empresa ao trabalhador, assim como a utilização do próprio empreiteiro como canal de

comunicação para essas informações, estabelece uma confusão entre os beneficiários sobre a origem do benefício recebido.

Existe, inclusive, um manifesto interesse do empreiteiro em intermediar a cessão do benefício tomando as providências necessárias (como guias, autorizações, informações etc), resultando em que o trabalhador considere que ele é o responsável pelo auxílio, ou quem deu "um jeitinho" para conseguir, em vez de perceber que usufrui de um serviço regular da empresa, ao qual os empregados tem acesso normal. Esta confusão tende a desfazer-se para o trabalhador, na medida em que algumas empresas intensificam suas relações diretas com os empregados, minimizando a atuação autônoma do empreiteiro. Até aqui a maioria das agroindústrias analisadas não considerou valioso o contato direto com o trabalhador braçal agrícola, delegando também ao empreiteiro o usufruto da imagem positiva que os serviços assistenciais poderiam gerar.

Isto não ocorreu porque as empresas não tivessem uma preocupação em formular uma imagem atraente para o mercado de trabalho, mas sim porque temiam as implicações derivadas dessa aproximação com o trabalhador braçal agrícola, principalmente no âmbito do cumprimento dos direitos trabalhistas que, via de regra, não são atendidos quando o empregador é o empreiteiro ou a firma empreiteira, conforme se verifica nas tabelas abaixo.

TABELA IV.1.20 - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA REGIONAL PELO RECEBIMENTO DE PAGAMENTO ADICIONAL POR TRABALHO EM HORÁRIO EXTRAORDINÁRIO, POR USINA - REGIÃO 1.

USINA \ PAGTO ADICIONAL-H. EX.	USINA	ENPREITEIRO	OUTRO	NÃO RECEBE	NÃO SABE	TOTAL %
1	31	2	0	63	7	103
	30,1	1,9	0,0	61,2	6,8	24,6
	19,5	6,1	0,0	32,4	23,3	
	7,4	0,5	0,0	15,1	1,7	
2	52	8	3	60	7	130
	40,0	6,2	2,3	46,2	5,4	31,1
	32,7	24,2	75,0	31,3	23,3	
	12,4	1,9	0,7	14,4	1,7	
3	21	9	1	43	10	84
	25,0	10,7	1,2	51,2	11,9	20,1
	13,2	27,3	25,0	22,4	33,3	
	5,0	2,2	0,2	10,3	2,4	
4	55	14	0	26	6	101
	54,5	13,9	0,0	25,7	5,9	24,2
	34,6	42,4	0,0	13,5	20,0	
	13,2	3,3	0,0	6,2	1,4	
TOTAL	159	33	4	192	30	418
	38,0	7,9	1,0	45,9	7,2	100,0

TABELA IV.1.21 - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA REGIONAL PELO PAGAMENTO DE FÉRIAS, POR USINA - REGIÃO 1.

USINA FÉRIAS	NR	USINAS	EMPREI TEIRO	OUTROS	NÃO RECEBE	NÃO SABE	TOTAL %
1	1	67	8	0	24	3	103
	1,0	65,0	7,8	0,0	23,3	2,9	24,6
	100,0	25,2	25,0	0,0	27,6	9,7	
	0,2	16,0	1,9	0,0	5,7	0,7	
2	0	94	5	0	25	6	130
	0,0	72,3	3,8	0,0	19,2	4,6	31,1
	0,0	35,3	15,6	0,0	28,7	19,4	
	0,0	22,5	1,2	0,0	6,0	1,4	
3	0	43	7	1	22	11	84
	0,0	51,2	8,3	1,2	26,2	13,1	20,1
	0,0	16,2	21,9	100,0	25,3	35,5	
	0,0	10,3	1,7	0,2	5,3	2,6	
4	0	62	12	0	16	11	101
	0,0	61,4	11,9	0,0	15,8	10,9	24,2
	0,0	23,3	37,5	0,0	18,4	35,5	
	0,0	14,8	2,9	0,0	3,8	2,6	
TOTAL %	1 0,2	266 63,3	32 7,7	1 0,2	87 20,8	31 7,4	418 100,0

Nelas observa-se que muitos trabalhadores não conhecem os próprios direitos, as formas de conseguí-los e o valor que possam ter, devido ao baixo nível cultural da população pesquisada, além da prática trabalhista manipulada pelos empregadores e não fiscalizada pelos órgãos competentes. A aspiração por usufruir de condições legais de trabalho é comum à maioria da amostra, chegando em alguns casos, — por exemplo quanto à previdência social — a existir o desejo de aperfeiçoá-las porque as restrições das leis que regulam o trabalho rural, a assistência e a previdência social são consideradas injustas e insatisfatórias.

Isto torna evidente que, na medida em que uma parcela crescente de trabalhadores que se mantêm na atividade agrícola passa a comportar-se e a aspirar por padrões de comportamento e relacionamento próprios do empregado assalariado, existe forte possibilidade, e até necessidade, de reduzir o campo de atuação e influência do empregado e concomitantemente ampliar as atividades

des administrativas da empresa na área de Recursos Humanos. Por que se do lado dos trabalhadores as opiniões se dividem sobre quem é o "melhor patrão" — empreiteiro ou usina — também para as agroindústrias estudadas a intermediação do empreiteiro, ou mesmo sua absorção como empregado diferenciado mas regular, tem trazido alguns conflitos sérios. Estes conflitos emergem principalmente em dois níveis: o da política de administração da mão-de-obra e o de organização do processo de trabalho embora, na realidade, ambos se confundam ao detectar-se as características específicas de cada situação conflituosa.

A ambigüidade mais evidente desse complexo sistema de relações do trabalho reside no conflito latente de interesses, que se manifesta em ocorrências freqüentes envolvendo os três pólos da relação: a empresa, o empreiteiro e o trabalhador. A empresa evitou contratar diretamente a mão-de-obra para "administrar" o trabalho com os mais baixos custos possíveis; o empreiteiro só assume a intermediação porque pode usufruir financeiramente dos dois lados, (comissão sobre a produção do trabalhador e os salários, fretes e financiamentos da empresa); o trabalhador hesita entre o patrão que ganha "em cima do que a gente faz" mas pode dar-lhe relativa segurança de emprego e a empresa que pode "te largar na mão a qualquer momento" ou "fazer o salário que bem entender e a gente nem sabe com quem reclamar, para onde se dirigir".

A tabela a seguir (Tabela IV.1.22) ilustra o papel preponderante do empreiteiro intermediando as relações pessoais dos trabalhadores com as empresas ao encarregar-se dos pedidos, reclamações e reivindicações, como porta-voz legitimado de ambos.

TABELA IV.1.22 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES NAS RELAÇÕES USINA E EMPREITEIROS, POR USINA - REGIÃO 1.

USINA RELAÇÕES	RELAÇÕES ATUAIS (%)		% DOS QUE SE RELACIONAM COM O EMPREITEIRO E QUE PREFEREM A USINA	% DOS QUE PREFEREM CONTINUAR COM O EMPREITEIRO
	com Usina	com Empreiteiro		
1	18,6	62,7	39,1	59,4
2	37,5	46,9	50,0	48,3
3	10,8	73,5	47,5	47,5
4	20,6	61,9	45,0	51,7
TOTAL (%)	23,4	59,6	45,3	51,8

Verifica-se também que é relativamente alto o percentual de trabalhadores insatisfeitos com este sistema de relacionamento, desejando o contato direto com as usinas empregadoras. Reforça este resultado a verificação de que 34,4% dos trabalhadores pesquisados na Região 1, que estão atualmente intermediados por empreiteiros, gostariam de obter emprego regular e direto na usina enquanto apenas 9% dos que são fixos nas usinas, expressaram o desejo de passar para turmas de empreiteiro, visando melhores chances de usufruir as elevações de ganho que ocorrem periodicamente, obedecendo as oscilações entre a oferta e procura de mão-de-obra no mercado regional.

Já na Região 2 embora boa parcela dos trabalhadores também aspire pelo emprego fixo e regular observa-se que não existe diferença de opiniões sobre quem deve assumir as reivindicações e solicitações ao empregador. Este papel é claramente atribuído ao empreiteiro pelos trabalhadores das diferentes culturas, excetuando-se, na amostra, os que estavam fixados diretamente em agroindústrias, portanto habituados ao sistema empresarial de relacionamento para tais fins.

Outro ponto no qual se identifica o conflito de interesses, que desmistifica a eficácia da absorção do empreiteiro pela usina na Região 1 diz respeito às controvérsias geradas pelo preço do

trabalho e sistema de pagamento das empresas. Nelas emergem as contradições mais conflituosas dos padrões de relações do trabalho da mão-de-obra braçal agrícola na agroindústria, os quais esforçam-se, sem obter bons resultados, em fazer convergir os interesses desses "dois patrões". Se os altos preços do trabalho interessam ao trabalhador e seu empreiteiro são cuidadosamente evitados pela empresa, que não pode contar com o empenho deste último para efetuar o controle da estrutura de custos de sua produção. Por outro lado, o rebaixamento dos preços, ou se a empresa não acompanha uma elevação repentina no mercado local, ocorre o esvaziamento das turmas sem que o empreiteiro tenha poder, ou interesse, de reter a mão-de-obra e nem a agroindústria tenha desenvolvido mecanismos administrativos para conter essa evasão temporária.

Este problema é mais evidente na época de corte quando o pagamento por produção permite maior manipulação do ganho. Embora as empresas utilizem outros sistemas de pagamento, como a empreita para o plantio, ou o simples salário mínimo regular para atividades de tratos culturais é importante analisar o pagamento por produção porque ele é um dos fatores definidores do sistema de organização do trabalho e dos padrões de relações do trabalho da fase crucial da safra.

O pagamento por produção na lavoura canavieira é estabelecido com o objetivo de intensificar a obtenção do sobretrabalho, mediante o incremento da produtividade do homem estimulada pela possibilidade de aumentar a remuneração conforme sua capacidade de trabalho. A organização da turma de corte não é efetivamente, como já se colocou, um sistema de produção baseado no trabalho coletivo e sim uma forma de distribuição dos trabalhadores no espaço físico que permite seu controle e fiscalização. Pois não apenas cada homem executa sua tarefa completa, independentemente dos demais, como sua remuneração é, por hipótese, resultado exclusivo de seu desempenho. Marx lembra em O Capital que essa forma de pagamento além de propiciar ao trabalhador a percepção de que está sendo pago pelo produto que realiza e não por sua força de trabalho, estimula o surgimento do individualismo e da competitividade desagregadora das relações entre os trabalhadores.

Por considerar-se que o amplo espectro de variações que ocorrem no trabalho agrícola não permite o estabelecimento de um preço único para a mesma tarefa durante o mesmo período, o valor da unidade produzida, (toneladas ou metros de cana cortados), é calculado diariamente para cada área considerada. Assim, no mesmo dia e na mesma empresa, os trabalhadores braçais agrícolas estarão sendo remunerados com valores básicos diferentes para executar a mesma tarefa. As justificativas técnicas apoiam suficientemente esta prática contando, inclusive, com a aceitação dos próprios trabalhadores. Variações de solo, tipo de cana, época da colheita e estado da área influem significativamente nas possibilidades de produção. Um sistema tão flexível permite que:

- . a empresa manipule os preços atribuindo as ponderações que lhe interessam aos critérios de avaliação de preços;
- . haja erros não intencionais de avaliações;
- . seja sempre possível questionar o preço atribuído, mesmo que baseando-se nos mesmos critérios, sem que se chegue a um acordo.

Embora seja difícil refinar tais critérios, o que sua imprecisão reflete é a ausência de uma política salarial definida a nível da empresa nas agroindústrias em geral. A partir do momento em que a única diretriz para administrar a mão-de-obra é dada pelos parâmetros dos custos de produção, os critérios têm que ser imprecisos para que o preço do trabalho flutue conforme a orientação desses limites.

Isto transforma o problema salarial numa luta diária entre empregador e empregado, no interior da qual o empreiteiro assume papéis diversos definidos circunstancialmente, pela posição e interesse que tem em cada situação. É possível inclusive que os empreiteiros exerçam influência direta e intencional nas oscilações regionais de salários, uma vez que são os únicos presentes na orientação dos fluxos de mão-de-obra de uma para outra empresa/empregador.

A pesquisa empírica, obviamente, não permitiu detectar este aspecto mas há indicadores expressivos de que a hipótese pode ser

confirmada.

Na Região 2 a negociação do preço tem muito pouca intervenção do trabalhador, ela é resolvida entre empregador e empreiteiro e os parâmetros deste são o lucro que pretende auferir e o ganho mínimo sem o qual o trabalhador abandonará a turma. Mas na Região 1 é muito freqüente a eclosão de conflitos porque os trabalhadores ao chegarem na frente de trabalho consideram que o preço pago é insatisfatório para as condições da área.

As resistências dos trabalhadores manifestam-se através de reclamações individuais, paradas parciais não chegando nunca à mobilização de um grupo mais organizado em torno de um movimento reivindicatório consistente. Os empreiteiros e fiscais estão preparados também para evitar que a insatisfação inicial evolua para uma manifestação coletiva. As reclamações iniciais são discutidas isoladamente, sempre procurando pressionar o indivíduo a aceitar ou demitindo-o sumariamente. Apenas quando a habilidade do empreiteiro ou do fiscal é insuficiente, ou a turma apresenta disposição de enfrentar as ameaças é que o preço pode, eventualmente, ser reconsiderado solicitando-se a presença de um fiscal-geral que tem poder de decisão ou é empregado reconhecido pela administração da empresa para tratar do preço. Geralmente, os trabalhadores, embora insatisfeitos, não conseguem ir além de reclamações individuais balbuciadas e atitudes de desacordo manifestadas durante a jornada de trabalho, as quais provocam constantes atritos com os fiscais. Individualizados pelo trabalho da turma, isolados do contato pessoal pela distância que os separa no "eito", sem maiores vivências participativas a nível comunitário ou por intervenção organizativa do sindicato, o trabalhador braçal insatisfeito só pode calar e consentir, ou enfrentar as punições estabelecidas pela empresa que são arbitrariamente decididas pelo fiscal ou empreiteiro na própria frente ("gancho" ou suspensão e demissões).

Uma reivindicação dos trabalhadores que é apoiada pelos empreiteiros é a de conhecer o preço do dia antes do início da jornada de trabalho. Embora todas as empresas afirmem que o preço é informado nas primeiras horas da manhã, quando o fiscal-geral ou o chefe-de-setor passa pelas áreas para verificar as condições apresentadas ao corte, na verdade 75,8% dos trabalhadores da amostra pesquisada alegou conhecer o preço só no fim da jornada

ou, às vezes, nem sequer no próprio dia.

Obviamente através dessa estratégia de atrasar a informação a empresa pode deter a emergência de atitudes de resistência, evitando também o excessivo controle do trabalhador sobre sua própria produção. Mas isto contraria os interesses dos empreiteiros em geral porque:

- . no caso dos que não estão registrados pelas usinas, ou que mesmo registrados dispõem de turmas e caminhões que servem a outros empregadores da Região, o conhecimento prévio do preço é essencial para escolher o local de trabalho para o qual enviarão os trabalhadores;
- . além disso, conforme a oscilação de preço podem dimensionar as turmas de forma a manter ou elevar sua quota de ganho;
- . podem também, principalmente no caso dos registrados, intervir junto à administração da empresa para obter uma melhoria de preço em relação aos oferecidos na Região, de forma a não enfrentar problemas de insatisfação, evasão e baixa de ganho em suas turmas.

Os empreiteiros não registrados nas usinas alegaram não ter acesso à administração destas para interferir na questão do preço, o que os leva a circular ativamente suas turmas entre os empregadores da Região ou, caso esta solução não seja viável, a cobrir a diferença de preço em detrimento do próprio ganho, evitando a dispersão da turma. Esta última alternativa, oferece uma idéia do nível de capitalização que os empreiteiros dessa Região chegam a ter, embora ocorra com rara frequência porque eles possuem forte poder de pressão sobre as empresas quando acenam com o obstáculo da escassez crônica de mão-de-obra.

O conhecimento prévio do preço é essencial ao empreiteiro também para manter sua imagem de poder junto aos trabalhadores. Na medida em que ele é reduzido ao mesmo tipo de tratamento que a empresa dá ao "rurícola", isto é, ignorando as decisões empresariais sobre o trabalho tanto quanto este, sua ascendência diminui porque o empreiteiro deixa de ser a fonte única de informações vitais para o trabalhador. No levantamento qualitativo, um empreiteiro da Região I evidenciou a importância do atendimento

desta necessidade de informação do trabalhador afirmando que:

"antigamente o preço da diária era divulgado pela usina antes do início do trabalho, facilitando muito o trabalho da gente para convencer o pessoal e manter a turma. Como hoje em dia isto não é feito acontece muita discussão e no dia do pagamento o empregado está sempre revoltado, achando que foi roubado, ou porque não sabe quanto valia cada diária ou porque acha que as contas foram mal feitas e ele não tem jeito de verificar."

De fato, enquanto 89,7% dos trabalhadores da amostra pesquisada afirmou que deseja conhecer o preço antes de iniciar a jornada de trabalho podendo, inclusive, decidir entre ofertas diversas, apenas 24,2% recebe esta informação, porém já no "eito" por volta das 9/10 horas da manhã, quando não há o que decidir, exceto revoltar-se, reclamar e correr o risco de ser demitido. Na mesma amostra, 42,6% dos trabalhadores alega não receber qualquer informação de preço, conhecendo apenas por comentários entre si, os quais nunca são precisos e geram total incapacidade de prever com precisão o ganho real e de exercer controle sobre os cálculos da empresa e do empreiteiro.

Mais de 78% dos trabalhadores respondeu que é capaz de produzir mais do que realmente faz. Procuram poupar-se porque sabem que em caso de acidente ou doença estarão desprotegidos, mesmo que sejam registrados*, mas são unânimes em afirmar que a expectativa de melhorar o ganho pode aumentar significativamente sua produtividade.

Além desta atitude de auto-proteção, que configura a resistência individual à depredação de sua força de trabalho, os trabalhadores das agroindústrias começam a questionar o próprio cálculo do preço, a precisão da conferência da produção e a sistemática de distribuição da tarefa. Embora as reclamações sobre o

* Todos têm conhecimento preciso da ineficiência dos serviços assistenciais e previdenciários do Funrural: o pagamento dos auxílios por invalidez ou doença chegam a atrasar meses, além de serem exíguos porque são calculados sobre o salário-mínimo e não sobre o salário real obtido na "produção". A aposentadoria é irrisória (meio salário-mínimo) o que serve de argumento para que muitos trabalhadores não valorizem o registro em carteira e prefiram não fazer o recolhimento dos encargos, que só faz diminuir o ganho do momento, sem oferecer maiores vantagens atuais ou futuras.

aviltamento do preço do trabalho e a "roubalheira" do apontador em prejuízo do "rurícola" sejam freqüentes entre os trabalhadores volantes em geral, a atitude aqui descrita é qualitativamente diferente. Na Região 2 todos os entrevistados queixavam-se de fazendeiros que pagavam atrasado, ou sonegavam parte do pagamento alegando menor produção do que a real; e de empreiteiros que além da comissão estabelecida com o empregador retiravam do salário do trabalhador uma outra parte, sob o pretexto de pagamento de dívidas e favores ou explicitando que se tratava de uma "segunda comissão, o trabalhador também contribuiu porque precisa do serviço como o dono da fazenda precisa da mão-de-obra".

O aspecto de crítica e questionamento que foi detectado entre os trabalhadores da Região 1 é mais essencial e definitivo. Na realidade eles estão buscando apropriar-se do conhecimento da sistemática de avaliação do fator trabalho que sempre foi uma decisão exclusiva do empregador, que não precisava sequer basear-se em critérios legitimados, ou divulgados aos trabalhadores. Estas atitudes dos "rurícolas" são focos que apenas despontam em algumas situações específicas, mas já indicam que existe um nível de consciência do trabalhador que se amplia na direção de conhecer o que e como se controla o seu trabalho. Do que pode ser observado nesse sentido convém explicitar algumas questões que já estão presentes no discurso e na própria prática do trabalhador.

Quanto ao cálculo do preço, ainda que de modo incipiente, muitos trabalhadores percebem que a decisão depende mais de quanto a empresa está efetivamente dependendo do trabalho humano, do que do conjunto de critérios mais objetivos que todos admitem como senso-comum na região canavieira (altura e dureza da cana, dificuldades de deslocamento no "eito" etc). Inclusive, observam que o parâmetro mais usado é a "média de produção", o que faz com que elevar a produtividade geral acarrete prejuízo ao trabalhador porque o preço seguinte acompanhará a média obtida anteriormente. Certas atitudes de "segurar" a produção da turma para evitar a elevação da média, o que obrigaria que o ritmo de trabalho fosse acelerado para continuar mantendo o nível salarial foram observadas em algumas situações, embora não houvesse qualquer tipo de articulação prévia entre os trabalhadores para estruturar intencionalmente este tipo de ação.

A questão da conferência de produção, além dos habituais atritos entre o trabalhador e o apontador, está sendo objeto de uma crítica mais consistente que pode ser resumida numa questão: o que efetivamente assegura que o pagamento por metro ou por tonelada cortada, padroniza a mensuração do esforço despendido? Sem entrar nos pequenos detalhes com que os trabalhadores explicam a imprecisão do método, importa verificar que eles estão se questionando o próprio valor atribuído à força de trabalho, abandonando a percepção do trabalho baseada no cumprimento do dever representado pela tarefa e assumindo aquela que correlaciona a quantidade de trabalho com o produto obtido dela.

Uma mudança de atitude significativa dos trabalhadores, ao nível do simbólico é a de receber, conferir e guardar a cópia do registro de apontamento. Embora este não seja um comportamento generalizado, visto que o nível de escolaridade do trabalhador não lhe permite compreender completamente os dados registrados, o fato das agroindústrias instituírem a cópia ao trabalhador fez com que alguns comesçassem, a preocupar-se em controlar o próprio ganho e o pagamento recebido. Este procedimento é significativamente diferente do habitual, que ainda se observa na Região 2, no qual o controle da produção e do pagamento são interesses exclusivos do empregador e do empreiteiro, restando ao trabalhador sentir-se amparado, quando recebe a importância que nebulosamente esperava ganhar ou sentir-se espoliado e impotente quando recebe menos, sem compreender inteiramente os motivos.

Mas é provavelmente na sistemática de distribuição do trabalho nas frentes de corte que deve estar o germe mais contestador dos padrões de relações do trabalho vigentes. Na agroindústria o "rurícola" percebe que não é a sua capacidade de trabalho que determina efetivamente seu ganho mas o ritmo de produção da empresa. Além dos traços mais grosseiros deste quadro que são dados pela frequência das oscilações de absorção de mão-de-obra em curtos períodos de tempo, outros menos evidentes começam a despertar a atenção dos trabalhadores. Um deles está expresso na generalizada insatisfação com as perdas de tempo, que se verificam em virtude dos meios de transporte utilizados, dos deslocamentos para troca de local e do modo de organizar o processo de trabalho, os quais não levam em conta o tempo do trabalhador que está sendo utilizado indevidamente.

As primeiras queixas deste tipo tiveram origem nas precárias e conhecidas condições de transporte dos volantes que obrigam os trabalhadores amostrados na Região 1 a dispenderem entre hora e hora e meia no trajeto, sem considerar o deslocamento até o ponto e o tempo de espera do veículo. Na Região 2, onde foram encontrados trabalhadores que viajavam 6 horas diárias, esta média de tempo de trajeto subiu para hora e meia a duas horas na amostra pesquisada, sendo a grande variabilidade motivada pela alta frequência de mudança das turmas em relação aos empregadores e locais de trabalho.

Esta percepção de tempo perdido sem produzir que não é remunerada, porque a jornada de trabalho começa quando a turma chega ao "eito", ampliou-se quando os trabalhadores da agroindústria canavieira começaram a avaliar quanto os freqüentes deslocamentos que ocorrem no meio da jornada podem prejudicar a produção individual. Estes deslocamentos ocorrem basicamente por falha de planejamento do corte e pela rigidez do sistema de organização de turma. Assim, uma área excessivamente grande ou a ocorrência de fatores imprevisíveis, leva uma turma a terminar o dia deixando um pedaço de área não cortado. Outra turma é encaminhada no dia seguinte para terminar a tarefa e depois é deslocada para outra frente, perdendo o tempo do trajeto entre os dois pontos e da dupla distribuição do trabalho. Como se observou na descrição da organização da turma de corte, as ordens são confusas e demoradas, as distâncias são grandes e um deslocamento desse tipo pode resultar em duas/três horas de trabalho perdido.

(TABELA IV.1.23)

TABELA IV.1.1.23 - FREQUENCIA DE DESLOCAMENTOS DURANTE A JORNADA DE TRABALHO, POR USINA - REGIÃO I.

USINA DESLO- CAMENTOS	NR	MAIS DE 1 VEZ/DIA	1 VEZ/DIA	2-3 VEZES/ SEMANA	1 VEZ/ SEMANA	TOTAL %
1	18	30	23	26	6	103
	17,5	29,1	22,3	25,2	5,8	25,6
	21,6	25,4	28,8	25,7	18,2	
	4,3	7,2	5,5	6,2	1,4	
2	24	35	34	31	6	130
	18,5	26,9	26,2	23,8	4,6	31,1
	28,6	29,7	41,5	30,7	18,2	
	5,7	8,4	8,1	7,4	1,4	
3	20	31	8	18	7	84
	23,8	36,9	9,5	21,4	8,3	20,1
	23,8	26,3	9,8	17,8	21,2	
	4,8	7,4	1,9	4,3	1,7	
4	22	22	17	26	14	101
	21,8	21,8	16,8	25,7	13,9	24,2
	26,2	18,6	20,7	25,7	42,4	
	5,3	5,3	4,1	6,2	3,3	
TOTAL	84	118	82	101	33	418
3	20,1	26,2	19,6	24,2	7,9	100,0

A tabela anterior indica que os trabalhadores de todas as usinas amostradas na Região 1, confirmam a existência rotineira desses deslocamentos sendo que cerca de 20% da amostra classificamos como diários e quase 30% indica uma frequência maior do que um deslocamento por jornada de trabalho. Quase 45% dos trabalhadores estima o tempo dispendido em cada deslocamento entre 30 e 90 minutos, considerando-se que em média haja uma hora de perda na jornada de trabalho. Esta situação vem gerando tanta insatisfação entre os trabalhadores que uma das empresas da amostra passou a adotar a partir de 1982 a estratégia de pagar uma hora diária a mais, como forma de cobrir o tempo de trajeto e os deslocamentos de "eito" de seus empregados.

O ponto a destacar é que a frequência dessas falhas de planejamento, reforçadas pela organização precária dos sistemas de informações e decisões das operações, indica que a organização do trabalho braçal agrícola pela empresa não considera o fator trabalho propriamente dito. Se o deslocamento de um caminhão é contabilizado como acréscimo de despesa com a frota, o deslocamento da turma só seria contabilizado pelo prejuízo do trabalhador, o qual não figura na estrutura contábil das empresas.

Esta percepção desvendou mais além: não só a organização do trabalho não foi aperfeiçoada para poupar e valorizar a mão-de-obra empregada, como também porque sua "desorganização" permite acelerar ou diminuir a produção conforme a demanda da indústria, sem que os trabalhadores reajam contra o desequilíbrio de sua produtividade e conseqüente oscilação de ganho. Alguns empreiteiros, fiscais e trabalhadores observaram que os deslocamentos podem ser mais frequentes quando o aprovisionamento de cana na usina é grande e que as áreas de corte são intencionalmente diminuídas e aumentadas, sem que a turma tenha qualquer antecipação ou controle sobre estas características do trabalho em que está sendo alocada.

Outro aspecto da organização do trabalho braçal agrícola na agro indústria canavieira que determina o questionamento dos padrões das relações entre trabalhadores e empregadores, diz respeito aos sistemas empregados para supervisão direta e controle da produção. As usinas usam sistematicamente diversas formas (só fiscal, fiscal mais apontador, fiscal mais apontador mais conferente, fiscal mais empreiteiro, empreiteiro/fiscal e outras),

mas nenhuma delas é explicitada ao trabalhador. Na percepção do trabalhador as relações são claras quando define o apontador e/ou conferente com funções de controle da produção e o fiscal como o disciplinador, como uma espécie de capataz. Entretanto, a própria indefinição de papéis permite que cada indivíduo exerça suas funções como imagina que devam ser exercidas, a inexistência de critérios objetivos e padronizados para supervisionar o trabalho e a mistura de múltiplos papéis desempenhados por uma única pessoa, geram uma confusão na qual se intensifica o conflito interpessoal e a utilização de medidas autoritárias e arbitrárias.

Esta situação tem sua complexidade aumentada quando a absorção do empreiteiro pela usina acrescenta sua presença na frente como motorista e/ou fiscal, multiplicando ainda mais os papéis de supervisão e acirrando o conflito de interesses. Um indicador de mudança está em que dos trabalhadores da Região 1, os que se encontram há mais tempo fixados diretamente às usinas tendem a considerar o fiscal como o indivíduo que deve exercer a supervisão efetiva, com a ressalva que criticam o perfil do fiscal hoje atuante que "nada mais é do que um 'rurícola' que se passou para a empresa, foi fazer o que é mais mole, olhar os outros, trabalhar e 'dedar'". O fiscal deveria, segundo os trabalhadores, ter capacidade de orientar o trabalho, resolver os problemas que surgem na frente e manter uma atitude de "perseguir menos o trabalhador", o que implicaria a empresa escolher um tipo diferenciado para exercer a função, legitimado por seu conhecimento profissional e aptidão para relacionar-se com subordinados.

Isto é, os trabalhadores concebem formas de organizar o processo de trabalho, desde os detalhes técnicos até as características dos controles, nas quais posicionam-se como assalariados que vendem sua força de trabalho, querem ser reconhecidos e valorizados nessa categoria e aspiram por aperfeiçoar as condições objetivas de realização do trabalho e de relacionamento empregatício.

2. AS ASPIRAÇÕES DE CONDIÇÕES E RELACÕES DO TRABALHO ENTRE OS RURÍCOLAS: "PRODUZINDO A MUDANÇA".

Como se viu é impossível apreender, ao nível do empírico, os determinantes das características das relações do trabalho mantidas pelos trabalhadores estudados sem relacionar estes determinantes com: as condições objetivas em que a atividade humana se processa; as relações de mando, supervisão e hierarquia a que ela se subordina; o modo como os tipos de assalariamento e a concepção organizativa do trabalho definem a posição deste trabalhador, enquanto empregado e enquanto agente social.

O conjunto desses fatores se intercambia em diversos padrões de relacionamento nos quais ressalta, perceptível, a reprodução das relações sociais definidoras da estrutura e organização que a sociedade mais ampla apresenta.

Ao reconhecer as condições de vida e trabalho da mão-de-obra braçal agrícola, buscava-se exatamente essas determinações do ambiente social mais amplo que devem ser acrescidas ao conhecimento da situação de trabalho mais imediata, para que se possa inferir o movimento de formação e transformação dos padrões de relações do trabalho, evitando explicações reducionistas ou preconcebidas do comportamento dos agentes sociais em relação. É da própria relação, tomada como meio para identificar algumas características específicas do modo como o sistema capitalista de produção recoloca e dinamiza determinadas contradições que lhe são intrínsecas.

Ampliando o escopo da análise buscou-se também compreender como o trabalhador percebe, compreende e explica estas condições vivenciadas através da expressão de opiniões, atitudes e aspirações ou expectativas que tenderiam a refletir, ao nível das representações, quanto e como ele se apropria da realidade do processo de trabalho em que está inserido e da sua própria inserção nele.

Tentando detectar este auto-reconhecimento na escolha e no discurso do trabalhador foi possível aquilatar, pelas diferenças existentes entre as condições reais e as desejadas, assim como

pelos sentimentos de satisfação e insatisfação que elas são capazes de gerar, como se delineia o projeto pessoal de mudanças, o qual configura o modelo de transformação social formulado com os elementos da realidade e os elementos dos valores presentes nessas mesmas condições:

De uma forma resumida pode-se dizer que este "perfil" de aspirações do trabalhador braçal agrícola está sempre fortemente determinado pelo tipo de relação a que o trabalhador está submetido e, logicamente, tende a expressar expectativas de mudanças nos fatores e características que compõem essa relação especificamente. Os anseios de ascensão social estão sempre referidos às condições empregatícias, a melhoria da qualidade de vida é concebida através do nível de remuneração, o crescimento da auto-imagem depende da conquista do trabalho menos subalterno ou mais prestigiado, o exercício da cidadania está condicionado ao reconhecimento da própria individualidade e da capacidade de desenvolver sua autonomia de ação.

O material empírico obtido permite fazer algumas incursões, ainda que intimidadas pelo aspecto fluído da maioria das características analisadas, no campo da transformação nas relações do trabalho perceptíveis através desse "cruzamento" entre satisfação/insatisfação e aspirações expressas de mudanças nos fatores que as determinam.

Os trabalhadores braçais agrícolas da Região 1 podem ser claramente divididos quanto ao "perfil" de aspirações conforme sua condição atual de trabalho o mantenha ou não vinculado formal e/ou informalmente ao empregador.

Os que se mantêm vinculados aos empregadores, independentemente de gozarem de relativa autonomia, no sentido de trocarem de "patrão", conforme determinadas características da relação devam ser alteradas (ganho, tipo de atividade, benefícios), tendem a conceber a relação do trabalho num padrão que privilegia o contato pessoal, a figura personalizada do empregador, com quem é possível uma comunicação mais direta, ao alcance da sua percepção e linguagem e, eventualmente, apropriada para garantir o atendimento de pedidos, informações, favores e reivindicações.

Emerge, contudo, um outro tipo de trabalhador que prefere não

ser intermediado por empreiteiro mas relacionar-se diretamente com o empregador formal, colocando-se numa postura semelhante a do assalariado alocado no setor urbano-industrial de atividades. Este trabalhador apresenta uma atitude mais participativa nas decisões acerca do emprego, das condições de trabalho que lhe são próprias e das relações que se manterão com o vínculo estabelecido. Nelas enfatiza os fatores que caracterizariam uma eficiente administração empresarial da mão-de-obra, como níveis de remuneração compatíveis, padronização do ganho pela função ou atividade, recompensa diferencial pela capacidade de trabalho ou desempenho, sistema pontual e justo de pagamento, um horizonte relativamente estável de emprego fixo, políticas de benefícios capazes de compensar os eternos desníveis entre o salário real e o custo de reprodução da força de trabalho, como salários indiretos, prêmios e bonificações, serviço social e assistência médica eficientes e extensivos aos familiares. E o usufruto dos direitos trabalhistas, principalmente, pagamento regular de horas-extras e do repouso semanal, gozo de férias, recebimento do 13º salário, aposentadoria suficiente.

Já os trabalhadores braçais agrícolas da Região 2 não chegam a apresentar uma diferenciação perceptível, pois embora genericamente insatisfeitos com as condições objetivas de trabalho, as características do relacionamento com o "patrão", a instabilidade e variabilidade de emprego e remuneração não definem a aspiração por mudanças de forma mais concreta e objetiva do que de sejar o oposto da situação atual.

Nesta atitude estão mais próximos do primeiro tipo de trabalhador da Região 1, provavelmente porque as condições de subordinação hierárquica e dependência pessoal do vínculo empregatício reforçando a subalternidade social que os estigmatiza, levam-nos a comungar uma imagem negativa do trabalho na lavoura, assim formulada porque:

- . é considerado de fácil aprendizagem pois os trabalhadores são iniciados na ocupação ainda na infância;
- . não é valorizado como profissão, tanto pelos trabalhadores quanto pelos empregadores porque, aparentemente, não requer habilidades e treinamentos que permitam a especialização, logo oferece baixa remuneração;

- . as condições objetivas de trabalho, como o local, transporte, descanso, alimentação caracterizam-no como tarefa cansativa, suja e com alto risco de acidente que não é aperfeiçoada, na medida em que, o empregador não se responsabiliza pela manutenção da força de trabalho, justificando-se por ocupá-la intermitentemente;
- . o horizonte profissional oferecido aos trabalhadores é extremamente limitado, tanto porque não ocorrem inovações tecnológicas que propiciem diversificações de vulto no aproveitamento da mão-de-obra braçal quanto porque os empregadores, em geral, inclusive as usinas, não criaram sistemas de organização da produção e de administração do pessoal que estabeleçam alguma diversidade horizontal e vertical entre categorias de trabalhadores.

Com isto o trabalhador não elabora projetos de ascensão profissional porque está historicamente determinado que sua função não evolui como tarefa, nem encaminha para funções mais importantes ou bem remuneradas. Esta interpretação é validada pelos resultados da tabela a seguir que indicam as opções dos trabalhadores braçais agrícolas da Região 1, caso pudessem escolher por funções mais satisfatórias na própria lavoura canavieira (Tabela IV.2.1).

Como se observa a amostra pesquisada tende a não vislumbrar mudanças ocupacionais em seu futuro, pois 32,5% dela deseja permanecer nas funções de lavrador, provavelmente, porque não se considera apto para outra função e não conhece outras opções de trabalho para sua capacitação. Como cerca de 65% dos trabalhadores da amostra optou por mudar para diversas funções verificase que a atual função é muito insatisfatória para a maioria, mas a aspiração se dispersa em função da existência de poucas opções efetivamente mais satisfatórias e passíveis de serem ocupadas por trabalhadores com as características dos braçais agrícolas.

A função mais desejada por aqueles que aspiram mudar é a de motorista (18,2%), provavelmente, porque há indicações claras de oferta de trabalho e o treinamento requerido seja passível de ser obtido com o nível de escolaridade do trabalhador agrícola e através das próprias usinas empregadoras da Região.

TABELA IV.2.1 - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA REGIONAL PELA FUNÇÃO QUE DESEJA EXERCER NA LAVOURA CANAVIEIRA, POR USINA - REGIÃO I

USINA FUNÇÃO	SR	LAVRADOR	FISCAL	APONTADOR	OPERADOR MÁQUINA AGRICOLA	OPERADOR TRATOR	MOTORISTA	EMPREI- TEIRO	OUTROS	TOTAL
1	1	35	12	10	11	8	14	7	5	103
	1,0	34,0	11,7	9,7	10,7	7,8	13,6	6,8	4,9	24,6
	33,3	25,7	32,4	31,3	28,2	20,0	18,4	22,6	20,8	
	0,2	8,4	2,9	2,4	2,6	1,9	3,3	1,7	1,2	
2	0	43	14	9	11	13	22	11	7	130
	0,0	33,1	10,8	6,9	8,5	10,0	16,9	8,5	5,4	31,1
	0,0	31,6	37,8	28,1	28,2	32,5	28,9	35,5	29,2	
	0,0	10,3	3,3	2,2	2,6	3,1	5,3	2,6	1,7	
3	1	29	3	5	9	8	17	6	6	84
	1,2	34,5	3,6	6,0	10,7	9,5	20,2	7,1	7,1	20,1
	33,3	21,3	8,1	15,6	23,1	20,0	22,4	19,4	25,0	
	0,2	6,9	0,7	1,2	2,2	1,9	4,1	1,4	1,4	
4	1	29	8	8	8	11	23	7	6	101
	1,0	28,7	7,9	7,9	7,9	10,9	22,8	6,9	6,9	24,2
	33,3	21,3	21,6	25,0	20,5	27,5	30,3	22,6	25,0	
	0,2	6,9	1,9	1,9	1,9	2,6	5,5	1,7	1,4	
TOTAL	3	136	37	32	39	40	76	31	24	418
	0,7	32,5	8,9	7,7	9,3	9,6	18,2	7,4	5,7	100,0

As funções de cunho administrativo — apontador, fiscal e em preiteiro — não são aspiradas por muitos trabalhadores, provavelmente, porque exigem melhor nível de escolaridade e porque significam uma grande mudança do tipo de atividade conhecida. Além disso, o trabalhador percebe que a oferta de funções administrativas é limitada e que na maioria das usinas elas são atribuídas a pessoas de confiança, escolhidas por critérios pessoais para os quais não há uma padronização de habilitações requeridas. O empreiteiro, por sua vez, dadas as características de autonomia da função, exigiria a posse de capital e o poder de influência sobre fatias do mercado de mão-de-obra, fatores que pertencem às minorias bastante diferenciadas da Região.

Observe-se que a figura do fiscal, que é o trabalhador com características mais semelhantes a do próprio "rurícola" obteve baixa preferência na aspiração dos trabalhadores, apresentando-se relativamente mais elevada nas duas agroindústrias da Região cujos sistemas de organização do trabalho empregam maior quantidade de fiscais, o que torna a função mais conhecida. O fiscal é uma figura incorporada às funções de controle e disciplinamento o que deve gerar um sentimento generalizado de hostilidade entre os trabalhadores. Detém grande parcela de poder e autonomia nas relações diretas com a mão-de-obra na situação de trabalho, o que pode atrair para a função trabalhadores que vejam neste aspecto uma possibilidade de obtenção de algum "status" social.

Estas considerações sobre o trabalhador da Região 1 aproximam-no muito, quanto a aspiração profissional localizada na lavoura, ao trabalhador da Região 2, que como foi visto na Tabela IV.1.3 do item precedente só identificam alguma possibilidade de ascensão nas atividades agrícolas ligadas ao transporte e moto-mecanização. Tal coincidência não é gratuita, visto que os limites da aspiração são rebaixados por dois conjuntos de fatores que exercem forte influência sobre as possibilidades de mobilidade ocupacional dessa mão-de-obra e determinam a manutenção de certas características das relações do trabalho nas quais ela deve se acomodar.

O primeiro deles diz respeito às próprias características pessoais e sócio-econômicas desses trabalhadores, mantidos em condições precárias de subsistência e com nítidas limitações edu

cacionais e de formação profissional para se deslocarem para qualquer outra oferta de trabalho que não seja o braçal agrícola. Num círculo vicioso, reproduzem-se enquanto segmento social, nos mesmos padrões cerceadores da mudança, nesta e na próxima geração.

No segundo nível coloca-se o conjunto de características da organização do processo do trabalho humano na agricultura que não oferece opções para a diversificação das funções porque tal atividade, mesmo em grande escala, geralmente é realizada numa unidade completa de trabalho centrada em cada trabalhador e considerada isenta de especializações diferenciadoras da capacidade de trabalho requerida. Isto permite uma generalizada indiferenciação qualitativa da força de trabalho absorvida, considerando-se exclusivamente o volume de mão-de-obra empregado em cada atividade e remanejando os trabalhadores nas diversas demandas de trabalho, como se exigissem todas o mesmo tipo de desempenho.

É na aspiração por abandonar a lavoura que as amostras das duas Regiões apresentam resultados diversos quando cerca de 70% da amostra da Região 1 deseja abandonar a lavoura, dirigindo-se quase 50% para atividades industriais e 26% para as funções industriais da própria agroindústria, enquanto que na Região 2 a indústria atrai apenas 8% da amostra. Mas em ambas as Regiões a aspiração de mudança profissional, que é fortemente determinada pelas características locais das ofertas de trabalho, dirige-se sempre para o trabalho assalariado, não comportando os modelos referentes a outras formas de relações do trabalho já existentes no setor como o colonato, a parceria e a meia ou a idealização da pequena-propriedade como forma eficaz de produzir e reproduzir-se.

O trabalhador da Região 1 está mais exposto do que o da Região 2 a ofertas de emprego nas quais as características das relações do trabalho começam a diferenciar-se daquelas que são tradicionais no emprego do trabalho volante na agricultura. Além disso, convive, muitas vezes no âmbito da própria família, com trabalhadores industriais os quais por garantia jurídico-institucional e pela estratégia empresarial são empregados de forma diversa, estimulando o braçal agrícola a aspirar pela mudança de função, que lhe permitiria usufruir desse padrão de relacionamento com características mais satisfatórias do que as do que

mantém normalmente.

Isto não implica que, na realidade, esta passagem do trabalhador braçal da agricultura para a indústria esteja se verificando com frequência nas regiões de concentração da agroindústria canavieira de grande porte. De fato, existe grande dificuldade em sair da lavoura porque as ofertas de empregos industriais são sempre em número menor do que as agrícolas e mesmo as funções não qualificadas da indústria exigem requisitos individuais, para os quais as já citadas características pessoais limitadas do trabalhador agrícola constituem barreiras ao acesso desejado.

Na amostra pesquisada na Região 1 configura-se o determinismo da trajetória ocupacional do trabalhador agrícola, apesar de sua forte aspiração por mudança, pois 44% da amostra trabalhava há mais de seis anos na lavoura de cana e 67% há mais de três anos. A ampla absorção de crianças e jovens, como foi indicada, reforça a restrita possibilidade de satisfazer essa expectativa de sair da lavoura. Verificando-se na história de vida de mais de 90% desses trabalhadores que o trabalho na agricultura foi iniciado na infância e perdura como ocupação única ou principal de toda sua trajetória ocupacional.

Na Região 2 a amostra indica que mais de 80% estava há mais de seis anos no trabalho volante na agricultura sendo que os empregos não agrícolas constituíram experiências temporárias em serviços urbanos, principalmente doméstico e construção civil, que serviam para complementar a intermitência do emprego agrícola ou foram tentativas isoladas e frustradas de evadir-se definitivamente do trabalho na lavoura.

A diferença reside exatamente em que, embora não seja mais fácil ao braçal agrícola da Região 1 transferir-se, como deseja, para outro setor de atividades ele tende, mais do que o da Região 2, a aspirar por um padrão de relações do trabalho na própria lavoura, calcado nas características do vigente no setor industrial que é o que exerce maior atração para o "rurícola". Esta diferença corporifica-se no segundo tipo de trabalhador descrito para a Região 2 que, embora insatisfeito, tende a vislumbrar condições de fixar-se na própria atividade agrícola, desde que as características das relações do trabalho assumam algum grau de semelhança com as que despertam sua aspiração no empre

go industrial.

Mais do que uma oposição entre o modelo industrial e o agrícola de organizar a produção e nela as relações dos homens no processo de trabalho, a emergência deste trabalhador agrícola indica que a presença da agroindústria moderna leva-o a perceber e aspirar por certas vantagens advindas do sistema empresarial com que esta administra seu pessoal. Embora quando comparadas com as políticas de administração de Recursos Humanos dos empreendimentos de porte semelhante do setor urbano-industrial as das usinas mostrem-se precárias e pouco atraentes, quando são contrapostas às estratégias de contratação temporária e instável e de controle intensivo e intermediado da mão-de-obra na agricultura, elas assumem conotações de modelo administrativo inovador.

Além disso, a dimensão do espaço econômico tomado pela usina exige que mantenha algum grau de regularização legal de suas funções empregatícias, mesmo com a timidez característica da fiscalização do Estado sobre as práticas de relações do trabalho. Ao instaurar o exercício de certas leis de proteção do trabalho, seja por pressão institucional seja por interesse concorrencial, a agroindústria leva o trabalhador a conhecer alguns dos direitos trabalhistas de que pode usufruir, passando a comparar as possíveis garantias deles advindas com a situação de insegurança própria da condição volante de trabalho. Este é um passo qualitativo importante para o trabalhador identificar a diferença de poder e influência exercido pelo empregador reconhecido como patrão e pela empresa, quando esta quer colocar-se como empregadora direta.

Num terceiro momento, quando o trabalhador braçal agrícola formalmente registrado pelo empregador apercebe-se do significativo diferencial existente entre os direitos e benefícios sociais e previdenciários de que goza e os do trabalhador industrial está completo o caminho, que o leva a modelar objetivamente a mudança das características jurídico-institucionais das relações do trabalho que aspira sejam alteradas.

Em várias situações é possível identificar como o padrão de relações do trabalho desejado por este trabalhador agrícola fixado ou com tendência a fixar-se permanentemente na agroindústria canavieira está calcado nos preceitos da Consolidação das Leis

do Trabalho.. Entre elas as comparações que estabelece entre a qualidade da assistência médica fornecida pelo Funrural e pelo Inamps, e entre as condições de aposentadoria garantidas pela Lei do Trabalhador Rural e pela Previdência Social amparada na CLT, nas quais inevitavelmente e com base em dados reais, o trabalhador percebe que sua condição de vida e trabalho é mais desprotegida do que a dos que estão fora do setor agrícola. Na Região 2 estes exemplos permeiam sempre o discurso dos entrevistados quando se referem aos direitos trabalhistas que gostariam de usufruir. Entretanto, visto que na amostra dessa Região:

- . 68% dos pesquisados e 100% dos que estavam alocados, naquela ocasião, nas lavouras de milho, amendoim e arroz, não recebiam pelas horas extras que trabalhavam;
- . 61% não recebiam repouso semanal remunerado, o qual só é pago pelas agroindústrias (21%) e empreendimentos agrícolas e agropecuários de maior porte (37,5%), os quais tendem a registrar o trabalhador mesmo que temporariamente e através do empreiteiro;
- . todos os trabalhadores exclusivamente vinculados ao empreiteiro não recebiam o repouso semanal remunerado;
- . mais de 46% nunca usufruiu auxílio-doença ou qualquer tipo de benefício pecuniário em situação de invalidez temporária, mesmo quando causada por acidente do trabalho sendo que dos que alegam receber quase 80% referia-se a vales ou empréstimos fornecidos pessoalmente pelo empreiteiro;
- . o direito ao 13º salário é considerado vigente para o trabalhador agrícola apenas por 54% da amostra pesquisada, percentual na sua maioria composto pelos empregados de agroindústrias e fazendas maiores sendo que, mesmo entre estes, o percentual dos que chegaram a recebê-lo baixava para 26% e 48% respectivamente, visto que a falta de estabilidade do emprego não permite completar o tempo regular de um ano de trabalho.
- . a mesma falta de estabilidade agrava a questão do usufruto de férias, que não é considerada um direito por mais de 62% da amostra sendo que apenas cerca de 20% já teve ocasião de

recebê-la, não sob a forma de período de descanso mas como remuneração adicional.

Configura-se que o trabalhador agrícola desta Região tem pouco conhecimento da abrangência de seus direitos e devido às condições em que é empregado tende a não usufruí-los, porque não são estabelecidas as formas legais de garanti-los ou porque elas são manipuladas pelo empregador ou empreiteiro.

Apesar da amostra pesquisada na Região 1 apresentar quase 70% dos trabalhadores registrados sendo 55% diretamente pelas agroindústrias, observa-se que, embora o conhecimento e aspiração pelo usufruto dos direitos trabalhistas seja intenso e disseminado nesta população, não constitui uma prática de relações do trabalho que atinge todos os trabalhadores da categoria, pois:

- . mais de 54% do total da amostra e em média 38% dos registrados pelas usinas da Região alegam não receber pagamento adicional por horas extras, principalmente porque a maior parte do trabalho é realizada no sistema de pagamento por produção;
- . cerca de 28% dos pesquisados alega não ter direito a auxílio-doença e outros 7% consideram que poderão obter este auxílio dos empreiteiros e não das usinas diretamente. Mas embora a rotatividade provocada pela demanda sazonal da mão-de-obra diminua o período de estabilidade de emprego do trabalhador agrícola, mesmo quando diretamente vinculado às usinas, observa-se que sua maior fixação às empresas amplia o usufruto de alguns direitos que são bastante valorizados, como:
- . o recebimento do 13º salário que abrange em média 71% dos trabalhadores da amostra alocados nas usinas da Região 1, chegando uma delas a apresentar o índice de 84% de empregados amostrados com esta condição legal regularizada;
- . e, o repouso semanal remunerado que beneficiava 72% dos trabalhadores das agroindústrias (85% da usina 4) e quase 20% dos empregados com empreiteiros, o que indica que mesmo estes são obrigados a acompanhar a mudança de alguns padrões legais das relações do trabalho que ocorrem na Região, com mais agilidade do que os que atuam na Região 2.

Observa-se que as empresas agroindustriais da Região 1 foram instadas a mudar os aspectos jurídico-legais do vínculo empregatício com a mão-de-obra agrícola, em parte em função da relativa pressão institucional que exige uma aparência de regularização das relações entre capital e trabalho, já que inclusive as normatiza de forma diferencial para a absorção de um ou outro tipo de trabalhador. Em parte porque essa "modernização" permitia atrair a mão-de-obra escassa com as garantias dos direitos trabalhistas, que não chegam a configurar um incremento excessivo no custo da força de trabalho e podem ser manipulados principalmente através da rotatividade de pessoal.

E, finalmente, porque as condições técnicas da produção agrícola e a demanda de matéria-prima pela produção industrial determinaram a necessidade de exercer um controle mais direto sobre essa rotatividade. Entretanto, como na maioria dos casos a formalização do vínculo legal não mudou outras características essenciais das relações do trabalho como: a intermediação do empregado, a falta de estabilidade de emprego, a falta de critérios para as demissões sazonais em massa, a política de salários e o sistema de organização do trabalho na lavoura, grande parte do estímulo do trabalhador à fixação na empresa e na própria atividade agrícola se esvai, surgindo o desejo de evasão e a aspiração pelo modelo industrial de assalariamento. Este modelo de trabalho desejado pelo trabalhador quando considera sua permanência na lavoura é reforçado por duas observações verificadas na Região 1:

TABELA IV.2.2 - ONDE GOSTARIA DE TRABALHAR x POR USINA-REGIÃO 1.

USINA	ONDE	SEN RES POSTA	1	2	3	4	FORA DAS FAZENDAS	OUTROS	TOTAL %
1	0	0,0	78	7	0	11	3	4	103
	0,0	0,0	75,7	6,8	0,0	10,7	2,9	3,9	24,6
	0,0	0,0	75,7	6,1	0,0	7,7	30,0	40,0	
	0,0	0,0	18,7	1,7	0,0	2,6	0,7	1,0	
2	0	0,0	13	95	1	13	4	4	130
	0,0	0,0	10,0	73,1	0,8	10,0	3,1	3,1	31,1
	0,0	0,0	12,5	82,6	2,9	9,1	40,0	40,0	
	0,0	0,0	3,1	22,7	0,2	3,1	1,0	1,0	
3	0	0,0	2	10	32	36	2	2	84
	0,0	0,0	2,4	11,9	38,1	42,9	2,4	2,4	20,1
	0,0	0,0	1,9	8,7	91,4	25,2	20,0	20,0	
	0,0	0,0	0,5	2,4	7,7	8,6	0,5	0,5	
4	2	100,0	10	3	2	93	1	0	101
	2,0	0,5	9,9	3,0	2,0	82,2	1,0	0,0	24,2
	100,0	0,5	9,7	2,6	5,7	58,0	10,0	0,0	
	0,5	0,5	2,4	0,7	0,5	19,9	0,2	0,0	
TOTAL %	2	0,5	103	115	35	143	10	10	418
			24,6	27,5	8,4	34,2	2,4	2,4	100,0

A usina 4 exercia na ocasião a maior atração sobre os trabalhadores da Região sendo que cerca de 64% da amostra aspirava empregar-se nessa empresa e cerca de 82% dos seus próprios trabalhadores preferia manter-se nela. Como na ocasião do levantamento em campo esta agroindústria vinha há cerca de um ano selecionando a maioria dos trabalhadores braçais agrícolas que necessitava e registrando-a diretamente com o vínculo estabelecido pela CLT, ao invés do Estatuto, este dado era a justificativa unânime da preferência dos trabalhadores. Por oposição a usina 3, que apresentou o mais baixo percentual de atração na amostra pesquisada era a que mantinha os padrões de relações do trabalho mais próximos aos tradicionalmente vigentes na contratação da mão-de-obra volante na agricultura.

Cruzando os dados sobre quem é o "patrão" visualizado atualmente pelo trabalhador e qual o que ele gostaria de ter como "patrão", para uma sub-amostra dos empregados da usina 2, observou-se que quase 84% dos que reconhecem a usina como real empregadora preferem manter-se nessa relação, enquanto 15% não soube definir sua preferência. Já 51% dos trabalhadores de empreiteiros que trabalham nessa usina aspiram por identificar como "patrão" a própria empresa, elevando-se bastante em relação ao percentual médio da amostra total para esta aspiração, que está em torno de 30% da mão-de-obra vinculada aos empreiteiros.

Embora claramente a regularização formal do vínculo empregatício não redefina os padrões de relações do trabalho, e no caso da Região 1 observa-se que a partir dele se desvenda, na percepção do trabalhador, maior nitidez sobre a relação de compra e venda da força de trabalho e do próprio valor desta, enquanto mercadoria para o empregador (empreiteiro ou empresa). Configura-se, entretanto, uma relativa contradição entre o desenvolvimento desta percepção do valor de sua força de trabalho e dos modos existentes para afirmá-lo no processo de escolha do "patrão" e no estabelecimento dos padrões de relacionamento vigentes entre ambos e o nível de percepção que possui das formas possíveis de valorizar efetivamente sua mercadoria e exercer sua autonomia de opção.

Se o discurso do trabalhador da Região 2 deixa explícito que sua percepção está mais limitada pela falta de acesso a outras formas de manter as relações do trabalho no âmbito do setor

agrícola e sua aspiração é fragmentada pela consciência da possibilidade de ser o agente das transformações essenciais, o discurso do trabalhador da Região 1, mais experiente com os padrões empresariais, coloca os modelos aspirados em situações concretas e objetivamente caracterizadas, mas perpassa também o sentimento de impotência para realizar a mudança.

A percepção de que a exploração da força de trabalho é mais intensa se o emprego for obtido através do modelo ambíguo dos "dois padrões" é generalizada, inclusive, entre os que optam por preferir trabalhar com o empreiteiro. Mas a resistência do trabalhador ao empreiteiro que detém o monopólio da informação do mercado e do controle da oferta é pequena, limitando-se a dois tipos de ação: a troca de empreiteiro quando do surgimento de algum conflito ou insatisfação mais significativos do que os cotidianos, ou a tentativa de lançar-se sozinho no mercado aproveitando as condições oferecidas pelas empresas para o emprego fixo e direto. Assim mesmo esta segunda opção depende de características pessoais que permitam ao trabalhador sentir-se apto a concorrer isoladamente e manter-se mesmo nos períodos de "corte" de pessoal, assim como de ter superado uma visão de si e do seu trabalho que o coloca como dependente do empreiteiro desde seus ancestrais, substituindo-a por uma visão inovadora de autonomia, que é muito recente e pouco sedimentada para garantir-lhe que terá condição de se manter no futuro.

Ao preferir o modelo "empresarial" de política administrativa o trabalhador agrícola só torna explícita a força dessa aspiração sobre seu comportamento em atitudes individuais, quando estas são possíveis de serem assumidas, como: optar pela empresa em detrimento do empreiteiro, ou escolher entre as ofertas das diversas agroindústrias da Região por aquelas que mais se aproximam desse modelo. Não agem, contudo, ao nível do mercado regional num movimento coletivo para obter a padronização dessas características que consideram positivas nas políticas administrativas de todas as empresas.

No interior da situação de trabalho suas reações contra as formas mais espoliativas de utilização da força de trabalho, as quais muitas vezes desmitificam as propostas "modernizadoras" de emprego de algumas empresas tendem a ser individualizadas como abandonar o trabalho ou reclamar aos supervisores, ou passí-

vas como transferir o projeto do trabalho mais valorizado para a geração mais jovem, ou esperar que a empresa assuma medidas que melhorem as condições insatisfatórias.

É evidente que não se pretende engrossar aqui a preconceituosa linha de "análise" que atribui à incapacidade organizativa e participativa do trabalhador, a "culpa" pelas condições de dominação social a que está sujeito na situação de trabalho. Pretende-se apenas reconhecer os limites dessas tendências de mudança que podem ser entrevistadas em algumas características dos padrões de relações do trabalho que tem se transformado nessa situação específica. Isto é, mesmo para o trabalhador que incorpora, ao nível da ação, uma forma de posicionar-se frente ao empregador diversa dos modelos habituais ao assalariado no setor agrícola, o perfil de aspirações tem um limite bastante estreito e próximo, que é determinado mais fortemente pelas necessidades específicas de apropriação do trabalho pelo capital do que pelas mudanças acionadas pelo próprio trabalhador.

Isto é lógico quando se avalia com dados empíricos a condição de subalternidade desse segmento de classe trabalhadora reforçada por toda uma história de diferenciação de tratamento jurídico e empresarial que permite o exercício da dominação, até o ponto em que a própria superexploração do trabalho pode tornar-se inconveniente para a realização da lógica capitalista.

Por outro lado, não se deve deixar de sublinhar que por mais insignificantes que pareçam, quando comparadas à capacidade de luta de uma organização sindical por exemplo, as atitudes individuais ou de pequenos grupos isolados que resistiram às medidas mais degradadoras, provocaram reações nos empregadores que puderam avaliar o prejuízo que a falta dessa força de trabalho poderia provocar. Assim, um movimento tem acionado o outro, uma ação e uma reação, num processo que amplia a percepção do trabalhador e recondiciona as metas do empregador.

Como esse não é um movimento pendular e homogêneo, tem-se ao mesmo tempo situações diversas, que se configuram na multiplicidade dos padrões de relações do trabalho que podem ser captados nesses meios e na diversidade dos graus de aspiração elaborada pelo trabalhador. As empresas, por sua vez, tem reagido mais através de métodos de tentativa e erro, numa visão de curto-prazo com a

qual procuram não abandonar os vícios e noções preconcebidas que fundamentaram suas estratégias de apropriação do fator trabalho, incorporando simplesmente um e outro "aperfeiçoamento modernizador" (geralmente já previsto em lei), para resolver problemas imediatos.

Com isto os modelos empresariais de políticas de administração de Recursos Humanos não chegaram a definir-se concretamente para o setor da agroindústria, resultando numa fluidez que impede o trabalhador de identificá-lo com clareza ao avaliá-lo em sua aspiração, além de terem sua prática tão restrita, no tempo e no espaço, que não se mantém o suficiente para alcançar as transformações que as empresas pretendiam ao adotá-los. Do lado do trabalhador, tanto na Região 1 quanto na 2, a concretude da mudança é visualizada na melhoria das condições de vida e no aperfeiçoamento das características intrínsecas do trabalho que geram insatisfação. Ambos os fatores indicam que a aspiração do trabalhador está voltada para sua preservação como força de trabalho e a possibilidade de reproduzi-la. Ainda que haja uma diferença qualitativa na percepção mais acurada do trabalhador da Região 1 quanto aos fatores referentes às condições de trabalho, também o discurso do trabalhador da Região 2 refere-se basicamente aos mesmos fatores, embora com menos ênfase ou sem conseguir elaborar as propostas das alternativas que poderiam modificá-los.

Mesmo com diversidade quantitativa dos dados referente ao custo de reprodução da força de trabalho da mão-de-obra braçal agrícola numa e noutra Região pesquisada, em ambas resulta que o perfil de aspiração de ganho e consumo está em primeiro lugar altamente correlacionado com as necessidades reais de sobrevivência as quais são ampliadas pelos padrões urbanos de vida. A relação entre trabalho e sobrevivência é tão intensa entre estes trabalhadores que a aspiração por estabilidade de emprego, modificando uma característica básica do padrão de relações do trabalho do assalariado volante, pode ser encontrada como traço característico das duas amostras estudadas. Na Região 1, mais concretamente configurada pela frequência crescente das opções dos trabalhadores por empregos mais estáveis e, na Região 2 pela intensidade com que a insegurança do emprego intermitente é avaliada negativamente, no interior do discurso que busca caracterizar o trabalho desejado. Em ambas há um dado que reitera a

importância dessa meta de estabilidade para o trabalhador: quanto maior o tempo que o trabalhador permanece no mesmo emprego (empregueiro ou empresa) maior é o período de permanência na mesma moradia.

A insatisfação mais generalizada e unânime do trabalhador braçal agrícola diz respeito aos salários como se observa na tabela abaixo que compara, com os valores da época do levantamento (março/81), os ganhos médios semanais dos trabalhadores das quatro agroindústrias da Região 1 com as estimativas das médias dos ganhos desejados:

USINA	ATUAL	DESEJADO	DIFERENÇA ENTRE GANHO DESEJADO E ATUAL
1	Cr\$ 2.447,00	Cr\$ 4.981,00	Cr\$ 2.534,00
2	Cr\$ 2.131,00	Cr\$ 4.736,00	Cr\$ 2.605,00
3	Cr\$ 2.369,00	Cr\$ 5.231,00	Cr\$ 2.862,00
4	Cr\$ 3.495,00	Cr\$ 6.178,00	Cr\$ 2.683,00

Mais da metade da amostra pesquisada apresentou o salário semanal médio da época na faixa de Cr\$ 2.000,00 e desejando elevá-lo até Cr\$ 3.500,00. Verifica-se que embora haja diferenças significativas entre os salários pagos pelas quatro usinas, configurando as diferenças oriundas de políticas empresariais diversas, a relação entre o ganho atual e o desejado não apresentava variação na amostra pesquisada. Independentemente da usina em que está empregado a tendência de aspiração do trabalhador está situada geralmente nas 3 classes salariais imediatamente superiores à sua, implicando num aumento real, na ocasião, de Cr\$... 500,00 a 1.000,00 no salário semanal recebido.

Na Região 2 o cruzamento entre o salário mensal (somatória dos ganhos diários da população amostrada) na época do levantamento (março/82), com a estabilidade de emprego considerada como a condição de manter-se trabalhando durante todo o ano indicou,

como se vê na tabela abaixo, que as faixas salariais mais altas são ocupadas pelos trabalhadores mais estáveis..

TABELA IV.2.3 - SALÁRIOS - REGIÃO 2

FAIXA SALARIAL ANUAL CONTÍNUO	SIM	NAO	TOTAL
ABAIXO DE 5000	2	2	4
	50,0	50,0	1,5
	1,0	3,4	
	0,8	0,8	
5001 A 7500	7	4	11
	63,6	36,4	4,2
	3,4	6,9	
	2,7	1,5	
7501 A 10000	17	8	25
	68,0	32,0	9,5
	8,3	13,8	
	6,4	3,0	
10001 A 12500	54	15	69
	78,3	21,7	26,1
	26,2	25,9	
	20,5	5,7	
12501 A 15000	63	13	76
	82,9	17,1	28,8
	30,6	22,4	
	23,9	4,9	
15001 A 17500	33	5	38
	86,8	13,2	14,4
	16,0	8,6	
	12,5	1,9	
17501 A 20000	12	3	15
	80,0	20,0	5,7
	5,8	5,2	
	4,5	1,1	
20001 A 22500	4	1	5
	80,0	20,0	1,9
	1,9	1,7	
	1,5	0,4	
22501 A 25000	10	6	16
	62,5	37,5	6,1
	4,9	10,3	
	3,8	2,3	
ACIMA DE 25000	4	1	5
	80,0	20,0	1,9
	1,9	1,7	
	1,5	0,4	
TOTAL	206	58	264
%	78,0	22,0	100,0

A aspiração de melhoria salarial nesta amostra indicou que em média o trabalhador desejava um incremento em torno de 50% sobre o que recebia na época. Entretanto, o mais importante foi a dificuldade de obtenção deste dado, porque a variedade de empregos impedia ao trabalhador que trabalhava direto o ano todo, estimar o valor que deveria atribuir ao seu trabalho enquanto que o trabalhador que sofria períodos de "paradeiro" sentia dificuldade ainda maior, porque o cálculo do ganho não era medido pela necessidade de consumo ou pelo valor do trabalho mas pela oportunidade de emprego.

Em ambos os levantamentos, porém, os trabalhadores entrevistados mantinham sua aspiração de ganho nos parâmetros salariais da atividade agrícola vigentes na Região, não escapando para o desejo irreal, que poderia configurar a necessidade do indivíduo, mas inevitavelmente indicaria uma noção imprecisa da influência das relações de mercado na determinação do preço da sua força de trabalho.

A mesma postura tiveram em relação a aspiração por melhoria do consumo alimentar que, como se viu, é extremamente insuficiente e percebido como tal, o que faz com que o trabalhador o coloque no ápice de sua lista de aspirações por melhores condições de vida. Considerando-se que as épocas de realização dos dois levantamentos de campo foram marcadas por uma alta generalizada dos preços dos alimentos básicos, a qual rebaixou o poder real de compra dos salários e deteriorou ainda mais o nível de consumo desses trabalhadores, esperava-se que em vez de estimar o gasto necessário para este item do orçamento o trabalhador tentasse a responder de forma irreal:

- . considerando uma hipotética, porém necessária baixa, dos preços que estavam em elevação constante;
- . ou, respondendo com uma importância monetária que realmente cobriria a necessidade de consumo, mas que seria impossível de ser obtida com os níveis salariais vigentes.

Confrontando os gastos com consumo alimentar reais e aspirados nas amostras das duas Regiões percebe-se que os entrevistados fizeram um esforço para calcular uma estimativa com os dados de realidade existentes, o que mudaria relativamente pouco a quan

tidade e qualidade de alimentos consumidos apesar destas serem uma evidência de insatisfação geral. Na Região 1 o consumo alimentar desejado implicaria num acréscimo de ordem de 61% nos gastos alimentares, enquanto na Região 2 este incremento médio esteve em torno de 70% na época dos levantamentos.

As más condições de vida já descritas geram fortes aspirações pela obtenção dos benefícios previstos pela legislação ou mantidos pelos serviços assistenciais das empresas de maior porte ou ainda, eventualmente, oferecidos pelos empreiteiros para manterem sua ascendência e atração sobre o trabalhador.

Na Região 1 a demanda maior, justamente devido às más condições de saúde da população, se dá na área da assistência médica. Esta necessidade é tão premente que muitos trabalhadores indicaram preferir o trabalho fixo ao volante, mesmo quando a remuneração era menor, porque o registro em carteira propicia a utilização dos serviços médicos mantidos pelas usinas, os quais geralmente oferecem um atendimento mais rápido e de melhor qualidade do que o dos postos do Funrural e dos centros de saúde do Estado. Em algumas famílias observou-se a estratégia do chefe empregar-se em agroindústrias reconhecidas pelo bom atendimento médico, garantindo-o para si e seus dependentes enquanto outros componentes, inclusive os mais jovens, assalariavam-se como volantes visando aumentar a renda doméstica.

Entretanto, a maioria dos empregados, principalmente os não-residentes das agroindústrias, não está informada de todos os benefícios que pode usufruir. Apenas os serviços médicos, por serem mais utilizados são de conhecimento mais amplo. Como as usinas não comunicam diretamente as informações aos empregados eles procuram obtê-las através dos colegas e dos empreiteiros, resultando num conhecimento difuso onde se confundem os benefícios fornecidos pela usina com os próprios do Funrural, ou onde os serviços da usina são vistos como favores obtidos pelo empreiteiro, o qual intermedia as solicitações dos empregados podendo agir com discriminação e arbitrariedade.

A desinformação do empregado pode ser também uma estratégia empresarial visando não elevar excessivamente a procura pelos benefícios, o que não compensaria em termos financeiros, a atração da mão-de-obra que os serviços assistenciais da usina podem

exercer.

A precedência das aspirações por serviços de assistência médica sobre outros benefícios é comum entre os trabalhadores das duas Regiões sendo quantitativamente maior entre os da Região 2, onde a presença de empresas com planos de benefícios extensivos aos trabalhadores braçais agrícolas é insignificante se comparada à Região 1. Os serviços de saúde considerados prioritários na aspiração do trabalhador porque atenderiam suas necessidades mais imediatas e freqüentes são:

Na Região 1:

- . assistência hospitalar (36%)
- . socorro nas frentes de trabalho (29%)
- . descontos e ou fornecimentos gratuitos de medicamentos (21%)

Na Região 2:

- . assistência ambulatorial (54%)
- . descontos ou adiantamentos para compra de medicamentos (50%)
- . assistência hospitalar (35%)
- . socorro nas frentes de trabalho (31%)
- . assistência odontológica (30%)

Observando-se os resultados de ambas configura-se que o atendimento dos trabalhadores na área médica é bastante mais abrangente e eficaz na Região 1 do que na Região 2 onde, em consequência, a demanda é maior e mais variada.

Um benefício que é extremamente valorizado pelo "rurícola" que reconhece que neste aspecto é mais bem atendido pelo empregador do que pelas empresas, reside na disponibilidade para obter vales ou adiantamentos, conforme as circunstâncias de emergência de necessidades individuais. Como o sistema de pagamentos das agroindústrias é padronizado, oferece menor flexibilidade para atender imprevistos pessoais. Algumas delas repassam a responsabilidade do ato de pagamento do trabalhador ao empregador o que faz com que, mesmo quando a empresa oferece o adiantamento, este aparente ao trabalhador ser um desembolso pessoal do empregador.

Cerca de 53% dos trabalhadores da Região 1 e 66% dos trabalhadores da Região 2 indicaram aspirar que o próprio sistema de pagamento da empresa ou do empreiteiro fosse constituído de modo a facilitar a obtenção desses adiantamentos sempre que necessários. Estes resultados são fortes indicadores das condições — limite de sobrevivência dessa população em função dos baixos níveis salariais vigentes, os quais não acompanham a elevação dos preços dos bens de consumo necessários à despesa doméstica.

Um dado que reforça esta interpretação está na resistência do trabalhador em aceitar sistemas de pagamento nos quais a periodicidade seja maior que a semanal³. Isto não é uma questão de hábito arraigado de controle do orçamento familiar, mas a condição necessária para equilibrar receita e despesa sem exceder-se nos "pinduras" de armazém, nos "fiadores" dos empreiteiros que são deixados como alternativa para solucionar as freqüentes situações não previsíveis de falta de dinheiro. Na Região 2 são encontrados com muita freqüência trabalhadores que exigem o pagamento diário, que é o único capaz de solucionar um orçamento doméstico que só pode ser delimitado no momento mesmo do consumo. Surgiram também casos mais extremos, de trabalhadores tão carentes, que exigiam do empreiteiro o pagamento antecipado da diária média para deixar a família garantida, enquanto realizava a jornada de trabalho cujo valor já fora praticamente consumido.

Quanto aos fatores próprios da caracterização das condições de trabalho, além do salário que homogeneiza as opiniões de insatisfação e aspiração dos trabalhadores braçais agrícolas porque repercute imediatamente no padrão de qualidade de vida, há outros que se referem ao modo específico como o trabalho é realizado. Como foi visto, o trabalhador da Região 1 manifesta sua insatisfação também com as características do planejamento operacional das atividades e o sistema de organização do trabalho, que podem provocar prejuízos em seu ganho ou o dispêndio excessivo e desnecessário de sua energia física. O conhecimento pleno que possuem do trabalho que realizam, bem como a clara percepção que adquirem do valor deste trabalho para o processo produtivo da empresa possibilitam-lhes não só detectar com preci

³ Conforme Lygia Sigaud (op.cit., p.60): "A periodicidade do salário é a periodicidade da alimentação, que deve ser repostada semanalmente ..."

são e segurança esses fatores e características, bem como elaborar as expectativas de mudanças concretas que lhes possibilitaria condições de trabalho menos degradantes e relações do trabalho mais satisfatórias no âmbito das atividades agrícolas.

Já os trabalhadores da Região 2 tendem a manifestar uma insatisfação generalizada com as condições de trabalho, a qual engloba indiferentemente as características do trabalho propriamente dito, assim como as dos padrões de relações estabelecidas com o empregador, sem que em seu discurso estas instâncias se distingam com mais precisão ou sejam repensadas em outro modelo, o qual representaria o nível de apropriação do trabalhador na concepção e redefinição do seu trabalho e de sua inserção social a partir dele.

Isto torna menos objetivo o propósito da mudança aspirada, distanciando sua possibilidade de realização na medida em que ela é concebida como uma transformação externa à própria classe trabalhadora, que virá de fora da situação e relação do trabalho. Alguns entrevistados a visualizavam como produto normal de uma evolução modernizadora para a qual se encaminharia todo o setor agrícola, carregando em seu bojo o natural aperfeiçoamento do trabalhador e de suas condições de vida e trabalho. Tomavam como imagem de comparação a idéia que tinham do desenvolvimento industrial brasileiro que teria sido um processo gradativo de evolução tecnológica e crescimento econômico, o qual oferecera à força de trabalho nele alocada perspectiva de qualificação profissional, melhor remuneração e ascensão social. Outros centravam sua esperança no aperfeiçoamento do aparato institucional que faria do Estado o guardião dos interesses da classe trabalhadora, referiam-se constantemente às "leis de Getúlio" como a doação jurídico-legal que propiciara "status" ao trabalhador urbano-industrial, só não os englobando por uma pequena questão de coincidência desagradável: "eles (os trabalhadores assalariados da agricultura) não existiam naquele tempo e ficaram de fora" e mais tarde não tiveram "a sorte de ter um Getúlio vivo que olhasse por nós (os trabalhadores agrícolas) como protegeu eles (os urbanos-industriais)".

Estes entrevistados mostram-se mais céticos e desencantados do que os primeiros, porque acreditam que as mudanças virão um dia, mas tão lentamente que só "os meus netos ou nem eles vão pegar o

trabalho garantido pela lei", principalmente porque o Estatuto do Trabalhador Rural veio como uma "meia-lei, que parece que ajuda mas faz tudo que deveria fazer pelo trabalhador exatamente pela metade, o que quer dizer que está sempre faltando a metade principal" atrasando a emergência de leis "mais completas" como a CLT. Além disso, consideram que o empregador do setor agrícola é "menos esclarecido, mais abrutalhado do que o dono de indústria e acha que não deve cumprir os direitos, que quem exige tem que ser posto para fora porque o direito do trabalhador só existe quando o dono da fazenda acha que deve existir (...) já o outro (industrial) está acostumado que o direito não pertence a ele, é do Governo e o Governo fiscaliza e multa e então ele pode até ser chamado na Justiça do Trabalho, aí ele se acostuma a cumprir que não precisa nem de fiscalizar, ele já acha que é assim e está certo e pronto, (...) agora, quem vem fiscalizar num "fundão" de fazenda com 3000 homens espalhados, saindo e chegando em caminhão que ninguém sabe direito de quem é, para onde vai, qual é o "gato" que tem a responsabilidade, às vezes, só tem o motorista e recebe a ordem de tocar para uma plantação que ele nem sabe direito de quem é, qual foi o combinado e pronto".

Estão habituados com a ignorância da existência de leis, ou com a manipulação destas pelos empregadores destituindo-os da possibilidade de usufruir as garantias legais que conhecem. Por isso, contraditoriamente, colocam sua expectativa na transformação das leis mas já antecipam que a realidade não mudará porque as leis não terão força para obrigar a mudança. Questionados sobre o conteúdo específico dessas transformações necessárias que as novas leis deveriam conter tendem a englobar, indiferenciadamente, diversas características da situação de trabalho e emprego do assalariado volante considerando, de novo, que o conjunto delas constitui um único problema e que a solução legal também é única, pouco extensa nos detalhes, mas capaz de abranger a vasta complexidade dos problemas que perpassam as diversas formas desse assalariamento na moderna sociedade capitalista brasileira.

Houve também, assim como nas entrevistas realizadas com trabalhadores da Região 1, algumas referências à necessidade de organizar a classe trabalhadora e os movimentos de reivindicação por ela gerados. Estes discursos estavam sempre referidos às notícias que chegavam pela televisão das greves dos metalúrgicos no ABC paulista, as quais eram identificadas como a forma ideal de

posicionar-se frente ao empregador. Entretanto, em ambas as Regiões, talvez em virtude da existência de sindicatos pouco atuantes e mais interessados em agregar pequenos e médios proprietários do que assalariados absolutamente carentes, os entrevistados manifestavam uma descrença total na possibilidade de organização à curto prazo. Consideravam que o "trabalhador do campo não tem união entre si, isso já acontece no próprio trabalho, que se um reclama do serviço para o "gato" o outro baixa a cabeça e finge que não viu que é para não ter perigo de ser posto para fora junto", ou que "só se viesse um sindicato forte que nem o do Lula que podia ensinar o pessoal daqui e tirar o medo que eles tem de enfrentar o fiscal, o patrão e mostrar que está mesmo insatisfeito e se não mudar aquela coisa então para tudo e eles que cortem a cana com a mão deles".

Ou seja, mesmo quando é proposta a via de organização da classe, ainda que por um número muito pequeno dos trabalhadores entrevistados, ela é concebida também como uma estrutura que deve ser implantada de fora, porque os trabalhadores das próprias Regiões não teriam capacidade de criá-la e condições de mantê-la, sob as pressões desagregadoras dos "patrões" (empreiteiros, "gatos, proprietários de empreendimentos agropecuários e empresas agrícolas e agroindustriais).

Das aspirações de mudanças concretas detectadas na amostra da Região 1 salientam-se 54% das referidas à necessidade de aperfeiçoar o modo como o trabalho é realizado, de forma a diminuir o efeito de depredação da força de trabalho que as condições atuais são capazes de provocar. As características identificadas como mais atuantes nesse sentido e que são passíveis de modificações são:

- . a demanda constante de esforço físico excessivo em condições ambientais desfavoráveis, que poderia ser minimizada por jornadas de trabalho menos intensas, (embora suficientemente remuneradoras) e com melhor apoio logístico contra as intempéries e para os casos de acidentes, doenças e os intervalos de repouso;
- . as condições físico-ambientais inadequadas para alimentação e higiene pessoal nas frentes de trabalho, acrescidas da precariedade da ração alimentar e da má-qualidade da água consumi

da que poderiam ser aperfeiçoadas por iniciativa das empresas ;

- . a carência de assistência médica eficiente para atender diretamente nas frentes os casos de doença e, principalmente, os acidentes de trabalho que são muito freqüentes e, em geral, graves sendo reconhecidos pelo trabalhador como problemas de exclusiva responsabilidade da empresa;
- . o dispêndio excessivo de tempo e, conseqüentemente de energia física dos trabalhadores, em trajetos longos e deslocamentos freqüentes os quais deveriam ser racionalizados pelo planejamento e pela comunicação operacional prévia, que visaria eliminar essas horas-extras não produtivas e não remuneradas ao trabalhador;
- . a utilização de meios de transporte inseguros e desconfortáveis, cuja solução está no investimento da empresa em frotas adaptadas exclusivamente para esse uso;
- . a necessidade do trabalhador adquirir por conta própria os instrumentos de trabalho e eventuais equipamentos de segurança que queira usar, quando a empresa deveria fornecê-los normalmente aos empregados.

Uma tabulação quantitativa das aspirações de mudanças nas condições de trabalho, embora não reflita a profundidade das opiniões e expectativas emitidas pelos trabalhadores pode indicar a objetividade com que os trabalhadores da Região 1 identificam os fatores que prejudicam seu trabalho e as possibilidades de alterá-los, conforme mostra a Tabela IV.2.4, a seguir.

TABELA IV.2.4 - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA REGIONAL QUANTO À MUDANÇA DESEJADA NAS CONDIÇÕES DE FRENTE DE TRABALHO, POR USINA - REGIÃO 1.

USINA	INTERVALO MAIOR	ÁGUA BOA	REFEIÇÃO CONSERVADA	REFEIÇÃO FORNECIDA	ABRIGO	TRANSPORTE MELHOR	FORNECER INSTRUMENTO TRABALHO	FORNECER INSTRUMENTO SEGURANÇA	OUTRO	TOTAL %
1	12	19	20	24	24	20	40	47	0	206
	5,8	9,2	9,7	11,7	11,7	9,7	19,4	22,8		24,7
	18,7	24,4	29,8	23,5	22,0	15,9	29,0	32,6		
	1,4	2,3	2,4	2,9	2,9	2,4	4,8	5,6		
2	17	20	20	36	28	49	39	46	3	258
	6,6	7,7	7,7	13,9	10,9	19,0	15,2	17,8	1,2	31,0
	26,6	25,6	29,8	35,3	25,7	38,8	28,3	31,9	60,0	
	2,0	2,4	2,4	4,3	3,4	5,9	4,7	5,5	0,4	
3	17	20	14	21	20	21	29	26	0	168
	10,1	11,9	8,3	12,5	11,9	12,5	17,3	15,5		20,2
	26,6	25,6	20,9	20,6	18,4	16,7	21,0	18,1		
	2,0	2,4	1,7	2,5	2,4	2,5	3,5	3,1		
4	18	19	13	21	37	36	30	25	2	201
	9,0	9,5	6,5	10,4	18,4	17,9	14,9	12,4	1,0	24,1
	28,1	24,4	19,5	20,6	33,9	28,6	21,7	17,4	40,0	
	2,2	2,3	1,6	2,5	4,4	4,3	3,6	3,1	0,2	
TOTAL %	64	78	67	102	109	126	138	144	5	833
	7,7	9,4	8,0	12,2	13,1	15,1	16,6	17,3	0,6	100,0

As aspirações de mudanças desejadas pelo trabalhador braçal da agroindústria canavieira referentes aos fatores característicos da organização do trabalho na frente foram priorizadas por cerca de 20% da amostra pesquisada. Os problemas concretos citados que esclarecem os motivos de insatisfação e conseqüente proposta de transformação referem-se:

- . à superposição de superiores hierárquicos com papéis indefinidos e áreas de competência mal delimitadas exercendo o controle do trabalhador, sob a forma de fiscalização não padronizada do processo de trabalho, através do exercício autoritário da chefia que permite o uso freqüente de decisões arbitrárias e injustas;
- . ao mal planejamento do sistema de trabalho que recai na ausência de controle do trabalhador sobre sua produção, a qual é manipulada para atender as necessidades da empresa, impedindo-o de dimensionar seu ganho, (cruzam-se aqui as questões dos deslocamentos, dos períodos à disposição da empresa não remunerados, da ausência de informação do preço do dia, da utilização da média de produção para estimar o preço, dos critérios de distribuição dos trabalhadores pelo fiscal que já foram explicitadas).

Apenas para ilustrar o peso que estes fatores efetivamente exercem na produção e no ganho do trabalhador justificando, portanto, sua aspiração de vê-los modificado foi realizada uma observação do tempo perdido não remunerado, através do acompanhamento direto de uma subamostra dos trabalhadores da Região 1. O fator deslocamento foi escolhido por permitir esta mensuração quantitativa, à qual não pode ser atribuída subjetividade de interpretação como os fatores referente ao relacionamento entre supervisores e subordinados, às formas empregadas para estimar o preço do dia, ou aos critérios de distribuição dos trabalhadores no eito. As estimativas resumidas na tabela apresentada em seguida indicam a dimensão do problema oriundo desta única característica do sistema de organização do trabalho que foi analisada para verificar a percepção dos trabalhadores na identificação dos fatores que causam insatisfação e das expectativas de transformação deles.

TABELA IV.2.5 - CÁLCULO DA MÉDIA DE DESLOCAMENTOS E TEMPO PERDIDO EM CADA DESLOCAMENTO, POR SEMANA, POR USINA - REGIÃO 1.

USINA	MÉDIA DE DESLOCAMENTOS SEMANAIS INFERIDOS	TEMPO MÉDIO PONDERADO POR DESLOCAMENTO	TEMPO PERDIDO COM DESLOCAMENTOS POR TRABALHADOR POR SEMANA
1	4,65	34,2'	2 hs. 39'
2	4,63	33,0'	2 hs. 32'
3	4,50	25,0'	1 h. 52'
4	3,75	23,9'	1 h. 29'

Os trabalhadores da amostra pesquisada na Região 1 priorizaram também duas aspirações que são complementares entre si: estabilidade de emprego e a possibilidade de ascensão funcional na empresa com cerca de 11% cada uma. Ambas revolucionam o padrão clássico das relações do trabalho assalariado no setor agrícola porque propõem que o emprego pode ser fixo, permanente, relacionando diretamente empregado e empregador e deve oferecer condição para que o trabalhador se desenvolva, inclusive, para manter-se na própria empresa. O que significa desmistificar as noções de que o trabalho agrícola não pode ser hierarquizado em termos funcionais, ou diversificado em termos de qualificação especializada.

Do conjunto de aspirações referentes às condições de vida e trabalho, aos direitos trabalhistas e benefícios sociais, empresariais e previdenciários, à posição de trabalhador no processo produtivo e no relacionamento com os empregadores é possível contrapor representações e atitudes diversas e semelhantes. Infere-se, no entanto, que os trabalhadores que vivenciam as condições e relações presentes nas agroindústrias canavieiras estudadas tendem a projetar um modelo de aspiração que se caracteriza por aperfeiçoar as condições concretas da situação em que o trabalho se realiza, inclusive aquelas que são próprias do sistema de organização do trabalho na lavoura; redefinir as relações interpessoais e funcionais que ocorrem no âmbito do trabalho desde o fiscal de turma até o próprio empregador; obter uma relação do tra

balho que se caracteriza pelo emprego assalariado fixo estável e com condições de mobilidade ocupacional ou funcional no interior da empresa, garantida pelo instrumento jurídico-legal cujo formato e conteúdo seja próximo, ou idêntico ao previsto pela CLT, que é considerada o padrão ideal para regularizar o vínculo e as condições empregatícias. Sem entrar no mérito desta concepção idealizada da perfeição e eficácia da CLT, vale lembrar a lógica da absorção deste modelo, visto que ele redefine o projeto de mudança que seria irrealizável, isto é, a passagem do "rurícola" para o trabalho industrial. A formatação do modelo ideal do trabalhador remete a análise para algumas indagações que são específicas da realidade estudada, isto é, dos padrões de relações do trabalho vigentes na moderna agroindústria canavieira paulista de grande porte. São elas: qual a direção que as políticas de administração de Recursos Humanos dessas empresas devem assumir no processo de mudança que germina no interior das diversas e complexas relações empregatícias que mantêm com o trabalhador braçal agrícola? Em que medida a idealização pelo "rurícola" das condições vivenciadas pelo trabalhador industrial da mesma empresa estão próximas ou defasadas da realidade? Se o projeto de mudança das relações do trabalho do trabalhador braçal agrícola for absorvido pela agroindústria canavieira e seguir a orientação de suas aspirações, quais as transformações que se verificam na prática das relações vivenciadas por este modelo idealizado, o trabalhador da área industrial da usina? Qual a dinâmica de mudança possível nas relações do trabalho na agricultura quando ela se compõe com a indústria? E a desta?

3. AS POLÍTICAS DE RELAÇÕES DO TRABALHO NA AGROINDÚSTRIA CANAVIEIRA: O CONTRAPONTO ENTRE O TRABALHADOR AGRÍCOLA E O INDUSTRIAL, OU "NEM TUDO QUE RELUZ É OURO"

A discussão mais detalhada do tema proposto, fatores e circunstâncias que podem caracterizá-lo de formas diversas e, mesmo a explicitação e questionamento das tendências de mudança das relações do trabalho na agroindústria canavieira exigem um tratamento em nível micro, que possibilite a apreensão da especificidade. Por isto as idéias até aqui emitidas, os indicadores ressaltados, bem como as instâncias de análise da questão sugeridas serão sintetizados sob a forma de um estudo de caso, que não se pretende definitivo e completo porém instigador da continuidade da investigação desta questão no campo das relações sociais referidas ao trabalho.

O estudo sintetiza o acompanhamento intensivo do funcionamento de uma agroindústria, durante mais de 18 meses, enfocando sua prática cotidiana de administração de Recursos Humanos e os problemas dela advindos, principalmente, os conflitos oriundos dos padrões de relações do trabalho diversos e complexos que utiliza como empregadora direta ou indireta de um contingente heterogêneo de mão-de-obra. No transcorrer dessa fase de observação, foram realizados levantamentos específicos de dados visando:

- . caracterizar a composição da mão-de-obra;
- . caracterizar o perfil sócio-econômico do trabalhador braçal agrícola;
- . identificar as condições de trabalho nas áreas de produção agrícola e industrial;
- . avaliar os critérios da política salarial.

A possibilidade de intervir no questionamento de alguns aspectos da política administrativa da empresa permitiu realizar abordagens de pesquisa-ação, cujos resultados ofereceram as principais diretrizes de interpretação apresentadas neste estudo. Portanto, a maior parte das idéias sobre as tendências de mudanças das relações do trabalho e as probabilidades de sua evolução surgiram de um esforço coletivo de análise e previsão, com os prô

prios agentes sociais que vivenciam a situação de trabalho escolhida como problema de investigação.

Na medida em que a especificidade do caso estudado em profundidade poderia viesar algumas interpretações, buscou-se o contraponto da abordagem sistemática de outras quatro agroindústrias semelhantes, inclusive, com maior nível de aprofundamento em duas delas que permitiam mais fácil acesso aos dados, documentos internos e funcionários aptos a informar. E a participação em uma equipe multidisciplinar que pesquisou uma amostra de 15 empreendimentos agroindustriais, com extenso levantamento de campo, permitiu balizar as observações e inferências realizadas.

Resulta que o estudo de caso não descreve uma empresa específica, mas o conjunto de características que permitem delinear um determinado tipo de agroindústria do setor sucro-alcooleiro. Guiado pelo interesse na questão das relações do trabalho ele é cortado no sentido de focar as políticas de administração de Recursos Humanos e nelas a problemática escolhida, referindo-se a outros dados e informações apenas quando necessários para a compreensão das idéias desenvolvidas

A empresa estudada localiza-se no Estado de São Paulo, em região que a partir dos anos 50 apresenta predomínio da lavoura canavieira e se torna uma tradicional produtora de aguardente. Foi fundada em 1942 para produzir açúcar quando a família proprietária erradicou o café de suas fazendas substituindo-o pela cana e iniciando a diversificação de seus investimentos de capital, com a industrialização ou beneficiamento dos diversos produtos agrícolas que se dedicava a produzir.

O álcool já era produzido na usina desde sua fundação, com mel residual do processamento do açúcar. Nos freqüentes momentos de crise do mercado açucareiro a empresa desviava parte do caldo extraído diretamente para a produção de álcool, evitando estoques aviltados de açúcar. Com a redução das cotas de produção do açúcar em meados da década de 70, a produção de álcool se acelera, utilizando a capacidade ociosa da usina, que sempre manteve uma política de abertura à inovação tecnológica e evitou depender exclusivamente do mercado açucareiro. Esta produção passa definitivamente a ganhar lugar de destaque na empresa a partir de 1977, com a elevação de preço do produto e com os

incentivos do Proálcool obtidos através da aprovação pela Cenal de um projeto de implantação de unidade alcooleira para produção de álcool anidro, com capacidade para 120 mil litros por dia.

Este engajamento imediato no Proálcool foi possível em função da capacidade instalada da usina estar na ocasião super-dimensionada para os níveis de produção de açúcar e álcool demandados pelo mercado e do alto nível de modernização tecnológica de sua área industrial, que possibilitou ativar a destilaria anexa em curto prazo mediante adaptações de baixo custo no equipamento existente e expandir rapidamente a capacidade de produção.

A maior parte da matéria-prima utilizada é cultivada diretamente pela própria empresa cuja área agrícola é estimada atualmente em cerca de 55 mil hectares plantados em cana, constituindo propriedade dos empresários cerca de 40 mil hectares e o restante áreas arrendadas. São utilizados ainda cerca de 7.000 hectares de lavoura de cana cultivados por fornecedores regulares da empresa.

Desde a aprovação do projeto pela Cenal a indústria realizou quatro ampliações atingindo na safra 81/82 uma produção diária em torno de 550 mil litros de álcoole 2500 sacas de açúcar refinado, mediante a extensão do período produtivo para cerca de 240 dias contínuos de safra.

A ampliação recente da área agrícola foi realizada basicamente através de arrendamentos, a área adicional adquirida especificamente para atender a expansão da destilaria foi comprada de 20 proprietários, totalizando menos de 2000 ha. Aproximadamente 70% das áreas arrendadas não eram anteriormente utilizadas para produção agrícola constituindo, principalmente, pastos semi-ociosos mantidos com objetivo de especulação imobiliária.

O estilo empresarial arrojado do grupo proprietário, no sentido de aproveitar todas as oportunidades de inovação e de incremento da produção está associado à longa experiência acumulada com empreendimentos agrícolas, à solidez financeira que atingiu mediante políticas criteriosas e, principalmente, à percepção que adquiriu com a experiência obtida nas crises do café dos anos 30 e da própria agroindústria canavieira em 1965, que é preciso constituir uma base tecnológica, técnica e administrativa avan

para efetivar as metas de concentração e acumulação de capitais.

A presença da agroindústria é marcante nos municípios próximos observando-se que:

- . ela contribui com cerca de 30% do ICM arrecadado pelo município em que está sediada, provocando um acréscimo de 71% na arrecadação prevista para 1981;
- . contrata trabalhadores provenientes de 8 municípios limítrofes, principalmente braçais agrícolas, mas também profissionais qualificados de nível médio e superior;
- . emprega quase 100% dos trabalhadores não-qualificados e semi-qualificados de dois destes municípios vizinhos;
- . doou ao município-sede dois terrenos para construção de conjuntos habitacionais para população de baixa renda visando influenciar a fixação regional da mão-de-obra braçal agrícola que necessita;
- . estabeleceu convênio com a Prefeitura do município-sede para manutenção de seis pré-escolas, quatorze escolas de primeiro grau e dois centros de saúde na zona rural, para melhorar o atendimento de seus empregados e dependentes mais carentes;
- . influenciou o movimento comercial dos municípios limítrofes visivelmente, principalmente após a ampliação da unidade alcooleira (embora a presença de outras grandes agroindústrias em expansão na mesma Região não permita analisar essa influência de forma desagregada);
- . influenciou o aumento do valor real do arrendamento de terras na Região que apresentou um incremento da ordem de 130% no período de 1977/78, provocando uma "corrida imobiliária" que levou à concentração da propriedade fundiária em estabelecimentos maiores do que 1000 hectares;
- . no período 80/81 provocou outro aumento que reforça sua influência porque coincide com a expansão da destilaria e da área plantada sendo que o valor do arrendamento na região sobe em cerca de 90% nessa ocasião;

- . influenciou também o aumento do valor real do preço da terra na Região em cerca de 120% entre 1979 e 1982, sendo que no período 75/80 este preço sofrera uma desvalorização real de quase 50%;
- . difundiu uma generalizada percepção da escassez de mão-de-obra para atividades braçais agrícolas, que se intensificou no período 75/80 quando a expansão da agroindústria foi acompanhada por crescimento semelhante de empresas congêneres da Região, aumentando a demanda de trabalhadores em épocas coincidentes.

Além da produção de cana a empresa dedica pequena parte de sua área agrícola à lavoura de café remanescente das atividades da penúltima geração da família proprietária e ao reflorestamento, que visa a prevenção de erosões do solo e o auto-fornecimento de madeira para atividades de construção civil, ativação inicial das caldeiras e outras. O processo produtivo principal é completamente verticalizado desde a produção da cana até a obtenção dos produtos finais em estado de consumo imediato. Isto exige que a empresa tenha uma ampla diversificação das atividades produtivas, administrativas e de apoio, as quais são todas realizadas internamente, com pequenos e eventuais serviços de assessorias e consultorias externas.

A estrutura administrativa e organizacional da empresa apresenta as características próprias da administração familiar, embora nos últimos cinco anos tenha começado gradativamente a profissionalizá-la por identificar dificuldades na gestão de um empreendimento de grande porte por um pequeno número de pessoas, algumas das quais não-especializadas ou atualizadas. Entretanto, este objetivo é dificultado pela distribuição restrita de poder formal e informal, a qual é sempre vinculada à participação na propriedade ou nos grupos mais próximos aos proprietários por relações de lealdade pessoal.

O primeiro escalão administrativo é constituído por um número pequeno de cargos e ocupantes. Estes são sócios-proprietários ou parentes próximos dos proprietários, reforçando o caráter familiar e personalizado da administração. O segundo escalão é constituído por cargos gerenciais mal definidos porque estão oscilantes entre os atributos próprios de gerente de divisão e os

de diretor. Muitas vezes, embora o desempenho do ocupante e o conjunto de responsabilidades a ele afeitas caracterizem-no como um diretor, ele só não o é efetivamente pela ausência de vínculo familiar, vale dizer, por não compartilhar da propriedade do empreendimento.

O que seria normalmente o terceiro escalão hierárquico da estrutura administrativa, constituído por chefes de departamento, praticamente inexistente nessa empresa. As chefias são neste nível ainda mais diluídas do que nos dois precedentes, seja pela ausência de clara atribuição de competências e respectivo poder, seja pelo pequeno número de ocupantes, mesmo para esses cargos maldefinidos. Tanto os ocupantes do segundo quanto do terceiro escalão ascenderam historicamente na empresa em função de se manterem por muitos anos como funcionários subalternos, caracterizando-se pela lealdade a determinados sócio-proprietários e por manter boas relações com os superiores em geral. Há casos, inclusive, que essa lealdade-subserviência é baseada em compromissos pessoais que podem tornar o superior dependente do subordinado. Configura-se a exceção destas características de relacionamento quanto aos ocupantes de cargos gerenciais das áreas industriais e agrícolas, os quais embora jovens e com relativamente pouco "tempo de casa" são legitimados, pelos títulos de nível superior, especialização técnica e, principalmente, reconhecida competência exigidos pela sofisticação tecnológica atingida pela empresa.

A situação de indefinição e má constituição da cúpula administrativa é produto de algumas causas detectadas:

- . a resistência histórica de empresas deste tipo à profissionalização de sua administração, herdada do tempo em que gerir o empreendimento agrícola apresentava um tipo de complexidade passível de ser resolvido em família;
- . a inexistência de canais de ascensão no interior das organizações porque não houve um processo de estruturação administrativa, procedendo-se à compensação dos melhores empregados quase exclusivamente pela atribuição de salários mais altos e benefícios pecuniários;
- . a ocupação de postos de importância quase exclusivamente por

indivíduos que se destacaram pela lealdade, a ponto de assumirem os deveres do encargo mesmo sem a explicitação formal e reconhecida de sua posição;

- . a restrita competência das pessoas de confiança e dos bons técnicos especializados em suas respectivas áreas, para exercerem atividades gerenciais ou de chefia que extrapolam sua capacidade específica e exigem conhecimentos específicos de administração empresarial, legislação e política.

O modelo de administração advindo da estrutura adotada induz a alta centralização de todas as decisões e o congestionamento das informações e dos controles gerenciais nos poucos cargos de primeiro e segundo escalão existentes. Isto configura um processo de gestão personalizado, sujeito aos conflitos interpessoais e às falhas de percepção e decisão, reforçador da desintegração que caracteriza a constituição e o funcionamento da empresa, os quais mimetizam o processo produtivo, dividindo-se organizacionalmente em três áreas: a da produção agrícola da matéria-prima, a da industrialização transformadora da matéria agrícola nos produtos finais e, por último a de apoio administrativa às atividades de ambas as áreas principais.

Dentro de cada área, a gestão adquire o estilo do indivíduo que ocupa seu mais alto cargo (um diretor, ou gerente com poderes de diretor), independentemente de ser semelhante ou contraditório em relação a gestão das demais áreas. Mesmo os aspectos mais objetivos da prática administrativa, como os níveis salariais dos funcionários da área, os métodos de avaliação do desempenho funcional, gerencial e empresarial, os incentivos e benefícios atribuídos aos empregados em todos os escalões são constituídos por decisão pessoal e com mínima relação entre as áreas, no processo de elaboração, negociação e decisão das medidas que os incorporam às características de administração da empresa.

Nesse contexto é evidente que a participação dos funcionários em geral em quaisquer procedimentos referentes à gestão empresarial é praticamente nula. As ordens são emitidas exclusivamente no sentido descendente da hierarquia e se apoiam em poucos dados e informações, porque os canais formais e informais de comunicação são raros e de difícil acesso.

O isolamento do comando dessas áreas gerenciais ou de direção é mais evidente nos processos de decisão onde se destacam os seguintes fatores caracterizadores:

- . a inexistência de diagnósticos ou levantamentos sistemáticos das informações necessárias, decorrente do funcionamento de ineficazes sistemas de controles;
- . a pequena amplitude dos planejamentos realizados referidos, quase sempre, a períodos restritos (como a safra, a entressafra) e a atividades específicas (como o plantio, a manutenção mecânica etc.), o que impede a integração da empresa como um todo nos planos operacionais de curto e médio prazo e não possibilita a realização de planos administrativos de cunho estratégico e político;
- . a carência de esquemas de participação das pessoas e de negociação entre interesses, idéias e objetivos, o que provoca também a centralização, do poder e das responsabilidades dele advindos.

O porte da empresa implica em grande absorção de pessoal sendo que na safra de 81/82 ela empregava cerca de 1100 trabalhadores na área industrial, entre operários não-qualificados, semiqua-
lificados, qualificados, técnicos de nível médio e superior. Na área agrícola havia cerca de 5000 trabalhadores sendo que mais de 80% constituído por braçais não-qualificados, cerca de 10% por tratoristas e motoristas e um pequeno número de técnicos de nível médio e superior. A área administrativa era constituída por cerca de 1100 a 1500 empregados que vão dos serviços gerais às especialidades técnicas requeridas por atividades específicas como o centro de processamento de dados, a área de serviço social, a área de atendimento médico etc.

A diversidade de composição desse contingente total de mão-de-obra alocado na mesma empresa é muito grande quanto ao nível de escolaridade, qualificação profissional e especialização técnica. Esta característica aliada aos problemas referidos quanto a estrutura e estilo de administração, instauraram políticas de administração de Recursos Humanos díspares, que vão sendo remodeladas ao sabor do surgimento de obstáculos ou vantagens cir-

cunstanciais e cuja aplicação, já que não é instituída formalmente, não obedece a quaisquer critérios padronizadores.

As áreas administrativas apresentam todos os cargos típicos de auxiliar de escritório até gerente, com ênfase em funções referentes a controles contábeis e de custos. Normalmente o número de pessoas empregadas nesses setores é muito grande em virtude da utilização de métodos manuais, ou pouco mecanizados de trabalho sendo a introdução de sistemas de processamento bastante recente e, na maioria dos casos, ainda experimental. Não existe dificuldade de obtenção dessa mão-de-obra, ofertada pelo grande número de municípios limítrofes que apresentam alta taxa de urbanização e uma população jovem, apta a este tipo de trabalho. Como as funções mais especializadas, que exigem nível de escolaridade médio e superior são poucas, a estratégia da empresa para atrair esse pessoal está na oferta de altos salários. Para a maioria dos demais trabalhadores não existe vantagem específica em empregar-se na usina, visto que sua política de relações do trabalho para o pessoal administrativo atende exclusivamente os preceitos da Legislação Trabalhista. No entanto, em vista da relativa limitação das ofertas de trabalho e do bom posicionamento dos salários da agroindústria no mercado regional estes empregados tendem a permanecer estáveis, relativamente satisfeitos e integrados à empresa.

A área industrial que emprega cerca de 1/5 do pessoal da empresa apresenta complexidade maior devido à intensidade das mudanças tecnológicas nos últimos dez anos, que se fez necessário acompanhar. O crescimento recente das empresas do setor é mais notado nesta área pela presença comum de técnicos especializados de formação superior e de práticos com longo período de experiência na função, ambos ocupando cargos idênticos.

Enquanto certos setores da indústria como moagem e extração utilizam mão-de-obra braçal em grande número, os processos de fabricação principalmente do álcool, empregam maior quantidade de pessoal semiquualificado e qualificado, visto que as atividades enfatizam mais a monitoração de instrumentos e equipamentos.

A competição regional pelos técnicos de nível médio e superior aptos a acompanhar o desenvolvimento tecnológico das agroindústrias de grande porte que se acelerou de 1976 em diante, levou

a empresa a "importar" técnicos de outras regiões do Estado ou mesmo de outros Estados, sempre por indicação pessoal e mediante a oferta de altos salários, concessão de benefícios e salários indiretos, que discrepam dos padrões de compensação oferecidos aos funcionários de mesmo nível alocados em outras áreas.

Os trabalhadores qualificados apresentam, geralmente, formação educacional de nível primário ou ginasial sendo poucos os que possuem curso técnico regular de segundo grau ou especialização. A maioria domina sua função graças aos conhecimentos obtidos através de experiência prática, complementada por cursos operacionais de curta duração, fornecidos pela própria empresa ou por programas de treinamento que ela adquire de entidades especializadas externas.

O acréscimo da demanda desta mão-de-obra na Região refletiu positivamente no mercado de trabalho, incentivando os trabalhadores a se aperfeiçoarem e fazendo surgir um segmento da classe trabalhadora que, em função dos bons níveis salariais e da estabilidade de emprego, apresenta um bom padrão de qualidade de vida. Geralmente estes trabalhadores pertencem às famílias fixadas há longo tempo na Região e muitos são descendentes ou parentes de outros empregados da empresa, o que tende a fortalecer o vínculo empregatício devido a influência do relacionamento interpessoal e comunitário.

Os salários auferidos pela mão-de-obra especializada, variavam de 5 a 15 salários mínimos, na época do levantamento de dados primários já referida. A ampla variação é justificada pela diversidade de especialização exigida. Não existe porém nenhum critério para atribuição desses salários, exceto uma percepção subjetiva dos "salários do mercado" ficando sua definição por conta da decisão do empregador, ou da capacidade de persuasão do empregado no momento da admissão. Outros fatores circunstanciais, como por exemplo a urgência que a empresa tem em obter a mão-de-obra, podem alterar significativamente o salário inicial.

Este é um marco fundamental na trajetória do empregado, porque como não existe um sistema de carreiras formalizado, a promoção funcional depende exclusivamente de suas relações com a chefia, o que pode fazer seu salário real ser basicamente o mesmo durante todo o tempo que permanecer na empresa. É comum observar tra

balhadores qualificados da indústria executando as mesmas funções, preenchendo idênticos requisitos para ocupar o cargo mas com salários muito diversos. Geralmente as justificativas se perdem na história ocupacional das pessoas na empresa e nada tem a ver com o trabalho que executam.

A avaliação da empresa por estes empregados é sempre positiva porque oferece estabilidade de emprego, segurança e benefícios de assistência social e médica, além de relativo prestígio social nas comunidades próximas. Não existem "safristas" nesta categoria funcional e a rotatividade que apresenta é pequena porque, informalmente, a empresa assumiu uma política de valorização desta mão-de-obra que é peça fundamental para seus objetivos de extensão do período produtivo.

Quanto aos operários não qualificados, o nível de escolaridade é inferior ao dos qualificados e relativamente elevado em relação ao dos trabalhadores braçais agrícolas, os quais são indivíduos semelhantes quanto às características sócio-econômicas. Vários operários possuem o primário completo, mas a maioria cursou até o terceiro ano. Trabalham em turnos de 12 horas na safra e de 8 a 10 horas, em períodos de entressafra, considerando que esta carga horária é o padrão de funcionamento das usinas em todo país. Consideram seu trabalho vantajoso, principalmente quando comparado ao dos trabalhadores que lhes são mais próximos, os braçais agrícolas. Isto porque geralmente são oriundos da lavoura e ainda possuem parentes próximos trabalhando em atividades agrícolas, o que intensifica sua percepção da existência de condições e situações de trabalho piores do que aquelas que usufruem.

O registro em carteira, os benefícios decorrentes da Legislação Trabalhista e do Serviço Social da empresa, os salários mais elevados do que os agrícolas e a estabilidade de emprego situam estes trabalhadores numa condição privilegiada em relação aos "rurícolas", inclusive, com reflexos referidos sobre o conceito que desfrutam junto à comunidade. Entretanto, se as características do emprego para os trabalhadores qualificados são bem delineadas na percepção de todos e consideradas satisfatórias, as dos trabalhadores não qualificados não se lhes são apresentadas com suficiente clareza e eles tendem a considerar algumas satisfatórias e outras muito insatisfatórias. Os que são provenientes da lavoura e estão há menos tempo na indústria valorizam a

melhoria obtida em suas condições sócio-econômica em geral porque está muito presente, em sua percepção, que realizaram o projeto de mobilidade ocupacional e ascensão social. Os que já tiveram outros empregos industriais ou estão há muito tempo na área industrial da própria usina tendem a identificar fatores de insatisfação:

- . os níveis salariais que quando comparados ao do pessoal qualificado, ou à capacidade aquisitiva do ganho mostram-se insuficientes e às vezes, perigosamente próximos aos dos "rurícolas", o que eliminaria a satisfação por executar um trabalho mais prestigiado;
- . a falta de perspectiva de ascensão funcional, mesmo quando o trabalhador adquire prática e exerce funções especializadas, porque a empresa não elaborou padrões e normas que igualem as chances de todos;
- . as condições de trabalho num ambiente de desconforto e insalubridade, o qual é reconhecido como prejudicial para manter a condição física que lhe garanta a possibilidade de trabalhar;
- . o risco de acidentes que são constantemente presenciados levando os trabalhadores a se considerarem desvalorizados pela empresa que não preserva sua força de trabalho;
- . a jornada de 12 horas e, principalmente, a "dobra" quinzenal de 24 horas, as quais mesmo sendo aceitas pela tradição de seu uso são consideradas estafantes e as causas principais da maioria dos acidentes e doenças profissionais, ampliando, na percepção do trabalhador, a noção de que o sistema de trabalho é dirigido pela superexploração depredatória da força de trabalho.

A questão da jornada de trabalho extensa, embora cause muita insatisfação e o sentimento de injustiça não chega a mobilizar os trabalhadores em movimentos formais e organizados de denúncia e reivindicação por vários motivos. Entre eles pode-se destacar:

- . a falta de prática desses trabalhadores na agregação de seus interesses e idéias e na organização de protestos coletivos

tivos;

- . o temor da dispensa em caso de manifestação de rebeldia, que pode significar desemprego prolongado, já que o contingente de trabalhadores agrícolas que desejam empregar-se na indústria é grande, funcionando como um "exército de reserva" para pressionar os empregados;
- . o temor de ser individualmente identificado como empregado rebelde e indisciplinado e recusado pelas empresas congêneres da Região, porque elas não têm grandes obstáculos para obter essa mão-de-obra;
- . a percepção generalizada de que a prática da jornada ampliada é própria desse tipo de empresa e aceita regularmente pela Legislação, cuja fiscalização é absolutamente ineficiente;
- . a expectativa de compensação na entressafra quando as jornadas poderão ser regulares e o trabalhador poderá recuperar-se do esforço excessivo, embora enfrentando o rebaixamento do ganho;
- . a solidariedade mútua dos trabalhadores e o consentimento dos chefes imediatos para a realização de pequenas pausas de descanso não previstas pelo sistema de organização de trabalho e outras estratégias de auto-preservação;
- . a atração do ganho mais elevado no período de safra garantindo uma elevação da renda anual, que permite as despesas familiares extraordinárias como a aquisição de mobiliário, a reforma da moradia, a "entrada" para adquirir a casa própria, a compra de vestuário etc.

Esta percepção de acréscimo salarial é relativamente enganadora apesar de funcionar como o mais forte obstáculo, porque é um fator internalizado no próprio trabalhador, contra o surgimento de iniciativas reivindicatórias coletivas para obter jornadas normais de trabalho. Este aspecto desta questão é tratado por Leite Lopes como decorrência do "fetichismo" do salário-hora.

"Apesar do sofrimento causado pela enorme jornada e pelas condições de trabalho, o profissionalista justifica sua presença na moagem através da vinculação do seu salário ao tempo de trabalho dispendido. Barrado pelo peso cotidiano dessas condições de trabalho, ao invés de dissociar o aspecto favorável do salário do aspecto desfavorável da jornada de trabalho e perceber, assim o caráter contraditório e o círculo vicioso de seu cálculo econômico (...) o profissionalista, ao contrário, percebe sua condição de trabalho como constitutiva de sua própria categoria e, assim, de certa forma justificada."⁴

Ao fixar o salário-hora pela jornada regular de 8 horas a empresa estudada não efetua a redução de 30 a 40% do salário dos trabalhadores na entressafra da forma como descreve o Autor para o caso que analisou. Entretanto, usa de artifícios de cálculo semelhantes que resultam também em que de 33 a 67% do ganho real da safra dependa do número de horas-extras trabalhadas, reforçando da mesma forma, a valorização que o trabalhador acaba por fazer da intensificação do trabalho. Além disso, a falta de controle fiscal dos órgãos especializados do Governo permite à empresa utilizar meios para rebaixar o custo da folha de pagamento da safra que não chegam a ser percebidos pelo trabalhador. Estes vão desde o uso de horas-extras diárias acima dos limites permitidos até o não pagamento em dobro do trabalho dominical, do acréscimo por trabalho noturno e do salário insalubridade previstos em lei.

Como diversas agroindústrias de grande porte de São Paulo, que vêm se expandindo e modernizando a empresa estudada preocupou-se nos últimos cinco anos com a questão do sistema de turnos de trabalho. Esta preocupação originalmente baseou-se no questionamento da eficiência desse sistema para obter o rendimento industrial requerido e na percepção de que a maior parte dos acidentes de trabalho graves que ocorrem no interior da usina são causados por falha humana e apresentam maior frequência em horários próximos ao fim de turno. Algumas tentativas isoladas de empresas do setor para mudar o sistema para três turnos de oito horas regulares cada, não indicaram mudanças significativas de

⁴ LEITE LOPES, J.S. - Op. cit, p. 100.

ses problemas assinalados e geraram a insatisfação dos trabalhadores que tiveram menores oportunidades de ganho, assim como aumentaram a necessidade de contratação de "safrististas" que são operários pouco apreciados na indústria paulista do setor, devido à sua falta de vinculação mais permanente com a empresa acarretando atitudes indesejáveis no trabalho.

Tais exemplos levaram a empresa a adiar a introdução de modificações preferindo adotar uma política liberal de contratação, que permite aos chefes super-dimensionarem suas necessidades de pessoal deixando que o trabalhador cumpra a jornada com menor vigilância e maiores oportunidades de empregar as estratégias informais de auto-preservação. Investiu também em programas de treinamento para aperfeiçoar a qualidade da mão-de-obra e obter maior produtividade do trabalho e em programas de segurança industrial, para despertar no trabalhador um comportamento responsável pela própria proteção e a de terceiros.

Desde 1981, porém, a proposta dos três turnos voltou à tona em virtude dos esforços que vem sendo dispendidos pela empresa para estender o período de produção para 260/290 dias, o que significaria ocupação plena da mão-de-obra durante todo o ano. Nas safras 80/81 e 81/82 já foi possível observar que mesmo o pessoal da manutenção, o qual normalmente trabalharia oito a dez horas diárias, manteve jornadas contínuas de doze horas. E que na entressafra, a maior parte do tempo, os operários foram ocupados em jornadas de dez a doze horas para que se conseguisse remontar a usina no prazo de tempo que foi diminuído pela safra extensa.

Outros dados que estimularam a empresa a repensar o sistema de turnos de trabalho foram: as repercussões das greves de 1979 a 1980 em São Paulo, indicando a possibilidade de organização de movimentos operários fortalecidos em regiões onde a presença industrial predomina. E a crise econômica que a partir de 1981 diminuiu drasticamente a oferta de empregos, o que poderia submeter o setor sucro-alcooleiro, por sua estreita relação com o Governo, a pressões oficiais no sentido de usar estratégias administrativas capazes de estimular sua capacidade de geração de empregos e a cumprir com maior rigor os preceitos legais.

Numa simulação realizada com dados da empresa referentes a sa

fra 82/83 a mudança do sistema de dois turnos para o de três com jornadas de oito horas e repouso semanal implicaria um acréscimo da ordem de 15% no número de trabalhadores então empregados nas atividades industriais, admitindo-se a superestimação que é utilizada na composição atual. Os acréscimos mais significativos de mão-de-obra se verificariam nas etapas do processo que ocupam maiores percentuais de pessoal não qualificado, implicando em aumentar de 23% a 37% o número de empregos oferecidos para esta categoria.

Considerando que o ganho médio anual dos trabalhadores não fosse diminuído, a folha de pagamento da área industrial da empresa sofreria um incremento total de custo de cerca de 10%, computados salários e encargos sociais. Apesar dos resultados relativamente favoráveis dessas estimativas a tendência da administração de Recursos Humanos da empresa permanece reticente, visto que as condições do mercado de mão-de-obra lhe são favoráveis, a postura dos trabalhadores não é abertamente conflituosa e o controle político-institucional do Estado é muito mais omisso e desinteressado de vigiar a prática concreta das relações do trabalho, do que os próprios empresários esperam que seja.

A composição da mão-de-obra da área agrícola é também altamente heterogênea empregando técnicos de nível médio e superior e, como ocorre na indústria, ocupando os cargos de maior especialização com indivíduos qualificados pela instrução e pela experiência, conforme as condições de oferta do mercado permitem. Para alguns cargos bastante específicos como a chefia das atividades de Desenvolvimento Agrônômico ou do Planejamento das Operações Agrícolas a empresa recorreu ao expediente da indústria, oferecendo condições muito superiores às do mercado e da própria empresa para atrair o profissional especificamente indicado. Isto se justifica principalmente pelo esforço que a área vem desenvolvendo para avançar em progressos técnicos e tecnológicos do processo produtivo agrícola, que é significativamente defasado em relação à produção industrial.

A área agrícola emprega a maior quantidade de mão-de-obra braçal não qualificada constituída pelos trabalhadores agrícolas encarregados de todas as atividades de plantio, tratos culturais e corte de cana. A mecanização de algumas dessas atividades, o transporte da matéria-prima, assim como a necessidade de empre

gar implementos agrícolas para o manejo da terra e equipamentos pesados para a construção e manutenção das estradas e carreadores exige o emprego de muitos motoristas e tratoristas especializados.

Certos aperfeiçoamentos das atividades de tratos culturais vem também provocando o desenvolvimento de algumas especialidades profissionais entre os trabalhadores agrícolas como os aplicadores de herbicida, os roguístas, os coletadores de amostras. Nas atividades de corte, a introdução de máquinas para agilizar certas fases do processo levou a algumas divisões do trabalho que poderão gerar um certo nível de especialização, como é o caso do bituqueiro, do fiscal de palhada e das atividades de controle e supervisão em geral.

O aumento da demanda de mão-de-obra braçal agrícola pela implantação da destilaria agravou para a empresa o problema de escassez desses trabalhadores na Região, que se verifica desde meados dos anos 60, acirrando a concorrência entre os diversos empregadores locais.

Em 1978 a empresa introduziu o corte mecanizado, colhendo dessa forma cerca de 235.000 toneladas de cana, que representavam 15% do total da safra, passando para 20% em 1980 (400 mil toneladas) e 26% em 1981 (500 mil toneladas), o que representa um crescimento em torno de 56% no período observado. A introdução da mecanização visava complementar o corte manual nos períodos de "pico" de safra ou escassez de mão-de-obra e intensificar a produtividade agrícola conforme as oscilações de demanda da indústria, de forma a garantir a quantidade necessária de matéria-prima para moagem, mesmo com o contínuo acréscimo de capacidade que a indústria vinha obtendo nesse período.

A solução da mecanização não foi acompanhada por outras medidas que visassem melhorar a produtividade do corte manual, ou o poder de atração da empresa no mercado de mão-de-obra da Região. Isto permitiu que 68% dos trabalhadores da safra 81/82 estivessem diretamente vinculados a empreiteiros ou firmas empreiteiras, apesar de que 43% deles fossem registrados como empregados da usina. Desta forma a empresa só exercia controle sobre 32% do pessoal de corte, representado pelos trabalhadores fixos-residentes fixados às colônias da fazenda, os quais eram reconhe-

cidamente mais improdutivos e apresentavam alta rotatividade não chegando, em sua maioria, a completar uma safra toda no emprego.

- A empresa executava cortes drásticos no fim da safra sem estabelecer critérios para manter consigo os melhores trabalhadores, o que nunca permitiu a criação de vínculos entre estes trabalhadores e a agroindústria que era real empregadora. Mesmo as chamadas "turmas diretas" constituídas por trabalhadores registrados que por anos à fio trabalhavam nas terras da empresa, mesmo em períodos de entressafra, não a visualizavam como empregadora, referindo-se ao empreiteiro como patrão real e mantendo com este tanto o relacionamento interpessoal quanto o que configura o vínculo empregatício.

O empreiteiro ao intermediar a relação do trabalhador com a empresa, estabelece um padrão de relação do trabalho com aspectos positivos e negativos, para o trabalhador e para a empresa. Do ponto de vista do trabalhador, a principal vantagem é que o empreiteiro, defendendo sua porcentagem nos ganhos, procura sempre negociar com a empresa um preço melhor pelo metro de cana cortada. Ele assume também a figura do "protetor" para o trabalhador, amparando-o em suas necessidades mais imediatas de moradia e de dinheiro adiantado. Mas, esta situação apresenta também seus aspectos negativos, na medida em que ele retém parte dos ganhos dos trabalhadores e a maioria dos benefícios oferecidos pela empresa, repassando-os aos "rurícolas" quando e como lhe convém.

Do ponto de vista da empresa, até alguns anos atrás, esta situação era vantajosa, pois o empreiteiro a desobrigava de encargos trabalhistas, de certos encargos assistenciais e do desempenho de algumas funções como: recrutamento, transporte e mesmo fiscalização do trabalhador. Entretanto, ela começa a apresentar desvantagens já na passagem dos anos 60 para os 70, quando se verifica que o empreiteiro funciona mais como um fator de acirramento da concorrência local, do que como instrumento para solucionar o recrutamento da mão-de-obra. Além disso, o precário controle que ele exercia na situação de trabalho não garantia à empresa a qualidade desejada e o aumento de produtividade pretendido. Sua ação não eliminava os altos índices de absenteísmo, rotatividade e conflitos na frente de trabalho, contribuindo até para incrementá-los em atendimento de seus próprios interesses

ou para não desagradar os trabalhadores de sua turma, perdendo a ascendência exercida sobre eles.

As empresas do setor eram instadas pelo Governo desde meados dos anos 60 a registrarem os trabalhadores braçais agrícolas, mesmo quando empregados temporariamente. Sofriam nesse sentido maior pressão do que os empreiteiros que eram menos visíveis à fiscalização, o que as leva a proceder aos registros em carteira profissional pretendendo, inclusive, aumentar seu poder de atração sobre a mão-de-obra por acenar com a regularização formal do vínculo empregatício.

Na agroindústria estudada no período de 1977 a 1979 foi realizado um grande esforço administrativo para legalizar o vínculo desses trabalhadores, embora mantendo as mesmas relações de trabalho vigentes, isto é, com intermediação do empreiteiro, emprego sazonal ou intermitente, nenhuma política salarial definida, nenhuma expectativa de permanência e ascensão na empresa. Nessas condições o registro em carteira não representa nenhuma conquista do trabalhador ou proteção de seus interesses, levando a maioria deles a rejeitá-lo, temendo que a formalização do emprego temporário acarretasse prejuízo na única condição que, eventualmente, poderia manipular, ou seja a venda livre de seu trabalho ao melhor preço do mercado durante os períodos de crescimento da demanda regional. Na prática o reconhecimento da legislação trabalhista pelo empregador não garante o usufruto dos direitos e benefícios pelos trabalhadores. As empresas, como no caso da jornada de trabalho da indústria, não são suficientemente controladas pelos órgãos fiscalizadores e cometem uma série de pequenas ilegalidades (não pagamento de horas-extras, demissão sem justa causa, emprego temporário sem contrato que explicita o período), que redundam exclusivamente em prejuízo ao trabalhador. Essa prática de manipular na administração interna os fatores que caracterizam as relações do trabalho concretas de modo a obter vantagens para si é tradicional entre as empresas do setor, habituadas que estão no trato com trabalhadores de baixo nível de escolaridade, que não têm nenhuma experiência de participação política ou associativa e vivenciam condições tão degradantes de vida e trabalho que não podem ser estimulados a lutar pelos próprios interesses.

Essas condições aproximam e assemelham entre si os trabalhado

res não qualificados da usina e da lavoura, para os quais a situação de superexploração é semelhante embora o instrumento legal de estabelecimento das relações entre empregado e empregador coloque alternativas diversas para realizá-las.

A percepção pela empresa de que o empreiteiro constituía um elemento de presença inevitável na correlação de forças da concorrência do mercado — posição obtida com a própria ajuda que as empresas locais empregadoras lhe deram quando não quiseram assumir a administração da mão-de-obra agrícola no interior de seus empreendimentos — levou-a a tentar absorvê-lo como funcionário especializado no recrutamento, transporte e controle do trabalho agrícola. Essa estratégia também se mostrou ineficaz na medida em que o próprio empreiteiro não consegue, ou não se interessa por, reter os trabalhadores quando as empresas concorrentes elevam os preços pagos.

Este resultado, acrescido da constatação de que o corte mecanizado não excederia a 25% - 30% do total colhido, em virtude das limitações técnicas existentes, levou a empresa a procurar soluções para fixar os trabalhadores braçais agrícolas. Inicialmente a proposta de fixação foi pensada como um tipo de relação muito semelhante ao colonato, onde a moradia gratuita constituiria o elemento de atração e manutenção do trabalhador carente de recursos, que se manteria assalariado mas com um compromisso de permanecer na empresa enquanto o empregador necessitasse de seu trabalho. Essa política também não traz resultados satisfatórios porque, como se viu, a estreita vinculação entre trabalho e moradia é extremamente insatisfatória para o trabalhador, configurando apenas um instrumento de maior controle e de possibilidade de intensificação da obtenção do trabalho pela empresa.

A evolução das estratégias empregadas indica que durante todo o tempo a empresa buscou isentar-se da responsabilidade empregatícia realmente definida pelo vínculo formal. Sem tentar aperfeiçoamentos na organização do trabalho e no próprio processo produtivo que permitam uma utilização mais equilibrada da força de trabalho durante todo o ano, mantém a sazonalidade da oferta de emprego que instabiliza todo o mercado de trabalho. A composição utilizada para as turmas de trabalho, a falta de investimento em sistemas administrativos que padronizem o atendimento do pessoal, a despreocupação com o aperfeiçoamento do trabalho hu

mano e com o planejamento de sua ocupação nas atividades agrícolas, indicam que a agroindústria canavieira mantém uma política de Recursos Humanos extremamente predatória dessa parcela da força de trabalho. Ela se baseia apenas nos esquemas de superexploração que visam obter o máximo possível de sobretrabalho, não se preocupando com o retorno ao trabalhador, em termos da remuneração de melhor nível e/ou de benefícios que contribuam para melhorar sua condição de vida e reprodução.

Isto fica evidente quando se observa que no levantamento realizado em 1981 os salários médios dos trabalhadores braçais agrícolas eram, no "pico" da safra, isto é, na oportunidade do seu maior ganho anual, apenas 10% superiores ao salário-mínimo vigente. Num levantamento de controle realizado um ano depois esse percentual elevou-se para 20%, o que não chega a ser significativo quando se considera que o aumento do salário mínimo não está mantendo nenhuma proporcionalidade com o aumento do custo de vida.

Outro indicador dessa política está nos cortes de pessoal que são realizados na área agrícola, mesmo com a ampliação da absorção de mão-de-obra em virtude da expansão da safra. Embora o percentual de demissões desses trabalhadores tenha baixado, de mais de 50% na safra 78/79 para 30% na safra 80/81, ele representa em números absolutos um volume ponderável de pessoas (cerca de 1600 empregados), que vivem em condições extremamente precárias e não podem manter-se desempregadas até que a usina as recrute novamente, cerca de três ou quatro meses depois.

Como as características das relações do trabalho da agroindústria não permitem ao trabalhador braçal agrícola vislumbrar melhores perspectivas, sua tendência mais comum é o desejo de abandonar a lavoura para ingressar no mercado urbano-industrial de trabalho. Suas oportunidades pessoais e profissionais são pequenas para efetuar essa mudança, por isso tenta nivelar sua aspiração do trabalho não qualificado da indústria, que não exige requisitos de formação profissional ou educacional excessivos e oferece, conforme sua percepção: a garantia da estabilidade de emprego, níveis salariais mais elevados, reconhecimento e usufruto dos direitos trabalhistas, assistência social e previdenciária, melhores condições de trabalho, funções mais prestigiadas socialmente; configurando um padrão de relação do trabalho

moderno e desejável.

Este trabalhador agrícola não volta sua aspiração para a condição de não assalariamento (trabalho por conta própria, proprietário rural, parceiro etc), ao contrário, centraliza-se em um modelo que reitera e caracteriza de forma definitiva e acabada a sua proletarização: a condição operária. Parcelas crescentes de trabalhadores agrícolas que vivenciam o emprego nas grandes empresas capitalistas como as agroindústrias do setor canavieiro, aspiram pelos padrões de comportamento e relacionamento próprios do empregado assalariado industrial. Isto talvez indique que existe forte possibilidade que as tradicionais formas das relações do trabalho volante e temporário sejam substituídas, ampliando e homogeneizando o proletariado, até aqui segmentado e dividido pela percepção da Lei, pelo interesse do capital e pelas práticas administrativas diferenciadoras.

Isto torna evidente que as agroindústrias com as características da analisada não poderão continuar a não administrar o trabalho da mão-de-obra agrícola, sob o pretexto de sua intermitência ou sazonalidade de ocupação. O primeiro passo nesse sentido deverá ser dado concomitantemente em dois aspectos do problema:

- . a melhor organização do trabalho da produção agrícola, englobando desde a distribuição anual das atividades, o uso de técnicas que considerem a mão-de-obra como fator mais importante, as condições adequadas nas frentes de trabalho até a criação de funções especializadas e a qualificação do trabalhador;
- . a homogeneização das políticas de administração de Recursos Humanos das empresas evitando a diversidade de tratamento que atualmente chega ao ponto de definir padrões diversos de relações do trabalho.

A análise das condições salariais da empresa estudada indica como essa diversidade de tratamento explicita objetivamente as condições de superexploração do trabalho vigentes:

1. Comparando-se em termos de salário-hora o salário do cargo considerado de mais alto nível com o salário do cargo de mais baixo nível das áreas industrial e agrícola, observa-se que

em ambas a diferença registrada está em torno de Cr\$ 5.500,00 por hora para os salários vigentes em novembro/82, configurando a enorme distância entre o trabalhador braçal agrícola ou industrial e as chefias de nível superior de ambos os setores produtivos.

2. A mesma comparação feita entre os cargos operacionais de cada área demonstra que a diferença registrada é quase três vezes maior na indústria (Cr\$ 1.524,00) do que na agrícola (Cr\$ 565,00). Isto indica que todos os cargos operacionais da área agrícola são subvalorizados salarialmente, inclusive os de chefia, sendo que o cargo agrícola mais bem avaliado tem uma diferença salarial de mais de Cr\$ 1.000,00 no salário-hora em relação a um cargo industrial avaliado no mesmo nível.
3. Formando uma sub-amostra de cargos avaliados como semelhantes em ambas as áreas (vide quadro abaixo) correspondentes a chefias de operações, observou-se que a curva de dispersão de salários apresentavam-se absolutamente diversas, conforme se verifica no gráfico a seguir. (Gráfico IV.1)

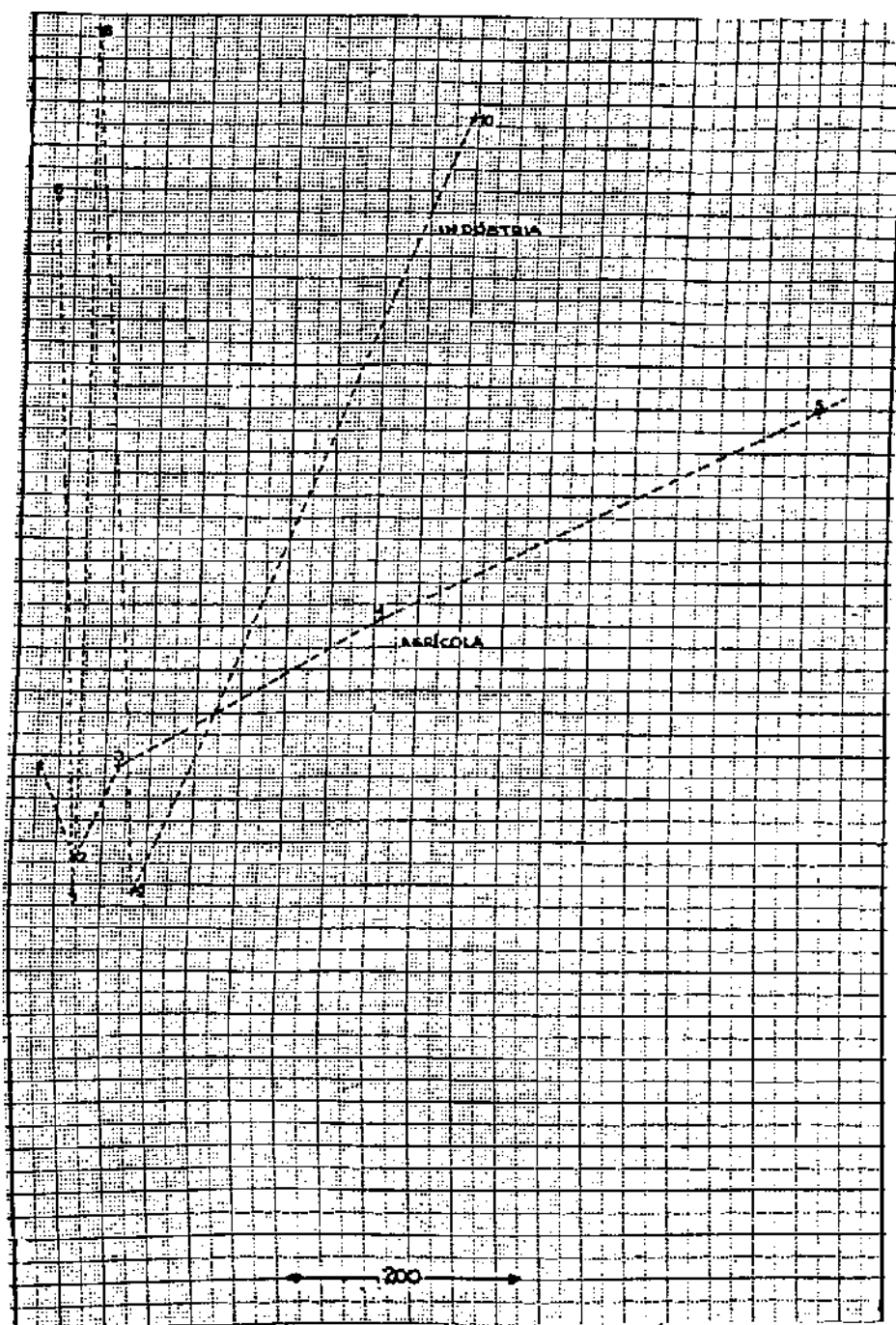
QUADRO IV.1 - SUB-AMOSTRA DE CARGOS OPERACIONAIS SEMELHANTES DAS ÁREAS AGRÍCOLA E INDUSTRIAL.

PONTOS DE AVALIAÇÃO DE CARGOS ATRIBUÍDOS	CARGOS AGRÍCOLAS	CARGOS AGRÍCOLAS
113	Fiscal de Recolhimento Lenha	Operador Painel de Controle
137	Fiscal de Viveiro	Cozinheiro
143	Fiscal de Transporte Lenha	Fermentador
158	Fiscal Limpeza Terra	Operador Bomba D'Água
169	Operador Carreta F. Líquido	Sub-Encarregado Fábrica
182	Fiscal Viveiros	Destilador
195	Fiscal Conservação Estrada	Operador Cald. Bagaço
242	Fiscal Moto-Serra	Sub-Encarregado Caldeiras

4. Formando uma segunda amostra de cargos operacionais, agora pertencentes apenas à área agrícola observa-se no quadro a seguir que, independentemente da avaliação atribuída, o salário-hora percebido estava fixado no mínimo regional.

SALÁRIOS (Cr\$/hora)

BASE: Abril/1983



80

280 pontos

GRÁFICO II.1 - DISTRIBUIÇÃO SALARIAL POR ÁREAS
PLANO OPERACIONAL DA USINA 1
REGIÃO I

PONTOS	SALÁRIO (MAR/83)
28	106,74
60	106,64
76	106,74
80	106,74
94	106,74
103	106,74
149	106,74

Este quadro mostra que, mantido, geralmente, o salário mínimo regional para a maioria dos cargos operacionais da área agrícola, o "salário do cargo" só pode ser observado através dos pontos de avaliação. As responsabilidades, requisitos e inconveniências dos cargos foram medidas da mesma forma que para os cargos da indústria, mas os resultados mostraram para as atividades agrícolas uma não-diferenciação desses fatores, em termos de salários o que provoca baixa correlação entre os pontos de avaliação dos cargos e suas respectivas remunerações na área agrícola. Aproximadamente, 48% das variações salariais existentes nesta área da empresa não são explicadas pelas variações dos fatores que definem os requisitos dos cargos sendo provavelmente, de natureza aleatória como as decisões pessoais e as relações do empregado com a hierarquia superior.

5. Distribuindo os empregados registrados pela empresa nas áreas agrícola e industrial, conforme os ganhos reais recebidos conforme a folha de pagamento, observa-se no quadro abaixo a maior valorização que objetivamente se dá ao trabalhador industrial (dados de mês de safra, com pagamentos por produção na área agrícola e por jornada de 12 horas na área industrial).

INDÚSTRIA			AGRÍCOLA		
Salários Mínimos	Número de Empregados		Salários Mínimos	Número de Empregados	%
1 a 2	434	25,2	1 a 2	4361	84,9
2 a 5	1125	65,3	2 a 5	719	13,9
5 a 10	119	6,9	5 a 10	45	0,9
+ de 10	45	2,6	+ de 10	14	0,3
	1723	100,0		5139	100,0

As análises centradas exclusivamente nos fatores objetivos da política salarial da empresa configuram com clareza a diversidade de valorização do trabalhador industrial em relação ao agrícola para a administração de Recursos Humanos da agroindústria estudada. Considerando-se as questões referentes à organização do processo de trabalho, bem como a evolução das estratégias para não assumir concretamente as relações empregatícias com o trabalhador agrícola fica reforçada a evidência da diversidade do conteúdo e o objetivo das políticas administrativas da empresa.

Entretanto, quando se retoma a tendência de mudança e se contrapõe às condições de exploração também existentes no contexto do trabalho industrial resta indagar: quem mudará o quê? Isto é, a possível transformação das políticas de relações do trabalho que desponta na apropriação do trabalho agrícola apenas copiará o modelo do trabalhador industrial? Este tenderá a descobrir-se também espoliado na sua satisfação quando forem retiradas as condições objetivas que o diferenciam do "rurícola"? O próprio trabalhador braçal agrícola será revalorizado por políticas de Recursos Humanos que já instauraram padrões depredatórios de relações do trabalho com os operários, cujas maiores garantias institucionais-legais não significaram melhores condições de trabalho?

É possível desejar, sem ser chamado de "fingidor" — como disse Pessoa, "o poeta finge que é dor, a dor que deveras sente" — que se instaure o questionamento e a redefinição das relações

do trabalho na sociedade capitalista brasileira, dos modos como as políticas administrativas podem regulá-las e das formas como se dará sua inserção na política, a instância mais abrangente do poder social ?

Neste trabalho eu o desejo, ainda que

... .. Porque pois buscar
Sistemas vãos de vãs filosofias,
Religiões, seitas, [voz de pensadores],
Se o erro é condição da nossa vida,
A única certeza da existência?
Assim cheguei a isto: tudo é erro,
Da verdade há apenas uma idéia
À qual não corresponde realidade
Crer é morrer; pensar é duvidar;
A crença é o sono e o sonho do intelecto
Cansado, exausto, que a sonhar obtém
Efeitos lúcidos do engano fácil

Fernando Pessoa

O Horror de Conhecer

verso III in Poemas Dramáticos

BIBLIOGRAFIA

- ABRAMO, L. - "Caminhos do Questionamento à Estrutura Sindical Oficial - O caso de São Bernardo" (mimeo), São Paulo, CEDEC, 1982.
- ANUÁRIO AÇUCAREIRO publicado pelo IAA, 1939.
- ARGYRIS, C. - "Personality and Organization Theory Revisited" in Administrative Science Quarterly, vol 18 - p.150, 1963.
- BALIBAR, E. - Sur les concepts fondamentaux du materialisme historique" in Lire le Capital, Paris, Maspero, 1967.
- BARROS, B.C. - "Cana-de-Açúcar" in Revista de Economia Rural, vol. 1, nº 1, junho, 1968.
- BEARDESLEY, J.F.- Círculos de Qualidade - Estratégias, Implantação e Operação, Rio de Janeiro, Intercultural, 1983
- BRANDT, V.C. - "Do colono ao "bóia fria": transformações na agricultura e constituição do mercado de trabalho na Alta Sorocabana de Assis", Estudos Cebrap nº 19, Petrópolis, Vozes, 1977. "Estrutura Agrária e Democracia na América Latina" in A Renda da Terra, Estudos Cebrap nº 27, Petrópolis, Vozes, 1980.
- BRAVERMAN, H. - Trabalho e Capital Monopolista, Rio de Janeiro, Zahar, 1981.
- BRIGHTON LABOUR PROCESS GROUP - "The capitalist labour process" (mimeo), Londres, 1976.
- CASTORIADIS, C. - "L'Expérience du mouvement ouvrier", volume 1 Proletariat et Organization, Paris, Sewil, 1975. A instituição Imaginária da Sociedade, Rio, Paz e Terra, 1982.
- CHAUI, M. - Cultura e Democracia - O Discurso Competente e Outras Falas, São Paulo, Ed. Moderna, 1981.

- FISCHER FERREIRA, R.M. e outros - "Estudos Para Fixação da Mão-de-Obra na Agroindústria Canavieira" (mimeo). São Paulo, IAA FEA/USP, 1981.
- FLEURY, A.C.C. - "Produtividade e Organização do Trabalho na Indústria" in Revista de Administração de Empresas, Rio de Janeiro, FGV, 20(3):28, junho/setembro, 1980.
- FLEURY, A.C.C. e SALERMO, N.S. - "Formas Emergentes de Organização do Trabalho na Indústria frente às Mudanças Econômicas e Tecnológicas" (mimeo), "paper" apresentado no curso Processo de Trabalho e Reivindicações Sociais na 35ª Reunião Anual da SBPC, Belém, 1983, promovido pelo CEDEC e FEA/USP.
- GAMA, R. - Engenho e Tecnologia, São Paulo, Duas Cidades, 1983.
- GIDEON, S. - "La Mecanizacion toma el mando" in Engenho e Tecnologia, GAMA, R., São Paulo, Duas Cidades, 1983.
- GRAHAM, R. - Escravidão, Reforma e Imperialismo, São Paulo, Perspectiva, 1979.
- GRAMSCI, A. - El Materialismo Histórico y La Filosofía de Benedetto Croce, Buenos Aires, Nueva Visión, 1971.
- GRAZIANO, J.F. - Progreso Técnico e Relação de Trabalho na Agricultura, São Paulo, Hucitec, 1981.
- HARNECKER, M. - Los Conceptos Elementales del Materialismo Histórico, Buenos Aires, Siglo 21, 1969.
- HOGGART, R. - The Uses of Literacy, Londres- Penguin Books, 1963.
- HOLLAENDER, M.P. e outros - pesquisas realizadas através da Fundação Carlos Alberto Vanzolini (mimeo), São Paulo, POLI/USP "paper", 1982.
- HUMPHREY, J. - Controle Capitalista e Lista Operária na Indústria Automobilística Brasileira, Petrópolis, Vozes, 1982.
- JOHNSON, B.B. e outros - "Impactos Comunitários do Proálcool" - Relatório de Pesquisa ao STI/MIC/Banco Mundial (mimeo), rea

- CNPq - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - "Bóias-Frias" - Uma Realidade Brasileira. Academia de Ciências do Estado de São Paulo - publicação ACIESP, nº 30, 1981.
- COPERSUCAR - "Custos de Produção e Perspectivas da Agroindústria Açucareira 1976/1977". São Paulo, Divisão Técnica.
- COSTA FILHO, A. - Os Paulistas cortam cana em 7 ruas", Agricultura de Hoje, jun/jul. 1983.
- COVRE, M.L.M. - A Formação e a Ideologia do Administrador de Empresa, Petrópolis, vozes, 1981.
- DAVIS, L.E. - "The design of jobs" in Industrial Relations, 6(1): 21, 1966.
- DEAN, W. - Um Sistema Brasileiro de Grande Lavoura - Rio Claro 1820-1920, Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1982.
- DIEESE - "Padrão de Vida da Classe Trabalhadora" (mimeo) - A industrialização de São Paulo, São Paulo, Difel, 1971.
- DIINCAO, M.C. - O Bóia-Fria - Acumulação e Miséria. Petrópolis, Vozes, 1975.
- DRUCKER, P.F. - Administração: Responsabilidades, Tarefas Práticas, São Paulo, Pioneira, 1975, voll.
- ENGELS, F. e MARX, K. - Selected Words, vol. III, Moscou, 1970.
- FAUSTO, B. - Trabalho Urbano e Conflito Social, Rio de Janeiro, Ed. Difel, 1977, p.233.
- FERNANDES, F. - Prefácio de Greve de Massa e Crise Política, São Paulo, Ed. Polis, 1978.
- FERNANDES, H. - Açúcar e Alcool, Ontem e Hoje. Rio de Janeiro, MIC-IAA, 1971.
- FISCHER, R.M. e outros - "O papel dos grupos de pressão no Convênio de Taubaté" in Revista de História, São Paulo, USP nº

lizada por equipe IA/FEA/USP, Sao Paulo, 1982/83 e " Avaliação e Previsão Tecnológica do Proálcool" (mimeo)- relatório PEF - Programa de Estudos do Futuro, São Paulo, IA/FEA/USP, para STI/MIC/Banco Mundial, 1980.

KAUTSKY, K. - A Questão Agrária, Rio de Janeiro, Laemmert, 1968

KOWARICK, L. - "Trabalho Produtivo e Improdutivo - Comentários sob o ângulo da acumulação e da política" in Classes Sociais e Trabalho Produtivo - varios autores - Sao Paulo, CEDEC/Paz e Terra, 1978.

KOWARICK, L. e CARDOSO, R. e outros - "Integração e Desintegração de Populações Marginais" (relatório mimeo), Sao Paulo,, Cebrap, 1974.

KWASNICKA, E.L. - O Impacto da Utilização de um Sistema de Contabilização de Recursos Humanos na Organização. Tese de Doutorado apresentada à FEA/USP, São Paulo, 1981.

LEGISLAÇÃO AÇUCAREIRA E ALCOOLEIRA - vol. I e II - IAA/MIC, 1981

LEITE LOPES, J.S. - O Vapor do Diabo, Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1978.

LEITE, M.P. - "Reivindicações Sociais dos Metalúrgicos" (mimeo), São Paulo, CEDEC, 1983.

LOPES, J.B. - "Empresas e Pequenos Produtores no Desenvolvimento do Capitalismo Agrário em São Paulo" in Estudos Cebrap, nº 22. Petropolis, Vozes. Do Latifúndio à Empresa, Cader nos Cebrap nº 26, Petrópolis, Vozes, 1981.

MARONI, A. - A Estratégia da Recusa, São Paulo, Brasiliense, 1982.

MARTINEZ ALIER, V. - "As Mulheres do Caminhão de Turma" in Capital e Trabalho no Campo. São Paulo, Hucitec, 1979.

MARTINS, I.S. - "Requerimentos de Energia e Nutrientes da População Brasileira" (mimeo), Depto. de Nutrição da Faculdade de Saúde Pública da USP.

- MARX, K. - Excertos de "Un chapitre inédit du capital", apostila pelo CEUPES(1970).. O Capital - Crítica da Economia Política, Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, vol. I e II, 1968. Contribucion a la Crítica de la Economía Política, Madrid, A. Corazon Ed., 1970. Trabalho Assalariado e Capital - de conferências pronunciadas de 14 a 30/12/1847 in MARX e ENGELS - Textos, vol III, São Paulo, Ed. Sociais da Alfa-Omega. p.63.
- MOISÉS, J.A. - Greve de Massa e Crise Política, São Paulo, Ed. Polis, 1978, p.37.
- MONTEIRO, D.R. - A Capitalização de Recursos Humanos: Uma Exposição Crítica de suas Técnicas . Dissertação de mestrado apresentada a Universidade Federal do Rio de Janeiro, 1980.
- OLIVEIRA, F. - "A Economia Brasileira: crítica à razão dualista" - São Paulo, Revista Cebrap, nº 2.
- ORLANDI, L.B.L. - "Estratégia de Produção Dominante: esboço de uma questão" in Classes Sociais e Trabalho Produtivo, vários autores, São Paulo, CEDEC/Paz e Terra, 1978. P. 124-129.
- PELIN, E. - "O Proálcool como Alternativa para Combustíveis Líquidos" (mimeo) paper, São Paulo, IA/FEA/USP, 1982.
- PEREIRA, V.M.C. - O Coração de Fábrica, Rio de Janeiro, Campus, 1979, p.19.
- PINAZZA, A.H., BAGHI, O. e CAMPOS, H. - "Sistemas de Produção de Cana-de-açúcar em uso pelas usinas do Estado de São Paulo" - 1º Congresso Nacional STAB, Maceió, Janeiro, 1979.
- PRADO, R.B. - Comentários à nova Lei do Trabalho Rural. São Paulo, Ed. Rev. dos Tribunais, 1975.
- POULANTZAS, N. - "As Classes Sociais". São Paulo, Estudos Cebrap, nº 3, Ed. Cebrap, 1973. Poder Político e Classes Sociais. Porto. Ed. Portucalense, 1971. vol. I e II.
- RAINHO, L.F. - Os Peões do Grande ABC, Petrópolis, Vozes, 1980.

- RATTNER, H. - "O problema da Transferência de Tecnologia para Países em Desenvolvimento" in Revista de Administração de Empresas, Rio de Janeiro, FGV, janeiro/março, 1973
- SALES, T. - Agreste, Agrêstes - Transformações Recentes na Agricultura Nordestina. São Paulo, Cebrap/ Paz e Terra, 1982-
- SALLUM JR., B. - Capitalismo e Cafeicultura: Oeste Paulista - 1888-1930. São Paulo, Duas Cidades, 1982.
- SANTOS, A.J. - O Dia-a-Dia do Operário na Indústria. Petrópolis, Vozes, 1978.
- SCHULTZ, T.W. - O Capital Humano, Investimentos em Educação e Pesquisa. Rio de Janeiro, Zahar, 1973.
- SIGAUD, L. - "A percepção do salário entre trabalhadores rurais" in Capital e Trabalho no Campo, São Paulo, Hucitec, 1979.
- SILVA, M.P. - "Relações de Trabalho na Moderna Empresa Brasileira" (mimeo) "paper" apresentado no Seminário Sobre Relações do Trabalho e Movimentos Sociais. São Paulo, CEDEC - Centro de Estudos de Cultura Contemporânea, maio/1979.
- SINGER, P. - O Desenvolvimento Econômico e Evolução Urbana. São Paulo, USP/Ed. Nacional, 1968.. Economia Política do Trabalho. São Paulo, Hucitec, 1979. Introdução de Capital e Trabalho no Campo, organizado por PINSKY, J. - São Paulo, Hucitec, 1977.
- SOUZA, P.R. - "Salário e Mão-de-Obra Excedente" in Valor, Força de Trabalho e Acumulação Monopolista. Vários autores, Estudos Cebrap nº 25.
- SWEEZY, P.N. - Teoria do Desenvolvimento Capitalista, Rio de Janeiro, Zahar, 1967.
- SZMRECSÁNYI, T. - O Planejamento da Agroindústria Canavieira do Brasil (1930-1975), São Paulo, Hucitec, 1979.
- THIOLLENT, M. - "Problemas de Metodologia" in Organização do Trabalho, FLEURY e VARGAR, São Paulo, Atlas, 1983.

- THOMPSON, E.P. - The making of the English Working Class. Londres, Penguin Books, 1971.
- TRAGTENBERG, M. - Administração, Poder e Ideologia, Sao Paulo, Moraes, 1980.
- UNITED NATIONS - "Development planning - functions and limitations" (mimeo) in Economic and Social Council, documento 4488, 1968.
- VEIGA, A. (org.) - Ensaio sobre Política Agrícola Brasileira. vários autores, S. Paulo, Secretaria da Agricultura, 1979.
- VEIGA FILHO, A.A., CYATTY, E.V. - e MELO, N.T.C. de "O Programa Nacional do Alcool e seus Impactos na Agricultura Paulista" in Estudos Econômicos (61-82), Instituto de Economia Agrícola da Secretaria de Estado da Agricultura e Abastecimento de São Paulo, setembro, 1981.
- VILLALOBOS, A. - A nova classe média: uma configuração do problema. Tese de doutoramento apresentada à UNICAMP, Campinas 1976. "Nota sobre trabalho produtivo/trabalho improdutivo e classes sociais" in Classes Sociais e Trabalho Produtivo, vários autores, São Paulo, CEDEC/Paz e Terra, 1978.
- WEFFORT, F.C. - Projeto de pesquisa sobre "Movimento Operário - Política Paulista". Sao Paulo, CEBRAP, 1970, mimeo p.1. Participação e Conflito Industrial: Contagem e Osasco/1968. Cadernos Cebrap, nº 5, 1972. O Populismo na Política Brasileira. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1978. "Sindicatos e a política (1955-1964) Ensaio de Opinião", Rio de Janeiro, I núbria, 1978.
- ZILBOVICIUS, M. e MAX, R. - "Autonomia e Organização do Trabalho o Caso da Indústria Siderúrgica" in Organização do Trabalho FLEURY e VARGAS. Sao Paulo, Atlas, 1983.