

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

# COLHEDORES DE LARANJA NA INDÚSTRIA PAULISTA

CELMA DA SILVA LAGO BAPTISTELLA

Dissertação de Mestrado apresentada ao Departamento de Geografia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo.

Área de Concentração: Geografia Humana

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Rosa Ester Rossini

São Paulo  
1998

*A meus pais Humberto (in memoriam) e Maria Antonia;*

*A meu esposo José Roberto;*

*A meus filhos Camila e Felipe.*

# AGRADECIMENTOS

Um trabalho acadêmico exige muito apoio e conseqüentemente agradecimentos ao final.

É necessário um apoio institucional e financeiro. Agradeço ao Instituto de Economia Agrícola (IEA) e à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Demanda Social (CAPES-DS) pelo suporte oferecido durante o curso e nas fases de desenvolvimento da pesquisa.

Aos professores e às funcionárias Fumiko, Ana e Rose do Programa de Pós-graduação do Departamento de Geografia e à Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Rosa Ester Rossini, minha orientadora, como também um especial agradecimento aos professores Dr. Ariovaldo Umbelino de Oliveira e Dr<sup>a</sup> Maria Regina C. T. Sader, os quais, com os seus valiosos conhecimentos e experiência científicos, apresentaram suas críticas e sugestões ao projeto original.

Ao Sr. Ademerval Garcia (ABECITRUS) pelo pleno apoio concedido logo que tomou conhecimento da pesquisa e ao Sr. Sérgio C.T. Mendes (ABECITRUS) pelas discussões, sugestões e incentivo.

A Marco A. Carrara (CTM Citrus) pelo interesse, sugestões e principalmente pelas orientações sobre como encontrar os pomares; a João N. Cavenagui (Bascitrus); a Valdir K. Lindo (Branco Peres); a Edson Souto e a João P. Santos (Cambuhy); a Taís A. Scandinari (Coimbra); a Vagner L. Contini (Frutax); a José Carlos Zuccherato (Montecitrus); a Edson Tullio e Waldir B. Fernandes Jr. (Citrosuco); a J.C. Saraiva Filho e Hamilton A. Moreira (Citrovita); a José Carlos Fava e a Luiz A. Ranulfi (Cargill); a Décio Torelli Jr. e Robson L. Corbi (Cutrale); a Antonio Campanelli (Produtor); por terem nos recebido e viabilizado o levantamento de campo.

À Maria Carlota Meloni Vicente, que acompanhou a concepção deste trabalho desde o início, discutindo cada capítulo, indicando novas referências bibliográficas, pelas várias conversas e indagações que me fizeram refletir sobre gargalos e limitações. Esta contribuição é fruto de uma amizade que se iniciou pelo interesse comum, o estudo das pessoas que trabalham no campo.

Agradeço o privilégio de ter podido contar com o apoio, o conhecimento, o entusiasmo e a determinação de exímios pesquisadores Dr. Francisco Alberto Pino, Dr. Antonio Ambrosio Amaro, Vera Lúcia Ferraz dos Santos Francisco e Ana Maria Montragio Pires de Camargo.

Não há palavras que possam expressar a gratidão a Manuel Neildo de Almeida e a Ana Lúcia Gonçalves dos Reis por terem transformado o levantamento de campo na melhor etapa da pesquisa.

Ao Emerson Pieraline pelo eficiente trabalho de digitação.

À Adriana Mariolina Pagotto Tasco pela gentileza de orientar-me na questão nutricional.

À Maria Lúcia Maia pela leitura, críticas e sugestões e à Ana Victória Vieira Martins Monteiro por indicar leituras.

A Paulo José Coelho, a Carlos Roberto Gualtieri e a João Roberto do Carmo, do Centro de Informática Agrícola, do IEA, pelo pronto atendimento e pela paciência em todas as necessidades de processamento.

À Irene Francisca Lucatto pelo eficiente trabalho de reprodução e encadernação.

A todos os colegas do IEA que direta ou indiretamente contribuíram para a realização desta dissertação.

A todos os colhedores e empreiteiros que gentilmente deixaram alguns minutos do trabalho e, por vezes, atrasaram o retorno a suas casas para conversarem sobre suas vidas.

À grande pessoa que é Maria Antonia da Silva Lago, por ter sempre incentivado e viabilizado o meu crescimento pessoal, intelectual e profissional.



# SUMÁRIO

1 - INTRODUÇÃO .....	1
2 - A CATEGORIA VOLANTE .....	7
3 - LARANJA: REGIÃO E DESTINO DA PRODUÇÃO .....	12
4 - A PESQUISA DE CAMPO .....	19
5 - A INDÚSTRIA .....	24
5.1 - Indústria e sua Organização .....	33
5.2 - Indústria e Estrutura de Colheita .....	37
6 - O EMPREITEIRO .....	43
6.1 - Forma de Contrato e Pagamento .....	47
6.2 - Responsabilidades e Atribuições do Empreiteiro .....	48
6.3 - O Empreiteiro e a Turma .....	50
7 - O COLHEDOR .....	52
7.1 - Rendimento na Colheita .....	53
7.2 - Remuneração .....	58
7.3 - Atuação Sindical .....	62
7.4 - Forma de Contrato e Treinamento .....	65
7.5 - Perfil do Colhedor .....	68
7.5.1 - Idade do colhedor, tempo de moradia e procedência .....	71
7.5.2 - Ocupação anterior .....	79

7.5.3 - Estado civil, condição familiar, escolaridade e aspirações sócio-econômicas . . . . .	86
7.5.4 - Cotidiano dos colhedores . . . . .	94
7.5.5 - Nutrição dos colhedores . . . . .	100
8 - ALTERAÇÕES PÓS-94 . . . . .	109
9 - CONSIDERAÇÕES FINAIS . . . . .	119
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS . . . . .	122
Anexo 1 - DELINEAMENTO AMOSTRAL . . . . .	127
Anexo 2 - QUESTIONÁRIOS . . . . .	136
Anexo 3 - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO . . . . .	146
Anexo 4 - DESEMPENHO DA MÃO-DE-OBRA DE UMA DADA EMPRESA . . . . .	156

## LISTA DE TABELAS

5.1 - Características gerais das empresas de suco de laranja concentrado, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	25
6.1 - Perfil do empreiteiro na citricultura, informações gerais, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	45
7.1 - Colhedor de laranja, rendimento médio na colheita, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	53
7.2 - Colhedor de laranja, remuneração na colheita, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	59
7.3 - Colhedor de laranja, ganho mensal, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	60
7.4 - Colhedor de laranja, sindicalização, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	64
7.5 - Colhedor de laranja, proporções de homens e mulheres nas empresas, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	69
7.6 - Colhedor de laranja, idade, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	71
7.7 - Colhedor de laranja, faixa etária por sexo, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	73
7.8 - Colhedor de laranja, sexo por faixa etária, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	74
7.9 - Colhedor de laranja, tempo de moradia no município, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	75
7.10 - Colhedor de laranja, procedência do próprio estado, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	78
7.11 - Colhedor de laranja, número de filhos, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	87
7.12 - Colhedor de laranja, cardápio do café da manhã, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	103
7.13 - Colhedor de laranja, cardápio do almoço, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	104
7.14 - Colhedor de laranja, percentual por faixa de ingestão de calorias nas refeições, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	106
A.1.1 - Distribuição dos colhedores de laranja por empresa, Estado de São Paulo,	

1994 .....128

A.4.1 - Desempenho da mão-de-obra de uma dada empresa, Estado de São Paulo, 1994. 157

## LISTA DE FIGURAS

5.1 - Estado de São Paulo, Empresas processadoras de sucos cítricos por municípios e capacidade nominal instalada, 1994 . . . . .	26
7.1 - Colhedor de laranja, rendimento diário na colheita por faixa etária, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	54
7.2 - Colhedor de laranja, ganho mensal, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	61
7.3 - Colhedor de laranja, ganho mensal por faixa etária, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	61
7.4 - Colhedor de laranja, por quem prefere ser contratado, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	68
7.5 - Colhedor de laranja, percentual por faixa etária, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	73
7.6 - Colhedor de laranja, faixas de tempo de moradia no município, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	76
7.7 - Colhedor de laranja, estado de procedência, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	77
7.8 - Colhedor de laranja, faixas de tempo na atividade de colheita, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	80
7.9 - Colhedor de laranja, trabalho em mais de uma cultura além da laranja, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	82
7.10 - Colhedor de laranja, número de empresas em que trabalhou, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	83
7.11 - Colhedor de laranja, intenção de mudar de atividade, por faixa etária, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	85
7.12 - Número de filhos por idade de colhedor de laranja, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	87

7.13 - Colhedor de laranja, porcentagem por faixa etária dos filhos, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	88
7.14 - Colhedor de laranja, escolaridade, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	89
7.15 - Colhedor de laranja, anos de estudo dos filhos, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	92
7.16 - Colhedor de laranja, horários, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	96
7.17 - Colhedor de laranja, atividade de lazer mais freqüente, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	98
7.18 - Colhedor de laranja, como se informa dos acontecimentos, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	98
7.19 - Colhedor de laranja, partidos políticos de preferência, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	99
7.20 - Colhedor de laranja, calorias no café da manhã e almoço, Estado de São Paulo, 1994 . . . . .	108

# CARTOGRAMA

## 3.1 - Estado de São Paulo, Distribuição dos pomares de laranja, por Divisão Regional

Agrícola, 1994 . . . . .	15
--------------------------	----

## RESUMO

Discutiu-se nesta pesquisa as relações de trabalho entre as indústrias citrícolas, os empreiteiros e os volantes (colhedores) no Estado de São Paulo em 1994. A hipótese do estudo era que os colhedores de laranja constituíam-se em operários da indústria citrícola (no sentido de que eram formalmente contratados). Para obter os resultados e para traçar o perfil dos trabalhadores foram elaborados questionários específicos e as técnicas utilizadas foram: censo no levantamento das empresas citrícolas e amostra probabilística para empreiteiros e volantes.

A hipótese principal foi confirmada pelos resultados da pesquisa. Entretanto, nos últimos anos as relações de trabalho mudaram de um sistema de contrato entre indústria-empreiteiro e indústria-trabalhador para um sistema de contrato indústria-cooperativa de trabalho-trabalhador.

**Palavras-Chave:** mão-de-obra rural; indústria citrícola.



# ORANGE PICKERS IN SAO PAULO INDUSTRIES, BRAZIL

## SUMMARY

The labour relationships among citrus industries, worker contractors and pick temporary workers were studied in the State of Sao Paulo, Brazil, in 1994. The study hypothesis was that the orange pickers were real laborers of the citrus industries (in the sense that they were formally contracted). In order to obtain the pickers profile, questionnaires were applied to a census survey of the companies and to probabilistic sample surveys of contractors and workers.

The main hypothesis has been confirmed by the research results. However, in the later years the labour relationships changed from a industry-contractor and industry-worker contract system to a industry-labour cooperative-worker contract system.

**Word-key:** rural labour, citrus industry.

# 1

## INTRODUÇÃO

“N ão há produção que não seja produção do espaço, não há produção do espaço que se dê sem o trabalho. Viver, para o homem, é produzir espaço. Como o homem não vive sem trabalho, o processo de vida é um processo de criação do espaço geográfico. A forma de vida do homem é o processo de criação do espaço. Por isso, a geografia estuda a ação do homem” (SANTOS, 1991, p.88).

“O homem também vai impondo à natureza suas próprias formas, a que se pode chamar de formas ou objetos culturais, artificiais, históricas. (...) A natureza conhece um processo de humanização cada vez maior, ganhando a cada passo elementos que são resultado da cultura. Torna-se cada dia mais culturalizada, mais artificializada, mais humanizada. (...) O processo de culturalização da natureza torna-se, cada vez mais, o processo de sua tecnificação. As técnicas, mais e mais, vão incorporando-se à natureza e esta fica cada vez mais socializada, pois é, a cada dia mais, o resultado do trabalho de um número de pessoas” (SANTOS, 1991, p.89). “Primeiro, o 'social' ficava nos interstícios; hoje é o 'natural' que se aloja ou se refugia nos interstícios do social” (SANTOS, 1997, p.106).

A ação do homem na composição e produção agrícola, no tempo e no espaço, variam

em função dos processos próprios a cada produção ao nível de capital, tecnologia e organização, configurando o quadro potencial e referencial de quantidade e categorias de mão-de-obra necessárias ao trabalho agrícola. “Com a indústria, esta tendência se acentua ainda mais, graças às técnicas de que o homem passa a dispor, já que estas interferem em todas as fases do processo de produção, através das novas formas de energia comandadas pelo homem” (SANTOS, 1997, p.106).

A partir deste referencial teórico da geografia humana que se pretende investigar e, conseqüentemente, contribuir para o estudo da relação de trabalho, o qual nessa dissertação tem por foco as indústrias processadoras de suco concentrado congelado de laranja e os volantes (colhedores), bem como, o perfil e o espaço ocupado por estes trabalhadores no Estado de São Paulo em 1994.

A laranja é uma cultura que, a partir da década de noventa, passou a ocupar o segundo lugar na absorção de mão-de-obra volante, sendo somente suplantada pela cana-de-açúcar (BAPTISTELLA et al., 1994a). Esta cultura transformou e ainda tem transformado uma expressiva área agrícola que se estende da região de Campinas até o extremo norte do Estado de São Paulo e possui características peculiares quanto à utilização de volantes.

Para melhor entendimento da relação de trabalho neste importante setor, faz-se necessário explanar, sucintamente, o porquê de a indústria desde a sua implantação sempre ter arregimentado a mão-de-obra na etapa de colheita<sup>1</sup>.

“Quando, em 1963, foi instalada a primeira grande fábrica de suco congelado de laranja em São Paulo (SUCONASA, em Araraquara), os diretores da empresa encontraram uma citricultura já instalada (17 milhões de plantas e 21 milhões de caixas) cuja produção era destinada ao comércio de frutas *in natura* para o mercado interno e para exportação.

Uma das primeiras preocupações foi, sem dúvida, a de suprimento de matéria-prima

---

<sup>1</sup> Evolução histórica desenvolvida de acordo com AMARO (1997).

para o processamento industrial que deveria ocorrer durante alguns meses e com um fluxo diário de frutas em condições de manter as máquinas (extratoras e evaporadores) em contínua operação, ou seja, em ritmo bastante diferente daquele que se registra nos *packing-houses* voltados para a seleção de fruta fresca (Montenegro, 1958, citado por AMARO, 1997).

Houve, portanto, necessidade não só de formação de mão-de-obra nas fábricas mas, também, de ajustar um sistema de aquisição e recepção da matéria-prima. A solução encontrada foi a de valer-se da oferta a ser proporcionada por grandes atacadistas e exportadores de fruta fresca, além de algumas compras diretas junto aos citricultores, uma vez que não havia escassez na produção de laranja e os preços estavam em queda.

Como era tradicional nos meios citrícolas de São Paulo, a colheita e o transporte ficavam por conta dos compradores que selecionavam a fruta antes de ser destinada ao consumo *in natura* e enviavam o restante (em termos de aparência) para as fábricas. É óbvio também que, dependendo do pomar, a produção poderia ir direto para processamento industrial.

A falta de conhecimento do mercado por parte dos produtores proporcionou um excedente financeiro que foi apropriado pelos 'fornecedores da indústria' que recebiam um preço pela fruta posta-fábrica superior àquele pago aos produtores e mais as despesas de colheita e transporte. Tal situação, com poucas variações, perdurou até meados da década de setenta, enquanto a produção de laranja aumentava e várias fábricas foram instaladas em São Paulo.

Desde então, todas as empresas, além da Sucocítrico Cutrale e da Citrosuco Paulista, responsáveis por cerca de 60% do processamento, mantiveram a tradição de se responsabilizar pela colheita e transporte da laranja dos pomares para as fábricas, até porque precisavam oferecer aos produtores as mesmas facilidades operacionais, uma vez que havia disputa pela matéria-prima.

Essa relação bilateral entre indústria e produtores foi se intensificando à medida que eram feitos investimentos específicos e, sob certos aspectos, até facilitada, porque significativa

parcela de citricultores preferia não ter preocupações na contratação de mão-de-obra para colheita da fruta, deixando tais operações por conta da indústria, que dispunha de materiais (escadas, sacolas e caixas) e de caminhões próprios para o transporte.

Com o passar do tempo e crescente expansão dos volumes a serem processados o 'setor de suprimento ou de compras de pomares' das empresas industriais foi ganhando expressão, sendo todos estruturados com mais recursos humanos, planejamento e logística de operação, ocupando espaços que poderiam ter sido absorvidos pelos citricultores, individual ou coletivamente (cooperativas, *pools* ou grupos de venda).

Como exemplo, citem-se os prêmios valiosos que algumas empresas ofereciam a seus funcionários do 'setor de compras e suprimentos', ao final das safras, em função de melhor 'desempenho' (número de contratos fechados; menor número de reclamações dos produtores quanto à colheita; maior precisão na estimativa de produção realmente obtida em cada pomar, etc.). Com isso foram surgindo pessoas especializadas nessas tarefas e bastante requisitadas pelas empresas" (Giorgi, 1991, citado por AMARO, 1997).

Com base nesta evolução histórica acredita-se que os volantes que trabalham na colheita de laranja, por estarem engajados em um sistema eminentemente capitalista, já interiorizaram as relações de produção que esse sistema impõe, constituindo assim o que se poderia chamar de operários da indústria citrícola.

O objetivo central deste trabalho é analisar a categoria de trabalhadores volantes no espaço industrial citrícola.

Especificamente pretende-se estudar:

- a) como se utilizam os recursos humanos no processo de colheita;
- b) as relações formais de trabalho;
- c) as condições efetivas de trabalho;
- d) o perfil social dos trabalhadores volantes, como sexo, idade, escolaridade,

- procedência, estado civil, número de filhos e suas aspirações;
- e) como a indústria organiza o suprimento de matéria-prima; e
- f) o papel do empreiteiro (turmeiro) na relação indústria e colhedor.

Para alcançar os objetivos propostos, a pesquisa foi planejada e desenvolvida em nove capítulos.

No capítulo, a seguir, apresenta-se uma revisão de literatura enfatizando o estado da arte sobre os estudos da categoria *volante*.

O terceiro capítulo tem por meta apresentar a distribuição espacial da cultura da laranja no Estado de São Paulo tendo em vista as principais regiões produtoras e o destino da produção da fruta *in natura* e do suco.

A descrição tanto das etapas de investigação quanto da pesquisa de campo propriamente dita, como também as questões que compõe os três questionários - indústria, empreiteiro, colhedor - estão detalhados no quarto capítulo.

Para compor e analisar os três principais agentes que formam a relação de trabalho no setor citrícola foram elaborados os capítulos quinto, sexto e sétimo que tiveram por base as informações advindas do levantamento de campo.

O capítulo quinto foi estruturado em três partes: na primeira abordam-se as características gerais das indústrias processadoras de suco concentrado congelado de laranja, suas localizações e a capacidade de absorção de mão-de-obra *volante*. Na segunda discutem-se as formas de organização administrativa das indústrias e, finalmente na terceira parte, descreve-se a estrutura de colheita realizada por meio da indústria.

O empreiteiro, personagem polêmico na agricultura, foi discutido no sexto capítulo. O interesse em destinar um capítulo para descrever o perfil deste trabalhador, a forma de contrato e de pagamento, as responsabilidades e as atribuições que lhe competem frente à indústria e à turma que dirige, deu-se pelo fato de existir poucos estudos específicos sobre esta categoria.

O capítulo sétimo foi estruturado em duas partes para analisar os colhedores de laranja. Na primeira discutiram-se as condições formais e efetivas de trabalho em relação ao processo produtivo de colheita. Na segunda apresentou-se o perfil destes trabalhadores nos diversos aspectos de suas vidas tais como idade, moradia, procedência, condição familiar, escolaridade, dentre outros.

No capítulo oitavo, tratou-se das mudanças que ocorreram na forma de contrato de trabalho entre as indústrias e as categorias volante e empreiteiro após 1994.

Finalmente as considerações finais são apresentadas no capítulo nono.

# 2

## A CATEGORIA VOLANTE

**N**o final dos anos trintas já se tinham indicadores da formação do trabalho volante. CANABRAVA & MENDES (1938) citam, em seu estudo, o deslocamento da população mais pobre das cidades da região de Piracicaba (SP) em busca de trabalho na zona rural na época da safra e da colheita das culturas anuais e perenes. Foi nesta região que o jornalista Moacir Castro identificou a formação do primeiro núcleo de trabalhadores volantes do Estado de São Paulo, que, para o autor, coincidiu com o início da expansão do cultivo de cana-de-açúcar, observando: “Essa decisão de eliminar o colono e ajustar apenas trabalhadores temporários ou fixos, mediante salários, foi favorecida pela crise do café, pois a mão-de-obra cara empregada na cafeicultura foi colocada em disponibilidade, propagando-se o critério de contratar volantes em todo o Estado”.

A oferta de trabalhadores liberados pelo café engrossou o número de colonos, barateando o custo da mão-de-obra no campo e formando as primeiras massas assalariadas. A necessidade de mais braços na safra e menor contingente para trabalhar o ano todo, dado que em algumas etapas do processo produtivo foram sendo introduzidas máquinas, e posteriormente herbicidas, juntamente com o Estatuto do Trabalhador Rural - vigente desde 1963 e corrigido em 1973 -



levou os produtores a admitirem preferencialmente esse tipo de trabalhador, configurando uma nova ordem social no campo.

Vários termos foram utilizados para designar essa nova categoria que emergia no campo, estimulando diversos autores a definir o safrista ou pau-de-arara ou bóia-fria.

BOMBO & BRUNELLI (1966) conceituam o trabalhador volante como a pessoa que tem emprego periódico, relações informais de trabalho, morando fora da propriedade agrícola, geralmente na zona periférica da cidade.

VASSIMON (1966) define-o como uma categoria de trabalhador rural residente na zona urbana, que exerce atividades agrícolas como diarista, em diversas propriedades, dependendo do mercado de trabalho.

Para ETTORI (1961) volante é aquele trabalhador diarista que reside fora do estabelecimento rural, principalmente na zona urbana, e vai à propriedade para prestar serviços em determinadas épocas do ano, com remuneração exclusivamente em dinheiro, estabelecida por um dia ou por tarefa executada, sendo suas diárias superiores àquelas recebidas pelos camaradas permanentes da propriedade. Geralmente, é contratado em grupos, através de entendimento direto entre o proprietário e o chefe ou encarregado da turma, o qual em certas regiões é denominado “gato”.

Segundo ALMEIDA (1977) “no caso brasileiro, em especial no Estado de São Paulo, o número de trabalhadores avulsos ou volantes forma um ponderável percentual. São criaturas marginalizadas, vivendo nas zonas periféricas dos centros urbanos e deslocando-se diariamente para o campo, sem quaisquer condições de segurança, arregimentados por intermediários, meros agenciadores de trabalho. A alimentação que carregam para tomar quando no campo, sem ao menos ser aquecida, empresta-lhes a denominação popular de bóia-fria”.

SILVA & RODRIGUES (1985), a partir de vários conceitos, chegam à seguinte definição: volante é o trabalhador rural residente fora da propriedade agrícola, geralmente na

periferia das vilas ou cidades, registrado ou não, recebendo por empreitada, por tarefa ou por dia, aliciado ou não por turmeiro e que, em geral, se locomove todos os dias para o local de trabalho, quase sempre em caminhões.

Para GONZALES & BASTOS (1975) trabalho volante é uma modalidade de trabalho assalariado por tarefa, ou seja, uma forma concreta de relação social de produção capitalista. A natureza dessa relação pressupõe, por um lado (não só como condição necessária, mas como resultado), um mínimo e sempre crescente volume de capital nas mãos dos empresários agrícolas e, por outro, um contingente de trabalhadores despojados dos meios de produção.

A socióloga Maria Conceição D’Incao (1983) identifica-os como o exército industrial de reserva: “Foi demonstrado que o ‘bóia-fria’, pelo caráter intermitente do seu trabalho, se define como Exército Industrial de Reserva, no processo global da economia rural da região. Resultando do processo de liberação de mão-de-obra, por efeito do desenvolvimento do sistema capitalista de produção no campo, ele é reabsorvido como mão-de-obra mais barata e conseqüentemente mais vantajosa para a acumulação do capital. A sua participação no processo de produção se faz, portanto, através da depreciação dos salários ou do valor pago à força de trabalho. Este fato o leva a vivenciar uma situação de extrema miserabilidade que se reflete, no nível do seu subjetivo, como um estado de constante insatisfação com o *status quo* e expectativa permanente de melhores condições de vida”.

Paul Singer (1982) considera que a “transformação do trabalhador do campo em volante representou de fato a sua degradação” dado que “à insegurança econômica decorrente da precariedade da relação de trabalho, se soma o desenraizamento social que o deslocamento contínuo pelo território provoca. Não pertencendo a qualquer comunidade, o volante constitui uma mão-de-obra em extremo maleável, sempre adaptável às necessidades de capital, mas, por isso mesmo, em perigo de ser reduzido à condição de pária”.

Alguns estudos também se preocuparam com a legislação a respeito do volante. Segundo

FREITAS & ARANHA (1975) não existe nenhuma lei específica a respeito do bóia-fria. Para eles, o bóia-fria seria mais um safrista, que através da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, teria direito à indenização por tempo de serviço, expirado o prazo do contrato. Essa indenização corresponderia a 1/12 (um doze avos) do salário mensal, por mês de serviço ou fração superior a 14 dias. Considera-se, por sua vez, contrato de safra, o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária. Segundo o artigo 1º dessa lei, a esses trabalhadores são aplicadas as normas da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). Para Moraes Filho, citado por esses autores, o bóia-fria estaria na mesma posição do trabalhador avulso e sujeito à mesma legislação trabalhista que o protege.

SILVA & FREITAS (1975) consideram que o volante era amparado pela legislação, mas que apenas excepcionalmente recebia seus benefícios e que “o fato de não ser muitas vezes registrado contribui, em muito, para que ele não receba seus direitos mesmo quando pleiteados”.

Em trabalho realizado por Verena Martinez Alier na região de Campinas e citado por ABRAMOVAY (1976), encontra-se que os “bóias-frias têm uma consciência bastante clara de sua situação. Eles conhecem o mercado de trabalho e sabem barganhar, na época em que as fazendas precisam de mão-de-obra, uma remuneração mais elevada. Eles são muito realistas e, portanto, céticos quanto às possibilidades de escaparem da instabilidade em que se encontram”.

Na Lei da Previdência e Seguridade Social, Decretos nº 356 e 357, publicados no Diário Oficial da União de 9 de dezembro de 1991, o volante já deveria ter sido incluído como mais uma categoria de trabalhador, dado que constitui parte importante da força de trabalho agrícola, na medida em que desempenha tarefas em praticamente todas as etapas do processo produtivo e ainda complementa as tarefas realizadas pelos empregados assalariados residentes nas propriedades. Porém, a regulamentação da lei não ficou suficientemente clara, e a categoria dos trabalhadores volantes ainda não constituiu forma legal, embora existindo de fato e há muito tempo (NOGUEIRA et al., 1992).

A partir da década de 80, alguns estudos verificaram que a natureza temporária do emprego do volante não era tão generalizada como se pensava. Quanto à instabilidade de emprego, encontram-se citações na literatura de casos em que os volantes apresentam vínculos mais permanentes com o proprietário, trabalhando na propriedade por períodos superiores a um ano, constituindo as chamadas “turmas fixas”. Este novo vínculo de trabalho é mais comum nas regiões do Estado de São Paulo onde culturas como cana-de-açúcar e laranja competem pela mão-de-obra na época de colheita (BACCARIN, 1985; VICENTE & BAPTISTELLA, 1987).

Pode-se verificar que, nas últimas décadas muitos estudos ocuparam-se em discutir a categoria dos trabalhadores volantes. Tais estudos indicaram que o desenvolvimento do capitalismo no campo acelerou a mecanização e a substituição de culturas, em particular a monocultura, como também as leis governamentais (especialmente a legislação trabalhista) foram as principais causas do crescimento dessa categoria.

# 3

## LARANJA: REGIÃO E DESTINO DA PRODUÇÃO

A citricultura paulista desenvolveu-se de forma espetacular, passando a ser, no princípio dos anos oitentas, a principal produtora de citros do mundo e a maior exportadora de suco concentrado congelado, gerando divisas anuais da ordem de 1,2 bilhões de dólares. Voltada à exportação e menos exposta às políticas recessivas dos anos oitentas (retirada de subsídios, aumento tributário, escassez de créditos agrícolas e manutenção de juros positivos), a citricultura contou ainda com um aliado extremamente forte, “os ventos gelados na Flórida, principal concorrente na produção mundial de citros. Seis geadas significativas (1981, 82, 83, 85, 87 e 89)” fizeram com que os EUA se tornassem o maior importador mundial de suco de laranja. Nem as barreiras protecionistas dos países importadores, nem a elevação do custo de produção no Brasil, conseguiram deter o bom desempenho econômico-financeiro da citricultura paulista, o qual se traduziu num plantio acelerado: de 91 milhões de árvores produtivas em 1987 chegou-se a 150 milhões em 1994 (GIORGI, 1994).

Para que esse plantio aumentasse vertiginosamente, muitas outras atividades agrícolas cederam suas áreas, alterando sua composição nas regiões do Estado de São Paulo nesses últimos

anos. Como cultura comercial, a laranja ofereceu ganhos substanciais a seus produtores, o que levou a que novos pomares fossem formados ocupando terras de outras culturas, principalmente daquelas de mercado interno e/ou que fossem menos rentáveis financeiramente. Em estudo desenvolvido por CAMARGO et al. (1995) pode-se observar que as atividades mais rentáveis foram as que passaram a ocupar e utilizar mais intensamente a terra, como é o caso da cultura da laranja, que foi impulsionada pela dinâmica indústria citrícola. As atividades que mais cederam área para o cultivo da laranja no Estado foram pastagem natural com 40% e café com 17%.

Quando se observa somente a cultura de laranja e sua importância nas Divisões Regionais Agrícolas (DIRAs)<sup>2</sup> o que se verifica no decorrer de uma década são ganhos substanciais de área, principalmente nas regiões de Campinas, São José do Rio Preto, Barretos e São Carlos. Do total das áreas cultivadas nessas DIRAs em 1993, a laranja representou 49%, 66%, 43% e 57%, respectivamente.

As atividades agrícolas que mais sofreram o efeito de substituição pela cultura da laranja na DIRA de Campinas foram pastagem natural (43,3%), algodão (22,0%), reflorestamento (12,7%) e arroz (7,5%); na DIRA de São José do Rio Preto foram café (53,3%), arroz (17,8%), milho (8,9%) e pastagem cultivada (6,9%); na DIRA de Barretos, pastagem cultivada (27,8%), pastagem natural (15,9%), arroz (11,7%), amendoim (9,4%) e soja (9,0%); e finalmente na DIRA de São Carlos, pastagem natural (44,4%), reflorestamento (2,8%) e milho (4,9%).

Essas regiões já eram tradicionais no cultivo da fruta, por reunir fatores edafo-climáticos favoráveis ao cultivo, porém, outros fatores colaboraram para essa expansão, como o dinamismo das indústrias processadoras de suco que se instalaram na região. Também, “as mudanças em algumas políticas agrícolas na década de oitenta, com redução no volume de créditos e a

---

<sup>2</sup> Trata-se de uma divisão administrativa da Secretaria de Agricultura e Abastecimento do Estado de São Paulo, vigente até o final de 1997.

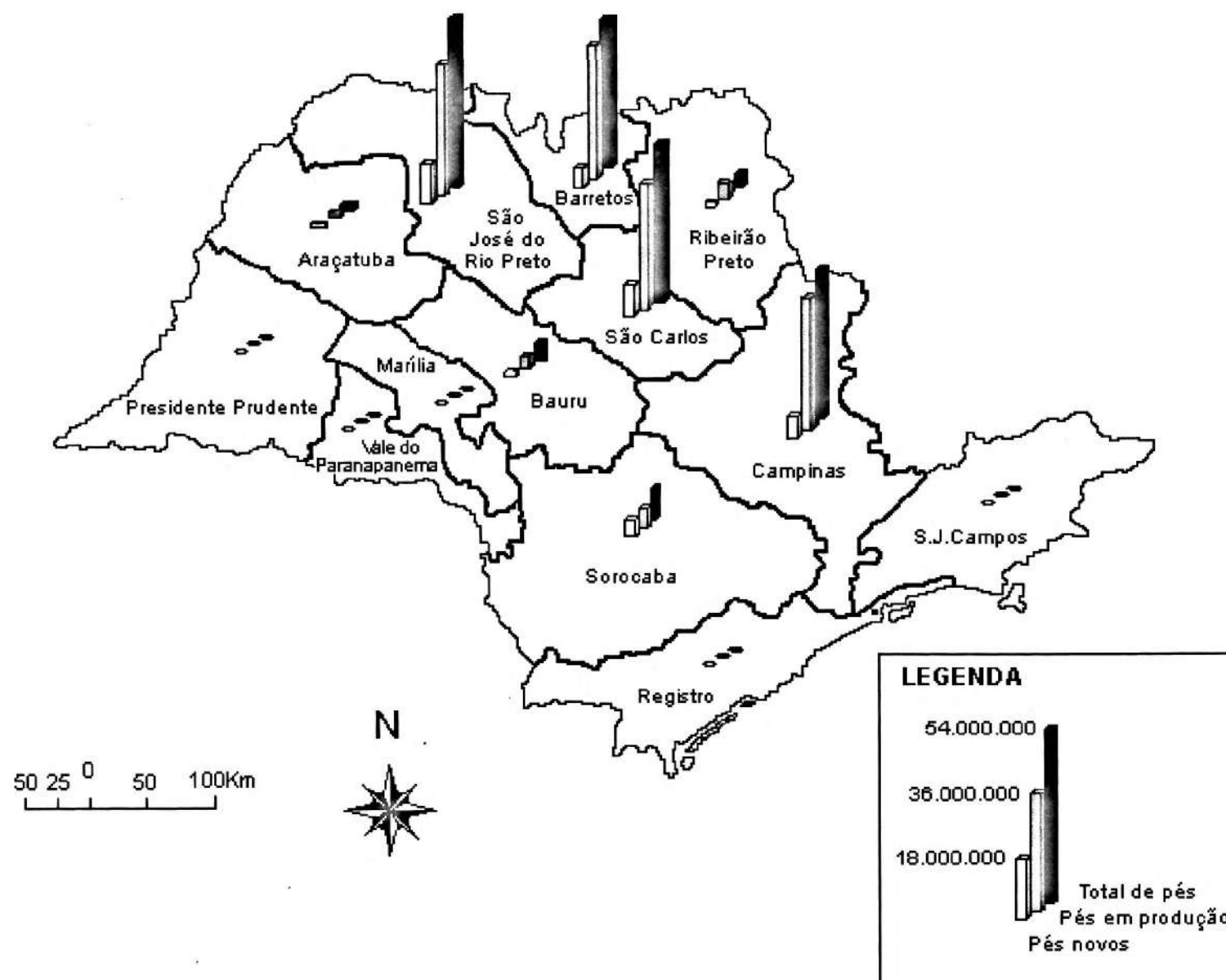
instabilidade provocada pela implantação de planos econômicos governamentais, induziram os agricultores a realocar recursos produtivos entre cultivos de mercado mais rentáveis e de menores riscos, acarretando modificações no padrão de cultivo regional” (CAMARGO et al., 1995).

Outra região em que a laranja está se expandindo é a DIRA de Sorocaba, sendo a segunda cultura em área ocupada, com 12,5%, substituindo áreas de feijão, pastagem natural, algodão e arroz. Nas DIRAs de Bauru e Araçatuba, as áreas ocupadas com laranja estão em terceiro lugar; já nas DIRAs de Ribeirão Preto, Presidente Prudente e Marília colocam-se em sexto e no Vale do Paranapanema a laranja é a oitava cultura. Somente em duas DIRAs a laranja sofreu o efeito-substituição negativo, ou seja, cedeu área para outras atividades agrícolas, como pastagem em Registro e reflorestamento, pastagem, feijão, café, cana para indústria e goiaba em São José dos Campos.

Na realidade, em todo o Estado de São Paulo há boas condições climáticas para se estabelecerem pomares, contudo, a principal região citrícola paulista ocupa um eixo que vai da Região de Campinas ao extremo norte do Estado (Cartograma 3.1).

A decisão dos produtores sobre novos plantios é fortemente influenciada pela expectativa de preço podendo se verificar que, atualmente, o cultivo de laranja é visto pelos agricultores como sendo a melhor opção de investimento e com retorno garantido. Os pomares com pés novos concentram-se nas regiões tradicionais de plantio, aumentando ainda mais a especialização das regiões. Em 1994, o número de pés novos na DIRA de São José do Rio Preto foi de 11.040 mil pés, em São Carlos de 8.900 mil pés, em Barretos de 5.360 mil pés e em Sorocaba de 3.940 mil pés (ANUÁRIO IEA, 1995). Não obstante, a DIRA de Sorocaba, que até pouco tempo não era representativa em pomares cítricos, na década de noventa apresenta-se como uma região que possui enorme potencial de cultivo.





Cartograma 3.1 - Estado de São Paulo, Distribuição dos Pomares de Laranja, por Divisão Regional Agrícola, 1994.  
 Organização: Celma da Silva Lago Baptistella  
 Fonte: Instituto de Economia Agrícola e Coordenadoria de Assistência Técnica Integral.



Quanto aos pomares adultos, constata-se, em 1994, que, entre as principais regiões produtoras o número médio é de 32.380 mil pés, enquanto que na DIRA de Sorocaba o número de árvores em idade de produção é de 5.020 mil pés. O espaço ocupado pela citricultura, reunindo pomares novos e em produção, não deixa dúvidas sobre a importância da cultura no Estado, com 184.000 mil pés em 1994 e uma produção de 274.730 mil caixas de 40,8kg. Dessa produção, cerca de 70% teve por destino a industrialização de suco concentrado congelado para o mercado externo, 28% para o consumo interno e 2% para a exportação (ANUÁRIO IEA, 1995).

No início da década de noventa, foram instaladas no mercado varejista, para atender o consumo interno brasileiro, extratoras de suco de laranja natural à vista do consumidor e indústrias processadoras de suco de laranja natural pasteurizado. No segmento das extratoras, a aquisição da matéria-prima vem sendo feita, na maior parte das vezes, junto aos atacadistas no Entrepósito Terminal de São Paulo. Até 1994 já haviam sido instaladas 1.528 unidades, sendo 31% no Estado de São Paulo e 20% no Estado do Rio de Janeiro (MAIA & AMARO, 1994).

As fábricas que processam suco de laranja natural pasteurizado iniciaram suas atividades em 1992, com a instalação no Estado de São Paulo, de quatro empresas situadas nos municípios de Jundiaí (Parmalat), Cerqueira César (Laticínios Avaré), Cajamar (Suntropic) e Matão (M.G.S. Sucos Tropicais). A capacidade potencial total instalada dessas empresas era de aproximadamente 2,3 milhões de caixas de laranja por ano, o que equivale a 3,5% da produção da fruta destinada ao consumo interno (MAIA & AMARO, 1994). A aquisição de laranja, por parte dessas empresas, tem sido feita diretamente dos produtores ou *packing-houses*. Algumas delas estão elaborando contratos específicos com os produtores, visando selecionar seus fornecedores.

Esses novos produtos introduzidos no mercado interno têm resultado na formação de hábito de consumo de suco junto à população de crianças e jovens, o que, a longo prazo, deverá contribuir para a expansão do mercado nacional e como alternativa de venda da produção para

pequenos e médios citricultores, dando-lhes condições para vender sua safra não apenas para fábricas de suco concentrado ou para comerciantes atacadistas.

Embora novos mercados para laranja estejam surgindo tanto no Brasil quanto no exterior, é para a indústria processadora de suco concentrado que é destinada a maior parte da produção de laranja. A partir de 1982 o Brasil assumiu a liderança na exportação de suco de laranja concentrado congelado, posição antes ocupada pelos Estados Unidos. Embora estes dois países sejam os maiores produtores mundiais de suco, suas produções atendem mercados diferentes. Enquanto grande parte da produção norte-americana destina-se ao mercado interno, a produção brasileira dirige-se, quase que exclusivamente, ao mercado externo.

O mercado internacional de suco de laranja apresenta como principal característica o fato de ser muito concentrado. Os maiores demandantes desse produto restringem-se ao grupo dos países com elevado nível de renda per capita. No período de 1989/90 a 1992/93, ocorreram mudanças nas posições dos países importadores de suco do Brasil, com significativa tendência à redução da posição dos Estados Unidos, cuja participação passou de 40,0% em 1989/90 para 28,6% em 1992/93, ocorrendo o mesmo com o Canadá, que de 5,9% passou a 2,5%. Em contrapartida, cresceram as exportações para os países europeus, que de 45,9% em 1989/90 passaram a absorver 58,1% do volume total em 1992/93. Os principais portos de acesso para a Europa são os da Holanda e da Bélgica, onde a Sucocítrico Cutrale e a Citrosuco Paulista construíram seus *tank-farms* (armazéns para estocagem frigorífica a granel) para recepção do suco concentrado congelado de laranja, transportados por navios de graneis líquidos especialmente destinados a esse produto (MAIA & AMARO, 1994).

Visando atingir o mercado asiático, também foi instalado no Japão (em Nagoya) um terminal portuário específico para desembarque de suco a granel. Esse país, a partir de abril de 1992, eliminou o sistema de cotas de importação de sucos de laranja, aumentando assim suas compras do Brasil. Outro país que vem ganhando importância como destino para o suco de

laranja brasileiro é a Coréia do Sul (MAIA & AMARO, 1994).

Embora o consumo internacional de suco concentrado esteja passando por algumas alterações, a taxa de crescimento anual tem se mantido no nível de 3% a 4% a.a. A incorporação de novos mercados passa por alterações lentas de hábito e de outros aspectos, como rede interna de distribuição, embalagem, qualidade, *marketing* e concorrência com outros sucos naturais.

A produção de laranja, conforme o relatório do Departamento de Citrus da Flórida, pode ser de 225 milhões de caixas para a safra 1996/97 e de 270 milhões para a safra 2002/03. No mesmo relatório as projeções sobre oferta e demanda de suco de laranja prevêem o equilíbrio entre importações e exportações para 1996/97 e exportações líquidas a partir de 2002/03 (SILVA, 1994). Tal fato irá acirrar a competição entre os produtos do Brasil e dos Estados Unidos nos mercados importadores e poderá alterar, de modo marcante, o cenário produtivo nos países exportadores. Segundo GIORGI (1994), a citricultura brasileira é competitiva e continuará sendo competitiva, qualquer que seja o cenário futuro. O problema será adaptar-se à situação de aperto das margens de lucro, onde o jogo não será de apostas no aleatório, mas calcado em novas práticas e posturas empresariais.

# 4

## A PESQUISA DE CAMPO

O intuito de desenvolver um estudo que fosse capaz de delinear o perfil da mão-de-obra volante, especificamente do colhedor de laranja (a denominação “colhedor” compreende os gêneros feminino e masculino, exceto quando especificado) nas regiões do Estado de São Paulo onde sua difusão espacial é importante, surgiu pelo fato de esta cultura passar a ocupar lugar de destaque no emprego da mão-de-obra, arregimentando entre 40 a 60 mil trabalhadores, dependendo do desempenho do ano/safra (BAPTISTELLA et al. 1994a). Por ser uma atividade agrícola eminentemente capitalista, tem interferido profundamente na estrutura rural/urbana e na reprodução social. Generaliza-se o trabalho assalariado transformando os volantes, que trabalham na citricultura, em operários rurais, pois já interiorizaram as relações de produção que esse sistema impõe.

Sabia-se, de antemão, que tal estudo exigiria o conhecimento amplo dos personagens que arregimentavam esses trabalhadores, os barracões, os atacadistas, os empreiteiros e as indústrias de suco concentrado. Para que se pudesse obter tal conhecimento, o primeiro passo era compor um cadastro que contemplasse todos estes empregadores. Esforços foram realizados para que esse primeiro quesito metodológico fosse cumprido. A meta inicial foi localizar e quantificar os

empregadores que se encontravam dispersos nas regiões. Segundo especialistas do setor, existiam mais de quinhentos barracões, atacadistas e empreiteiros, no entanto, a impossibilidade prática de tal estudo ficou evidente ao se constatar que muitos não possuíam endereços precisos e que todo esforço de investigação estava sendo inócuo, com exceção das indústrias de suco concentrado, que foram rapidamente localizadas e quantificadas.

A decisão de estudar exclusivamente as indústrias baseou-se na expressão que estas tem na absorção da laranja. Estudos sobre o destino da produção de laranja em São Paulo, elaborados pelo Instituto de Economia Agrícola (IEA) e pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (FIBGE), mostram que, em 1993, o Estado de São Paulo produziu 307,0 milhões de caixas, das quais 0,6% foram destinadas à exportação de fruta fresca, 21,1% ao consumo interno (incluindo perdas) e 78,2% à industrialização. Se é este setor o mais representativo no consumo da fruta, conseqüentemente, é o que mais emprega trabalhadores. A impossibilidade prática de se compor todo o setor citrícola foi uns dos limites deste trabalho. Não impediu, entretanto, que a análise do tema fosse feita além - embora também a partir - das indústrias, garantindo assim a abordagem globalizante que se definia como meta.

A pesquisa dividiu-se em três etapas de investigação. A primeira consistiu em obter a distribuição geográfica dos pomares nos municípios e nas Divisões Regionais Agrícolas (DIRAs). Os dados estatísticos para esta etapa foram obtidos por meio do levantamento de Previsão e Estimativa de Safras do Estado de São Paulo, realizado pelo Instituto de Economia Agrícola (IEA) e a Coordenadoria de Assistência Técnica Integral (CATI), da Secretaria de Agricultura e Abastecimento (SAA). As DIRAs foram classificadas em ordem decrescente de número de pés (novos e em produção) para a confecção do cartograma 3.1, o qual teve por objetivo visualizar as principais regiões produtoras, a dimensão do cultivo e a ocupação de pomares em novas regiões.

A segunda etapa do processo de investigação foi contactar todas as indústrias de suco

concentrado de laranja. Foi elaborado um roteiro de entrevistas pessoais com os gerentes ou diretores de Recursos Humanos de cada indústria, nas quais se buscava uma exposição detalhada do perfil da indústria nos seguintes aspectos: suprimento de matéria-prima (de quem e de onde provém), o número de turmas necessárias para a colheita e o sistema de utilização da força de trabalho nos pomares, como forma de contrato, de pagamento, o critério de escolha dos empreiteiros e dos volantes, o transporte e a fiscalização do trabalho. A pesquisa teve boa aceitação por parte das indústrias, entretanto, houve resistência em algumas delas. Para contornar esta dificuldade, o apoio da Associação Brasileira dos Exportadores de Citrus (ABECITRUS), que conhecia a pesquisa, foi decisivo para se ter o acesso a tais indústrias. Superado este problema, os dados foram fornecidos sem restrições e as dúvidas ocorridas, no transcorrer das entrevistas, esclarecidas.

Para que a pesquisa obtivesse êxito era necessário garantir alguns procedimentos junto às indústrias, que consistiam em: todos os questionários, tanto dos empreiteiros quanto dos volantes, seriam aplicados pela autora desta dissertação, sem que eles sofressem quaisquer modificações, como também o delineamento amostral. Este consistia em sortear as turmas de cada indústria ao acaso e, uma vez no pomar, sortear colhedores dentro da turma previamente sorteada, sem interferência do representante da indústria nem do turmeiro (a descrição detalhada do método e da técnica encontra-se no Anexo 1).

De posse dos dados das indústrias e da garantia dos procedimentos, teve início a terceira etapa do processo de investigação, que constou da realização de entrevistas com os turmeiros e os volantes. O período de que se dispunha para cumprir esta etapa, dado que foram gastos mais de quatro meses para as etapas anteriores, era de no máximo dois meses e meio (outubro, novembro e meados de dezembro, quando se dá o término da colheita destinada às indústrias de suco concentrado congelado). Ao se dimensionar, o percurso e o número de entrevistas, o tempo mostrava-se exíguo. Outras variáveis que se tinham de levar em conta eram as dificuldades de



se encontrar os pomares<sup>3</sup>, depois os talhões, as turmas sorteadas<sup>4</sup>, o tempo destinado ao sorteio dos colhedores no pomar, as entrevistas com o empreiteiro e com os colhedores. Deve-se ter em mente que cada entrevistado tinha o seu tempo, seu temperamento e suas dificuldades tanto para serem abordados quanto para responder ao questionário.

Estar perdido no pomar era fato corriqueiro, dada a homogeneidade da paisagem. Quando se tinha um ponto de referência, a mobilidade no interior do pomar e a saída deste eram mais rápidas. Era necessário amenizar, rapidamente, estas dificuldades para que esta etapa não sofresse prejuízos. O único caminho foi nos familiarizarmos com a paisagem e entendermos a racionalidade de cada pomar. Superar esses obstáculos era imprescindível, pois o próprio esquema amostral exigia a não substituição dos elementos sorteados. Não encontrar a turma ou não concluir as entrevistas resultava em reiniciar todo o processo de sorteio na indústria, uma vez que as turmas deslocavam-se diariamente. A necessidade de finalizar esta terceira etapa no mesmo ano em que as indústrias tinham fornecido os dados era fundamental, pois em cada safra o número de turmas, arregimentadas pelas indústrias, sofre alterações.

O roteiro das entrevistas realizadas com os empreiteiros e com os trabalhadores volantes constava de um item introdutório, no qual eram solicitados dados pessoais do entrevistado, dados relativos à sua família - composição, idade, sexo, escolaridade, trabalho e renda - e dados sobre as suas condições de vida. No segundo item as condições de trabalho como empreiteiros e como volantes. No terceiro, as condições de trabalho fora da época de colheita. Finalmente eram solicitadas aos volantes entrevistados suas avaliações sobre as indústrias, sua opinião de como se poderia melhorar o rendimento na colheita, sua nutrição no pomar e as suas aspirações para

---

<sup>3</sup> No sorteio das turmas, conseqüentemente dos pomares, uma estava, por exemplo, colhendo no município de Porto Ferreira e a outra no município de Olímpia. Para concluir uma indústria era necessário percorrer muitos quilômetros.

<sup>4</sup> Vale ressaltar que, dependendo do tamanho do pomar, várias turmas estavam colhendo ao mesmo tempo.

o futuro (modelos dos questionários podem ser encontrados no Anexo 2).

Com as entrevistas concluídas, os dados foram digitados e passaram por um processo de depuração, para que informações errôneas não fossem incorporadas aos resultados finais. Para o processamento estatístico dos dados foi utilizado o SAS (*Statistical Analysis Software*), conforme SAS INSTITUTE (1989a, 1989b).

Os aspectos qualitativos foram observados durante a aplicação dos questionários, tanto nas indústrias, quanto para os empreiteiros e colhedores, com o intuito de captar a relação empregado-empregador e as aspirações das partes, dentre outras. Essas informações foram analisadas separadamente e aparecem no decorrer deste trabalho, razão pela qual se dispensam aqui maiores comentários, mesmo porque, não se tinha delineado nenhum roteiro predeterminado, e os informes iam sendo levantados ou observados à medida que as entrevistas estavam sendo realizadas.

Além desses dados de campo, também se realizou pesquisa às fontes bibliográficas e estatísticas disponíveis, tendo em vista a utilização de informações que pudessem auxiliar a análise que estava sendo proposta.



# 5

## A INDÚSTRIA

O cultivo da laranja não é fato recente em São Paulo, mas a produção se expandiu e se consolidou com as primeiras instalações de indústrias processadoras de suco concentrado congelado em 1963 (Tabela 5.1). Contudo, foi a partir da década de setenta que este setor passou a desempenhar papel de destaque na economia, devido ao seu elevado efeito multiplicador, tanto ao nível interno, via geração de empregos diretos e indiretos, quanto ao nível externo, via entrada de divisas no país<sup>5</sup>. As 16 fábricas que funcionavam em 1994 estavam instaladas próximas às fontes produtoras de matéria-prima<sup>6</sup>, assumindo, assim, um caráter concentrado em termos geográficos (Figura 5.1). A localização das indústrias é fator primordial para aquisição da matéria-prima, que é adquirida em toda a região citrícola paulista e no Triângulo Mineiro.

---

<sup>5</sup> Mais detalhes a respeito dos fatores histórico-econômicos e edafo-climáticos que propiciaram a expansão da cultura de laranja e das instalações das indústrias em São Paulo encontram-se em MARTINELLI (1987), OLIVEIRA (1986), MAIA (1992) e MAIA & AMARO (1994).

<sup>6</sup> Vale salientar que a fruta representa o principal componente da planilha de custo. Estabelecer-se o mais próximo possível das áreas produtoras de laranja é a principal estratégia mercadológica.

TABELA 5.1 - Características gerais das empresas produtoras de suco de laranja concentrado, Estado de São Paulo, 1994.

Empresa	Ano de fundação	Número de fábricas	Municípios	Produção de frutas (%)		Número de municípios de que provém a matéria-prima	Distância dos pomares (km)		Número médio de empregados por safra	Número médio de colhedores por turma	Número total de colhedores
				Próprias	De terceiros		Média	Máxima			
Citrosuco Paulista S/A	1963	2	Matão Limeira	...	...	Região citrícola <sup>1</sup> e sul de Minas Gerais	...	...	400	35	14.000
Sucocítrico Cutrale Ltda.	1967	4	Araraquara Colina Olímpia Conchal	25	75	Região citrícola (223)	100	250	400	35	14.000
Coinbra-Frutesp	1975	2	Bebedouro Matão	-	100	Região citrícola	...	...	270	30	8.100
Cargill Citrus Ltda.	1977	2	Bebedouro Uchoa	18	82	Região citrícola e sul de Minas Gerais	150	380	120	30	3.600
Basctrus Agro Indústria S/A	1984	1	Mirassol	-	100	101	90	250	40	35	1.400
Citrovita Indústria S/A	1991	1	Catanduva	-	100	Região citrícola	100	450	28	30	840
CTM Citrus S/A	1954	1	Limeira	-	100	47	100	380	25	35	875
Cambuhy Citrus Comercial e Exportação Ltda.	1991	1	Matão	20	80	24	90	160	53	35	1.855
Branco Peres Citrus S/A	1979	1	Itápolis	20	80	7	25	150	33	24	792
Frutax Indústria e Comércio Ltda.	1993	1	Monte Azul Paulista	20	80	30	60	200	12	35	420
Montecitrus Indústria e Comércio Ltda.	1984	1	Monte Azul Paulista	-	100	80	120	380	53	35	1.855

<sup>1</sup> Refere-se à região produtora de citros para a indústria de suco cítrico congelado no Estado de São Paulo.

Fonte: dados fornecidos pelas empresas.

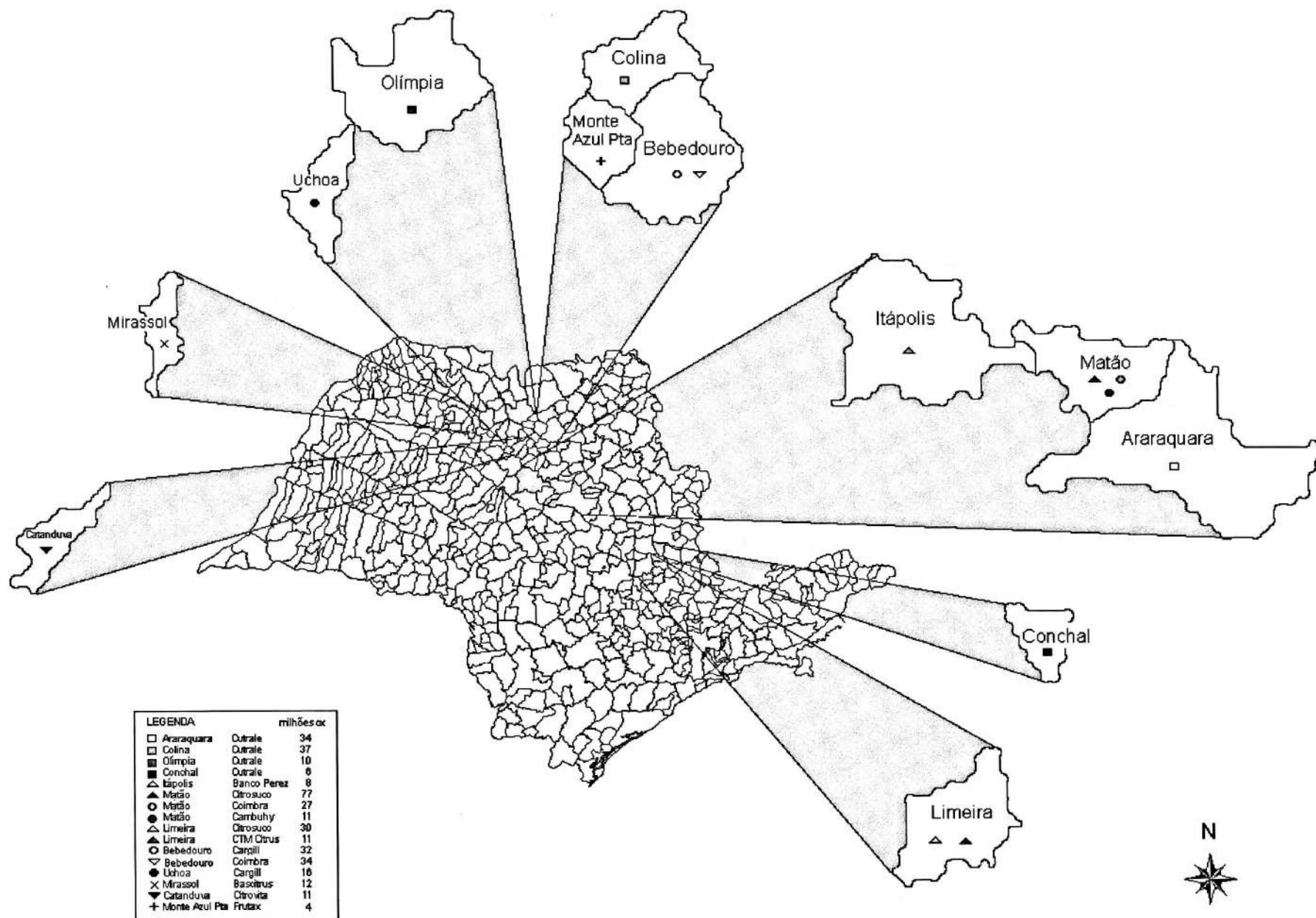


Figura 5.1 - Estado de São Paulo, empresas processadoras de sucos cítricos por município e capacidade nominal instalada, 1994.  
 Organização: Celma da Silva Lago Baptistella

Na região de Campinas encontram-se três indústrias: duas em Limeira (Citrosuco e CTM Citrus) e uma em Conchal (Citromogiana - Cutrale); na região de São Carlos há cinco indústrias, sendo três instaladas em Matão (Citrosuco, Coimbra-Frutesp e Cambuhycitrus), uma em Araraquara (Sucocitrico Cutrale) e uma em Itápolis (Branco Peres); na região de Barretos é onde se concentra o maior número de indústrias: uma no município de Monte Azul Paulista (Frutax), duas em Bebedouro (Coimbra-Frutesp e Cargill), uma em Olímpia (Citrovale Cutrale) e uma em Colina (Sucocitrico Cutrale). Na região de São José do Rio Preto encontram-se três indústrias: uma em Mirassol (Bascitrus), uma em Uchoa (Cargill, arrendada para a Montecitrus) e uma em Catanduva (Citrovita). Vale salientar que duas indústrias localizadas na região de São Carlos, na época do levantamento de campo de nossa pesquisa, estavam trabalhando com fruta-posta fábrica<sup>7</sup>: a Royal Citrus no município de Taquaritinga e a Central Citrus em Matão.

O parque industrial produtor de suco de laranja concentrado congelado no Brasil consiste em fábricas modernas, da mais avançada tecnologia. Todas aproveitam os subprodutos das frutas cítricas com produção de óleos essenciais da casca e *pellet* de polpa cítrica. A indústria de suco de laranja no Brasil, em comparação com a de outros países (em especial com a dos EUA) é bastante concentrada, pois mais da metade da capacidade instalada pertence aos dois maiores grupos - Citrosuco e Cutrale - os quais, no entanto, reduziram sua participação de 61% em 1990 para 52% em 1994.

No período de 1990-94, ocorreram mudanças na estrutura da indústria paulista de sucos cítricos com o ingresso de novas empresas e aumento na capacidade instalada, passando de 817 extratoras em 1990 para 967 em 1994. Em 1992, duas novas fábricas entraram em funcionamento: Citrovita do grupo Votorantim e, a outra, Cambuycitrus do Grupo Moreira Sales. Em 1994, essas fábricas participaram com aproximadamente 6% da capacidade instalada da

---

<sup>7</sup> O termo fruta-posta fábrica significa o suprimento de fruta oferecida diretamente pelo produtor ou fruteiro que se encarregam de realizar a colheita e o transporte até a fábrica.

indústria de suco no Estado. Nesse mesmo período, destacam-se o aumento da capacidade de moagem da Frutropic e da Bascitrus. Em 1993, a Frutropic, pertencente ao grupo francês Dreyfuss (Coinbra, no Brasil), adquiriu a Frutesp (Bebedouro); e o *pool* de produtores Montecitrus, que arrendava as instalações da fábrica da Cargill em Uchoa para processar a produção de frutas de seus associados, sofreu, em 1993, uma divisão. Parte do grupo (com cerca de dez milhões de caixas de laranja) passou a uma associação paritária com a Cambuycitrus, cujo suprimento de frutas próprias era insuficiente para atender a suas necessidades operacionais. A outra parte resolveu construir uma nova fábrica em Monte Azul Paulista, que entrou em operação em 1994 (com onze extratoras) para processar ao redor de seis milhões de caixas, das quais 50% de produção própria (MAIA & AMARO, 1994).

Vale salientar que se trata de um setor com grande diversidade de controle acionário, onde coexistem empresas de capital nacional (Cutrale, Citrosuco, Branco Peres, Bascitrus, Citrovita, Canbuycitrus, Frutax, CTM Citrus) e multinacionais (Cargill, Dreyfuss). As empresas formam um oligopólio concentrado<sup>8</sup>, levando a estreita relação de interdependência entre todos os membros do mercado. Em consequência deste fato, o valor pago ao colhedor por caixa colhida tem sido estabelecido, de fato, pelas indústrias, as quais, têm obtido a aprovação dos Sindicatos de Trabalhadores Rurais (STRs)<sup>9</sup> na Convenção (Negociação) Coletiva de Trabalho (Anexo 3) para o valor já acordado entre elas. Por exemplo, em 1994 o valor da caixa colhida de 25-27kg

---

<sup>8</sup> Uma análise mais criteriosa sobre a formação de preços de suco, nos níveis nacional e internacional, e o poder do oligopólio das indústrias processadoras de suco de laranja instaladas em São Paulo pode ser obtida em MARGARIDO (1994).

<sup>9</sup> Pode-se dizer que a força sindical na zona rural não tem cumprido o seu papel como representante de classe na formação dos salários via negociação coletiva, sem atuação e fiscalização efetiva também quanto às condições de trabalho e à jornada de trabalho, as quais estão previstas nas cláusulas que regulamentam a Convenção Coletiva de Trabalho. A fraca atuação do poder sindical rural é um fato, com exceção da questão da posse de terra, mas isto ocorre em outra região do Estado, não sendo o caso na região citrícola. Para maiores detalhes sobre as regiões e a atuação dos STRs, ver os trabalhos de VICENTE, et al. (1993) e REICH (1991).

ficou em R\$0,07 no decorrer de toda a safra (maio a dezembro)<sup>10</sup>.

Como mencionado, a localização estratégica das indústrias é fato primordial para aquisição da matéria-prima. Pode-se observar que as quatro primeiras empresas adquirem a matéria-prima em toda a região citrícola paulista e no triângulo mineiro, enquanto que as outras indústrias adquirem a laranja somente em São Paulo. De forma geral, o suprimento é originário de pomares situados à distância máxima de 450km (Tabela 5.1).

As indústrias adquirem matéria-prima produzida por terceiros, ou seja, de citricultores independentes. Como o preço da laranja é negociado entre os citricultores e as empresas, a aquisição dos pomares pelas empresas fica por conta das vantagens que cada empresa possa vir a oferecer ao produtor, como, por exemplo, financiar os pomares, dar assistência técnica nos tratos culturais, dentre outros. Essa competição entre as empresas é bastante acirrada, principalmente as de pequeno e médio portes e acontece geralmente a cada três anos, quando se finalizam os contratos de exclusividade.

As empresas de suco cítrico, principalmente as de pequeno e médio porte, dependem muito ainda dos produtores de laranja, contudo o que se pode observar é que várias delas estão produzindo sua própria matéria-prima, como a Cutrale, onde 25% do total de frutas esmagadas em suas extratoras provêm de seus pomares (Tabela 5.1). Para o Estado, as cifras de produção própria de laranja por parte da indústria fica em torno de 32% e 68% de produção de terceiros. O percentual de produção própria está subestimado, uma vez que a empresa Citrosuco não informou sua produção. Todavia não invalida o valor da informação, pois acredita-se que a tendência, principalmente das grandes empresas, será de aumentar seus pomares.

Segundo o pesquisador Dr. Antonio Ambrosio Amaro, a análise de pomares de laranja pelas próprias empresas processadoras de suco concentrado deve ser conduzida fazendo-se duas

---

<sup>10</sup> Este tema será discutido com mais detalhes e profundidade no capítulo 7, sobre o colhedor de laranja.



considerações: a) distinguindo-se a implantação de pomares feita pela empresa industrial daquela feita pelos seus acionistas principais e diretores de forma independente; e b) os plantios terem sido realizados antes da existência (ou construção) da fábrica ou depois de ter sido instalada a unidade industrial. Evidentemente são condições extremamente inter-relacionadas, por vezes muito difícil de serem caracterizadas com precisão, e que necessitam ser avaliadas para cada uma das firmas, embora não se disponha de informações (oficiais ou não) para todas, mas que permitem traçar pelo menos um quadro referencial das tendências e da política setorial. Assim, quando a fruta (matéria-prima) provém de pomares pertencentes a diretores ou altos funcionários das fábricas essa produção não deve ser considerada como fruta própria das indústrias, mas, tão somente, que se tratam de fornecedores cativos das empresas. Na prática (ou na gíria citrícola) essa condição é chamada de “fruta prisioneira”, ou seja, muito provavelmente não será negociada com outros concorrentes, e portanto, não se constitui em preocupação a sua aquisição ao início de cada safra, ainda que as expectativas de preços não sejam das melhores. O volume total dessa “fruta prisioneira” por empresa eleva-se quando se consideram, também, os pomares pertencentes a parentes, diretores e amigos privilegiados dos diretores (a exemplo de gerentes de bancos nas cidades onde estão instaladas as fábricas) passando a representar então percentuais mais expressivos em relação à capacidade instalada de cada uma delas. Quando se agrega a produção própria das empresas industriais com aquela dos seus acionistas e mais a “fruta prisioneira”, pode-se considerar que existe no setor industrial citrícola brasileiro uma “cristalização” quanto ao suprimento de matéria-prima para as fábricas, reduzindo a concorrência na compra e na venda da fruta ao início de cada safra.

Cabe ainda notar que, embora existam em funcionamento no Estado de São Paulo ao redor de trezentos *packing-houses* pertencentes a atacadistas de fruta fresca, a participação deles é muito reduzida na competição pela compra de fruta, sendo até comum que mantenham contratos com as fábricas para fornecimento da laranja de qualidade inferior, quanto à aparência,

que será selecionada durante o processo de beneficiamento e embalagem. Alguns desses atacadistas podem até mesmo serem relacionados como fornecedores privilegiados, dependendo do grau de relacionamento que mantenham com os diretores das indústrias. A troca de frutas de qualidade superior por parcelas de pior aparência, num processo de reciprocidade de tratamento mercantil entre fábricas e atacadistas, ainda que pouco expressiva quantitativamente, é outra situação que não deve ser esquecida no comércio de citros em São Paulo, em particular no início da safra (maio/junho) e ao final (fruta temporã em janeiro/março do ano seguinte).

Quanto ao aspecto do plantio de pomares terem sido feitos antes da construção da fábrica, sua importância é mais relativa ao percentual que representaram quando se instalou a indústria e que poderão continuar ou não com o decorrer do tempo, em função da política de suprimento que vier a ser seguida pela empresa.

Mesmo com todos esses referenciais, várias são as razões que têm levado as empresas a possuírem seus próprios pomares, como o interesse em caminhar para sua autonomia, podendo escolher a variedade da laranja, minimizar os efeitos não controláveis como o preço de mercado e o clima, maximizar a eficiência no uso dos fatores de produção (terra, máquina, mão-de-obra), combinar as épocas de plantio e colheita, reduzir o custo de produção, garantir o emprego de tecnologias de ponta, aumentar a produção e a produtividade por pé, controlar as pragas, prever os investimentos, obter a renda da terra.

Além disso, alguns fatos que têm ocorrido nos pomares também pesam na decisão de algumas indústrias a produzir sua matéria-prima: o roubo noturno e a venda do mesmo pomar a comerciantes de fruta *in natura*. O roubo noturno acontece da maneira descrita a seguir, segundo relato da indústria. Após carregar o último caminhão, os volantes colhem mais certa quantidade de caixas e deixam-nas enfileiradas no final da rua do talhão que se está colhendo ou que se irá colher, para que o primeiro caminhão do dia seguinte seja carregado mais rapidamente. Geralmente as turmas saem do pomar entre 16:30 e 17:00 horas, existindo ainda



a luz do sol. Os ladrões chegam em torno das 17:30 horas e permanecem no pomar até o pôr-do-sol (facilitado pelo horário de verão, nos meses de novembro e dezembro). Para contornar o problema, funcionários das indústrias, responsáveis por supervisionar a colheita, foram designados para percorrer os pomares e talhões que eram colhidos ou estavam por colher até o sol se por. Mesmo assim, o problema foi amenizado, mas não solucionado. Quanto à venda do mesmo pomar, o contrato é feito com a indústria e depois negociado com o comerciante. Na maioria das vezes, o comerciante pagou pela caixa um valor maior, enquanto que a indústria pagou o preço estabelecido no acordo.

Outro fator importante para a indústria consiste em dimensionar e arregimentar a mão-de-obra necessária para a colheita dos pomares. O número de turmas varia de acordo com o tamanho da empresa e a filosofia de trabalho. Empresas como Citrusuco e Cutrale necessitam geralmente de 400 turmas, arregimentando 14.000 colhedores, o que corresponde a aproximadamente 59% do total de pessoas empregadas na citricultura, ao passo que a Frutax que entrou em operação em 1994 e é caracterizada como uma indústria de pequeno porte, necessita de 12 turmas totalizando 420 colhedores, o que corresponde a 0,9% do total (Tabela A.1, no Anexo 1). O número necessário de trabalhadores para a colheita depende, diretamente, do desenrolar da safra, variando de 40 mil a 60 mil pessoas. Contudo, a safra 1993/94 foi atípica devido a dois fatores que influenciaram negativamente no emprego de mão-de-obra: o primeiro referente ao clima (geada no início da colheita e seca nos meses finais) e o segundo à greve dos colhedores no meio do período. O número médio de trabalhadores por turma diminuiu de 35 para 29 pessoas em 1994, enquanto que o contingente arregimentado diminuiu de 47.700 para 42.900 pessoas (Tabelas 5.1 e A.1). Vale salientar que duas empresas (Royal Citrus e Central Citrus), que ocupavam em média 500 colhedores cada uma, ficaram paradas. Esses dados indicam que as empresas citrícolas teriam deixado de ocupar, aproximadamente, seis mil colhedores; o valor seria maior se fossem computadas as outras atividades que estão ligadas diretamente ao pomar

ou à produção de suco.

## 5.1 - INDÚSTRIA E SUA ORGANIZAÇÃO

Para entender a estrutura organizacional das indústrias citrícolas em relação ao colhedor de laranja, faz-se necessário discutir o conceito da administração científica, desenvolvido por Taylor na virada do século XIX, e apresentar as novas teorias de administração que passaram a ser formuladas a partir da década de oitenta e que estão, paulatinamente, sendo introduzidas em algumas indústrias do setor. Contudo, é o conceito taylorista que parece ainda predominar na organização e no pensar das várias empresas visitadas.

A base teórica da administração científica não reconhece o conflito entre o indivíduo e a organização, mas argumenta que “o que é bom para a administração é bom para o operário”. O incentivo do operário pauta-se unicamente pelo dinheiro, que, então, deve ser pago conforme o seu mérito de realização. Na administração científica o trabalho duro é pensado como sendo bom tanto para o administrador quanto para o trabalhador, pois aumenta a produtividade, o lucro e, por sua vez, aumenta os salários e a satisfação dos trabalhadores. Para Taylor só existia uma maneira de realizar bem uma tarefa, ou seja, via estudo científico cauteloso, eliminando todos os movimentos inúteis do operário. A maximização da eficiência na execução de uma tarefa, resulta em uma intensificação do trabalho e do tempo útil. Taylor embasou seu estudo nos seguintes princípios (CORTÉZ, 1993):

- a) de utilizar ideologicamente a eficácia científica, a qual se realiza via apropriação do saber do trabalhador, transformando-o em normas e métodos, sob a justificativa de que se tornaria mais eficaz por meio dessa sistematização. Em outras palavras, significa desenvolver um estudo científico de cada operação, para avaliar qual a capacidade total

do operário num dia típico de trabalho;

b) de seleccionar o operário com melhor ajustamento à execução das tarefas estabelecidas pela organização. Essa seleção científica do trabalhador baseia-se na premissa de que o conteúdo inteligente do trabalhador pertence ao capital e que o homem deve ser adestrado para executar as tarefas conforme um método preestabelecido, não devendo possuir o potencial intelectual e estoque de conhecimento necessário para concebê-lo. Assim, criou-se uma divisão funcional das tarefas - a administração pensa e o operário executa. O operário deve estar qualificado somente para executar da melhor maneira uma única função, com os movimentos e tempo determinados pela administração;

c) de exercer uma supervisão sobre o trabalhador que evite desnecessárias perdas de tempo e controle de indisciplina e insubordinação; e

d) de criar uma relação de cooperação entre administração e operários.

A teoria clássica da organização do trabalho tem por dogma a divisão do trabalho. Quanto mais um trabalho específico puder ser fragmentado em suas partes componentes mais simples, mais especializado e, conseqüentemente, mais capaz se tornará o operário para a execução de sua parte da tarefa. Essa forma de organizar e racionalizar o trabalho resultou no aumento de trabalhadores não qualificados, no barateamento dos salários e no aumento do exército industrial de reserva.

Críticas foram feitas à teoria da administração científica por ser extremamente mecanicista e por não considerar o indivíduo como um ser social. A partir das críticas, muitas teorias, embasadas no terreno sócio-psicológico, surgiram para responder à questão da motivação

ao trabalho, como a teoria da hierarquia das necessidades e a teoria da organização e personalidade, dentre outras<sup>11</sup>. Contudo, nenhuma dessas teorias solucionou a crise que permeava o sistema de produção, que é o da obsolescência do indivíduo nas inovações tecnológicas, pois cada grupo de inovação é o componente chave de uma nova ordem, calcada no paradigma taylorista.

Para reverter o processo, algumas formas de organizar o trabalho têm sido teorizadas e implementadas, como a Especialização Flexível, o Sistema de Produção da Toyota, o Sistemofatura, o Fordismo Híbrido, a Reengenharia e a *Learning Organization*<sup>12</sup>. Os objetivos básicos dessas teorias são, de modo geral, adequar a produção e a produtividade a níveis satisfatórios de mercado e melhorar a condição de trabalho, reformulando a base teórica do emprego. A competitividade individual passa a ser artigo fora de moda, prevalecendo os grupos de profissionais dependentes uns dos outros para agir. O operário passa a ser bem treinado e versátil com múltiplas funções, para obter a flexibilidade da mão-de-obra e, finalmente aumentar o moral e a auto-estima dos trabalhadores, oferecendo-lhes oportunidade de sugerir, opinar e ter maior autonomia.

Das onze empresas visitadas duas estão estabelecendo a nova forma teórica de administrar, enquanto que as demais permanecem estruturadas na técnica de Taylor. De certa forma, essas empresas estão observando com atenção a nova forma de administrar e contratar os colhedores; as duas empresas argumentam que é esse o caminho para continuarem competindo, enquanto que outras se preocupam em não perder a hegemonia do setor, atualizando-se ou mesmo estabelecendo novas técnicas, mas somente aquelas em que o retorno seja imediato ou de curto prazo e a custo baixo.

---

<sup>11</sup> Ver FLEURY & VARGAS (1983).

<sup>12</sup> Os autores das teorias são MONDEN (1984), HOFFMAN & KAPLINSKY (1988), HAMMER & CHAMPY (1994) e SENGE (1992), respectivamente.

As indústrias que estão aderindo à nova técnica de administrar têm realizado treinamento dos trabalhadores braçais, de modo a tornar seu grau de conhecimento adequado às necessidades da empresa. O intuito é formar grupos de trabalho coesos e permanentes que possam ser alocados em outras atividades da própria empresa no período da entressafra, garantindo, assim, mão-de-obra para a próxima safra. A disputa acirrada das indústrias por força de trabalho, no início ou mesmo no transcorrer da safra, dá-se pelo elevado número de pomares e pela limitada oferta de braços no período. Além do treinamento, as indústrias realizam exames médicos e odontológicos (garantindo o bom estado físico) e fornecem café da manhã (antes do início do trabalho), roupa (luva, macacão, capa de chuva), bem como outros benefícios: em dias de chuva, para o trabalho em pomares ruins ou repasse de pomares, pagam-se as caixas colhidas mais diária ou só diária; há também uma caixa de primeiros socorros para pequenos acidentes que possam ocorrer no pomar.

Nas empresas que se baseiam na teoria da administração científica, as relações entre empregador e empregado formam um mosaico. Todas registram em carteira seus trabalhadores braçais, o que difere é a forma do contrato. Em algumas indústrias os volantes são ligados a elas, em outras o contrato é firmado junto a uma firma que, juridicamente não tem relação alguma com a indústria. Os benefícios oferecidos aos trabalhadores também variam de acordo com a empresa, mas as relações são sempre impessoais. Saliente-se, também, que nas regiões onde não há concentração de indústrias e os centros urbanos não oferecem número suficiente de empregos, o mercado de trabalho para os trabalhadores rurais é restrito. Assim, a concorrência que existe em outras regiões para arregimentar colhedores, fornecendo-lhes benefícios e estabilidade, não é a preocupação das indústrias instaladas nessas regiões.

Implementar e dinamizar a administração existente nas empresas tem sido preocupação também da Associação Brasileira dos Exportadores de Citrus (ABECITRUS). Trabalho realizado por MENDES (1994) salienta a importância de se introduzir novos conceitos que estão sendo

difundidos pelo mundo, para que as empresas possam ser mais competitivas tanto no mercado nacional quanto no importante mercado internacional. Para não se perder e/ou diminuir a competitividade é necessário que as empresas se adaptem ao novo, às novas exigências do mercado e repensem filosofias de conduta no interior de suas empresas. Acrescenta ainda que “o estabelecimento de novas regras depende de todo um processo de treinamento, motivação e engajamento para atingir os objetivos da empresa. É uma cultura e os funcionários têm que ser educados para exercê-la. Por isso mesmo é um processo de assimilação paulatina e de sedimentação lenta”.

## 5.2 - INDÚSTRIA E ESTRUTURA DE COLHEITA

Apesar do avanço de técnicas poupadoras de mão-de-obra na condução dos pomares paulistas, a ocupação aumentou consideravelmente com o crescimento da produção e da impossibilidade atual de mecanização da colheita, última etapa do processo produtivo da laranja. De 1974/75 para 1991/92, o aumento de dias-homem empregados foi de 305%, o que deve representar, certamente, uma das maiores fontes de geração de empregos na agricultura paulista, ao lado do café e da cana-de-açúcar (BAPTISTELLA et al., 1994b). Algumas inovações estão sendo colocadas em uso visando ao aumento do nível de mecanização na etapa de colheita da laranja, como no carregamento e no transporte da fruta. Contudo, a laranja continua sendo apanhada da árvore de forma totalmente manual<sup>13</sup>.

Existem dois tipos de colheita: a seletiva, na qual são colhidas frutas selecionadas por tamanho, coloração e limpeza da casca; e a colheita chamada de “limpa-pé”, quando são colhidas

---

<sup>13</sup> Estudo de ROSSINI (1993) salienta que nos EUA os robôs (por meio de células fotoelétricas colhem somente as laranjas maduras) estão sendo introduzidos na colheita com ganhos de qualidade. A autora acredita que em breve os robôs chegarão ao Brasil como freio às reivindicações dos trabalhadores, como ocorre na cultura da cana-de-açúcar que utiliza máquinas colheitadeiras.



todas as frutas maduras. A primeira é feita por corte do pedúnculo, sendo mais empregada nas tangerinas e nas frutas destinadas à exportação; a segunda geralmente é feita por torção do pedúnculo, sendo empregada quando a fruta é destinada à indústria. Em qualquer dos casos, a fruta é colocada em sacolas especiais para colheita (com fundo falso, ou seja, com abertura da parte inferior da sacola) que os trabalhadores levam lateralmente ao corpo. Ao encherem a sacola, transferem as frutas para caixa (25 a 27kg), sendo este processo o mais comum.

Algumas empresas estão introduzindo o sacolão ou *container*, que corresponde a aproximadamente 20 caixas. O material de que é feito o sacolão tende a lascar com o uso, cabendo, com o tempo, de 25 a 30 caixas. As indústrias que utilizam o sacolão distribuem diariamente 120 sacolões por turmeiro e cada colhedor tem por finalidade encher 5 deles. Para a retirada do sacolão do pomar, utiliza-se o braço mecânico tipo Munk, instalado no caminhão ou no trator, sendo descarregados mecanicamente em caminhões que transportam a fruta até o depósito tipo *bin* (espécie de silo). Nesses *bins* são carregados os caminhões, que irão transportar a fruta para a indústria, não havendo, portanto, tráfego de caminhões de rodovias no interior do pomar. Essa nova forma de escoar a produção, do interior do pomar até a indústria, acarreta a eliminação da figura do carregador manual, comum na colheita convencional. Dificulta, também, o controle dos colhedores sobre sua produção, que continua a receber por caixa colhida, mas sua produção é contabilizada por *container*, sendo necessário realizar alguns cálculos na conversão entre as unidades de medida (BORBA, 1994).

A maioria das indústrias contratam trabalhadores braçais temporariamente, durante a safra, para realizar a colheita, uma vez que os fornecedores não exercem nenhum controle sobre a retirada da laranja dos pomares. É a indústria que realiza a amostragem das frutas para determinar o melhor período de colheita (relação acidez/sólidos solúveis), possibilitando um controle do fluxo da matéria-prima, tanto qualitativa quanto quantitativamente. Dessa forma, evita que ocorra acúmulo de frutos em um dado momento e por outro lado, permite que se

processe a operação através de um cronograma de colheitas com acompanhamento das condições da fruta. A partir desses critérios, as empresas passam a contratar certo contingente de trabalhadores, os quais serão alocados nos pomares (de fornecedores ou próprios) durante todo período da colheita.

As turmas são formadas pelas indústrias para percorrerem em média um raio de 25km (e no máximo 35km) da cidade onde moram os colhedores até o pomar. A distância e o tempo do percurso são fatores importantes para o bom desempenho na colheita. Para arregimentar os colhedores, as indústrias lançam mão do turmeiro, figura conhecida dos trabalhadores como “gato”, que é contratado pela indústria por tempo determinado (safra) ou indeterminado (como funcionário), dependendo da filosofia de cada empresa<sup>14</sup>. Entretanto, os principais critérios de escolha do turmeiro é que conheça bem os trabalhadores de sua cidade, compondo bem sua equipe, que tenha experiência, que possua ônibus e que detenha a capacidade de comandar a colheita dentro dos padrões estabelecidos pela empresa.

As turmas são compostas, em média, de um turmeiro, um apontador (ou fiscal, ou feitor), três carregadores e trinta colhedores, sendo todos, sem exceção, com registro em carteira e com idade mínima de quatorze anos.

O apontador tem por função: levar ao encarregado da turma as informações de irregularidades no serviço tanto em termos de qualidade da fruta como também da disponibilidade no trabalho; preencher o ponto, as notas fiscais e o controle da produção colhida, ou seja, anotar em formulário, fornecido pela empresa, o número de caixas colhidas de cada colhedor, antes destas serem colocadas no caminhão; anotar as irregularidades existentes nas bancas (frutas fora do padrão, presença de objetos estranhos, como galhos, capim e outros, qualidade da colheita, caixas não completamente cheias). Para identificar as caixas, os trabalhadores braçais talham em uma laranja o seu número ou a inicial de seu nome e colocam-na na primeira caixa, indicando

---

<sup>14</sup> O papel do empreiteiro ou turmeiro e a forma de contrato serão discutidos no próximo capítulo.



que as demais caixas enfileiradas pertencem a ele. A figura do fiscal geralmente não é vista com bons olhos pelos colhedores, que se preocupam em estar sempre próximos de suas caixas quando este passa para contar. Discussões e reclamações fazem parte do cotidiano dessa relação.

O carregamento dos caminhões para o transporte da fruta à indústria é executado por carregadores homens, jovens e fortes. A esses cabe: transferir as frutas das caixas para a carroceria do caminhão; recolher frutas caídas do caminhão; fazer leiras no caminhão mesmo em caso de depósito tipo *bin*; enlonar o caminhão; distribuir caixas vazias nos eitos; recolher caixas de bancas colhidas para redistribuição; descarregar e carregar caixas quando a desinfecção for feita caixa a caixa em tanques. Seus pagamentos são realizados pela quantidade de caixas carregadas.

O que se pôde observar durante as entrevistas foi que, tanto os fiscais como os carregadores, na maioria das vezes, eram colhedores que tiveram oportunidade de mudança de nível e de categoria funcional. Esse diferencial de “poder” ou “privilégio” resulta em atitudes de disputa ou desdém, dentre tantas outras formas psicossociais de conduta entre os níveis hierárquicos estabelecidos no pomar.

Para arremeter os colhedores, as empresas não realizam processo de seleção, contudo alguns critérios são levados em conta, como humildade, honestidade, produtividade e aptidão para o trabalho. Não importa o tamanho da empresa (pequena, média ou grande): todas são informatizadas, o que facilita e agiliza o planejamento e controle do dia-a-dia nos pomares. Para tanto, as indústrias possuem cadastros de suas turmas de colheita, que por sua vez diferem na quantidade de informações que cada indústria detém de seus trabalhadores, por exemplo, o nome completo, o número de registro no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF), o número da carteira de trabalho, o número de dependentes e a função que desempenha no pomar.

Diariamente são elaboradas, pelo turmeiro e pelo fiscal de turma, planilhas onde se registram o número de caixas colhidas e as faltas de cada trabalhador. Essas planilhas são

entregues ao supervisor de turmas que as encaminha para as indústrias que processam semanalmente os *holleriths* e o relatório denominado Desempenho de Mão-de-Obra. Esse relatório contém a data de emissão, o número da turma, a região onde está localizado o pomar, o nome do fiscal, o código de cada trabalhador e o nome completo, sexo, idade, dias trabalhados, a quantidade de caixas colhidas por dia e mês, a média de caixas colhidas nos meses pelo trabalhador, o número de faltas, o número de atestados, dentre outros (Anexo 4).

Um dos grandes problemas enfrentados pelas empresas, mesmo utilizando todo esse controle, está na quantidade de faltas dos colhedores ao serviço. O colhedor emprega-se nas indústrias no início da safra, garantindo, assim, seu registro em carteira, pois sabe que, estando empregado, terá seguro desemprego quando a safra acabar. Não obstante, uma parte desses colhedores passa a trabalhar, concomitantemente, com comerciantes de fruta fresca, que pagam mais pela caixa colhida. Para se ter idéia, em 1994, o valor da caixa colhida paga pelo fruteiro ficava em torno de R\$ 1,00 a R\$ 3,00 (em algumas regiões esse valor chegou a R\$ 4,00), enquanto que a indústria pagava R\$ 0,07, com a diferença da primeira ser uma colheita seletiva. Tal fato não ocorre somente com o trabalho do fruteiro, mas também com os pequenos trabalhos avulsos (conhecidos por “bicos”) encontrados nos centros urbanos próximos. É comum, nas indústrias, a falta de colhedores por um, dois, três ou mais dias. Para, de certa forma, contornar a situação, as indústrias passaram a exigir atestado médico ou justificativas. Mas, exceto em casos comprovados, os atestados e justificativas não eram legítimos.

Dependendo do número e da frequência das faltas e das justificativas apresentadas na verificação diária das planilhas, o código e o nome dos colhedores são colocados em outro arquivo de forma que, futuramente, ou serão demitidos, ou não serão arregimentados nas safras seguintes. Os colhedores, que geralmente empregam-se em mais de uma atividade, encontram-se na faixa etária de 19 a 35 anos (Anexo 4). A grande maioria dos trabalhadores braçais tem conhecimento deste arquivo, que por eles é denominado *livro negro*. Todavia, argumentam que

o valor pago pela caixa colhida na indústria não supre, sequer, suas necessidades primárias. A rotatividade de trabalhadores, principalmente nas indústrias que não têm por meta formar grupos de trabalho, é muito grande.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> No capítulo 7, sobre o colhedor de laranja, estes e outros aspectos serão discutidos com maiores detalhes.

# 6

## O EMPREITEIRO

O empreiteiro, também denominado turmeiro ou “gato”, é um personagem muito conhecido na agricultura paulista. “O crescimento e a importância dessa categoria de trabalho fez-se sentir na década de sessenta, principalmente, a partir de 1963, ano em que foi instituído o Estatuto do Trabalhador Rural (ETR), equiparando os trabalhadores rurais aos urbanos. Os proprietários, para fugirem às obrigações impostas, passaram a contratar os serviços de um único homem: o empreiteiro, que se encarregava somente da contratação de mão-de-obra temporária. Normalmente, este arregimentava trabalhadores desempregados pagos por dia de serviço e a um preço previamente fixado” (VICENTE & LAGO, 1986).

Além do ETR, outros fatores contribuíram para a consolidação dessa categoria de trabalho. A composição da produção agrícola no Estado, variável influente no emprego de trabalhadores, passou por importantes mudanças. “Ao final dos anos sessentas e início dos setentas, algumas políticas governamentais sofreram alterações, passando a apoiar a agricultura, especialmente os produtos chamados de exportáveis e agroindustriais. À medida que esses produtos tiveram sua produção incentivada, seja diretamente por meio de mecanismos de preços, seja pelo crédito facilitado e subsidiado, experimentaram grande expansão de área, em parte às custas da retração de áreas anteriormente ocupadas com produtos, basicamente, de mercado

interno” (VICENTE & BAPTISTELLA, 1986).

A criação do Sistema Nacional de Crédito Rural (1965) facilitou ao agricultor a compra de insumos e de equipamentos modernos. A introdução de máquinas agrícolas e a aplicação de técnicas de produção mais modernas propiciaram a intensificação do uso da tração motomecânica nas diversas operações de cultivo alterando, também, a estrutura de produção (VICENTE & LAGO, 1986).

Nota-se que diversos fatores atuaram para que a demanda por trabalhadores volantes e, conseqüentemente, por turmeiros, aumentasse significativamente, principalmente em algumas épocas do ano.

Embora o turmeiro exista de fato há muito tempo, pouco se sabe sobre esse tipo de trabalhador. Inúmeras pesquisas sobre o trabalhador rural citavam o empreiteiro como elemento polêmico, mas tomavam-no como dado na estrutura do mercado de trabalho rural, sem discuti-lo. Procurando suprir essa falta, procura-se expor neste capítulo o perfil do empreiteiro e sua relação com a indústria citrícola e com o colhedor de laranja.

Apresentam-se, a seguir, os resultados da pesquisa com base na amostra de empreiteiros. Para manter sigilo sobre dados individuais, as empresas foram reordenadas e denominadas indústrias de A a L.

Observou-se no setor citrícola a presença de mulheres coordenando as turmas de colheita. Nas décadas anteriores, essa função sempre fora exercida por homens. Embora não seja expressiva sua participação (8% no total geral das empresas no Estado de São Paulo), nota-se uma significativa contratação dessas profissionais nas indústrias A, com 25%, e E, com 33% (Tabela 6.1). Com atitudes firmes na coordenação e distribuição dos serviços no pomar, com habilidade de resolver os problemas próprios de sua função, nada ficaram a dever aos seus colegas do sexo masculino.

TABELA 6.1 - Perfil do empreiteiro na citricultura, informações gerais, Estado de São Paulo 1994.

Indústria	Sexo masculino (%)	Idade média (anos)	Pais agricultores (%)	Tempo médio de moradia na região (anos)	Tempo médio de estudo (anos)	Tempo médio como empreiteiro (anos)	Nº médio de trabalhadores por turma	Rendimento médio dos colhedores (caixas/dia)
A	75	29	75	16	7	3	33	83
B	100	35	50	32	5	8	29	55
C	100	43	66	30	4	14	25	80
D	100	32	100	24	7	7	29	63
E	67	45	100	39	7	12	30	55
F	100	29	50	17	7	1	26	70
G	100	34	75	29	4	7	30	51
H	100	50	100	39	3	25	33	73
I	100	32	33	25	4	11	28	50
J	100	49	100	38	4	17	22	45
L <sup>16</sup>	100	32	50	32	6	8	28	55
Geral	92	35	66	27	5	8	29	68
Mínimo	-	17	-	2	1	0,5	15	15
Máximo	-	57	-	57	12	35	39	240

Quanto à idade média dos empreiteiros, pôde-se caracteriza-los como indivíduos adultos, embora se tenha observado uma grande amplitude entre a idade mínima e máxima desses profissionais (Tabela 6.1). O que se constatou para os jovens empreiteiros foi que seus pais introduziram-nos nessa atividade, fornecendo-lhes, muitas vezes, o ônibus que constitui um dos requisitos para exercer a atividade.

Os dados indicaram que 92% dos empreiteiros possuíam ônibus para o transporte de turma, variando de 1 a 2 veículos<sup>16</sup>. Os que tinham dois ônibus, geralmente, destinavam um ao filho ou à esposa que exercia a atividade ou alugavam-no a outros empreiteiros, fato não

<sup>16</sup> A Portaria SUP/DER-80, de 05-10-94, do Departamento de Estradas de Rodagem, que dispõe sobre o transporte de trabalhadores rurais por ônibus através das rodovias estaduais, estabelece no Artigo 5º, parágrafo único: "Não serão concedidas autorizações para mais de dois ônibus de propriedade do mesmo interessado".

corriqueiro<sup>17</sup>. Algumas indústrias forneciam ônibus ou caminhões para o transporte de turmas para os empreiteiros que ainda não tinham adquirido seus próprios veículos. Houve, também, 11% de empreiteiros que possuíam caminhões para o transporte das frutas, agilizando o trabalho no pomar e aumentando seus rendimentos mensais<sup>18</sup>.

Inicialmente, para o empreiteiro ser contratado pelas empresas e desempenhar bem suas funções, os requisitos básicos eram ter conhecimento sobre a atividade agrícola, conhecer a região, ter algum estudo e possuir experiência como empreiteiro.

Verifica-se na Tabela 6.1 que a indústria I apresentou a menor média percentual dos empreiteiros que tinham pais agricultores (33%), sendo que nas demais indústrias o mínimo foi de 50%. Esta informação indica que a grande maioria dos empreiteiros detinha um certo grau de conhecimento em trabalhar com a terra.

O tempo de moradia na região e as procedências, tanto dos empreiteiros como de seus pais, indicaram que esses trabalhadores conheciam bem a região. Embora tenham-se entrevistado empreiteiros com o mínimo de 2 anos de residência na região, no geral o tempo médio foi de 27 anos. Quanto à procedência, a grande maioria dos empreiteiros (86%) e seus pais (89%) nasceram no Estado de São Paulo. Estados como Paraná, Pernambuco, Minas Gerais, Bahia e de outro país como Itália foram mencionados, mas com pequena representatividade.

Para os empreiteiros serem contratados pelas empresas um mínimo de estudo faz-se necessário, dado que uma das atribuições desse cargo é responsabilizar-se pelo preenchimento dos documentos necessários para o controle das operações por eles supervisionadas, tais como folha de presença, anotações de produção e notas fiscais, documentos estes necessários à empresa

---

<sup>17</sup> Os veículos utilizados por boa parte dos empreiteiros encontravam-se em precárias condições de conservação e manutenção, em desacordo com as normas estabelecidas pela Portaria SUP/DER-80, de 05-10-94.

<sup>18</sup> Na falta de caminhões, os empreiteiros utilizavam os ônibus para transferir as caixas vazias de um lugar a outro no pomar.



para controle da produção, pagamento correto do trabalho e acertos de produção. Algumas empresas ainda sugeriam que os empreiteiros tivessem uma caderneta para anotações com a finalidade de registrarem todos os acontecimentos irregulares que pudessem ter ocorrido com a sua turma envolvendo colhedores, proprietários, materiais, transportes e com as frutas. Com este procedimento havia a garantia de que nenhum detalhe fosse esquecido para a elaboração de relatórios.

Quando os empreiteiros eram contratados recebiam das empresas as normas de procedimentos, atribuições, responsabilidades e um manual de primeiros socorros. No caso das empresas que tinham por filosofia formar equipes de campo, não só se ofereciam as normas, como também realizavam cursos e treinamentos com a finalidade de garantir a homogeneidade de conhecimento.

Como toda e qualquer profissão, ter experiência na área é condição necessária para empregar-se. Esta regra é válida também para o empreiteiro, dado que muitas indústrias do setor tinham por norma o contrato por safra.

Na época do levantamento, o tempo médio de trabalho como empreiteiro nas indústrias era de 8 anos, com mínimo de seis meses e máximo de 35 anos (Tabela 6.1). Os empreiteiros que informaram ter menos de um ano de experiência geralmente eram parentes ou amigos de algum empreiteiro que os apresentaram às indústrias.

## **6.1 - FORMA DE CONTRATO E PAGAMENTO**

Havia várias combinações na forma de contrato de trabalho entre os empreiteiros e as indústrias.

Na primeira, mais comum, o empreiteiro tinha dois contratos com a indústria: um como pessoa física, ou seja, com registro em carteira que podia variar por tempo determinado (safra)



ou indeterminado e o outro como pessoa jurídica (autônomo) para o transporte da turma e/ou fruta (ônibus, caminhão), que também podia ser por tempo determinado ou não. Na segunda, o empreiteiro tinha o registro em carteira com uma empresa que prestava serviço à indústria e o veículo de transporte podia ou não ter contrato. Na terceira, o empreiteiro não tinha vínculo de trabalho algum.

O empreiteiro recebia seu pagamento semanalmente. O valor podia ser predeterminado ou por produtividade. Em 1994 somente 19% dos empreiteiros tiveram reajuste no pagamento no decorrer da safra, o que gerou insatisfações principalmente para os que tinham o valor predeterminado.

Constatou-se que 60% dos empreiteiros exerciam somente os seus trabalhos no setor citrícola. Para os demais, a disputa por serviços na entressafra era muito grande, sendo a única alternativa atuar em outra atividade como caminhoneiro e serviço na cidade, ou procurar trabalho em outra cultura como no amendoim, no algodão, na cana-de-açúcar, o que significa ter de concorrer com empreiteiros de outras regiões.

Embora tivessem dificuldades na entressafra, 52% dos empreiteiros informaram que pretendiam continuar na atividade e 17% nunca haviam exercido outro trabalho. Dos que informaram que exerciam outro trabalho, perguntou-se o que faziam e quais as razões que os levaram a deixar o antigo trabalho. Ficou evidente que tornar-se empreiteiro fora uma mudança qualitativa em suas vidas, pois alguns eram colhedores, carregadores, fiscais, retireiros, diaristas, colonos. Para outros que eram parceiros, meeiros, pequenos produtores e pequenos arrendatários as dificuldades financeiras em tocarem suas atividades levaram-nos a formar suas turmas de trabalho, principalmente quando as indústrias citrícolas e as usinas de cana-de-açúcar, em meados da década de oitenta, passaram a registrá-los, garantindo-lhes, assim, os benefícios da CLT.

## 6.2 - RESPONSABILIDADES E ATRIBUIÇÕES DO EMPREITEIRO

Ser funcionário significou, ao empreiteiro, adaptar-se as normas e procedimentos predeterminados pelas empresas. As responsabilidades e atribuições mais comuns que o empreiteiro deveria seguir eram:

- a) recrutar colhedores de acordo com critérios estabelecidos pelo Departamento de Colheita. Isso significava procurar escolher pessoas que se encaixassem nas normas ou condições que a empresa procura;
- b) responsabilizar-se por todos os recursos colocados à sua disposição para a realização da colheita, bem como pela conservação da propriedade onde presta serviço, verificando a colheita na beira da estrada. Com isso, o empreiteiro deveria tomar conta de forma correta de todos os materiais - sacolas, escadas e caixas - sob sua responsabilidade, não deixando caixas de um dia para outro em beiras de estradas;
- c) distribuir adequadamente o trabalho do dia proporcionalmente à capacidade de produção de cada turma;
- d) conduzir e zelar pela conservação de veículo de transporte e de colhedores;
- e) responsabilizar-se pelo preenchimento dos documentos necessários para o controle das operações, tais como: folha de presença, anotações de produção e notas fiscais;
- f) informar as eventuais anormalidades que envolverem os trabalhadores de turma, durante o período de trabalho, ao fiscal do pomar e à empresa para que sejam tomadas as devidas providências;
- g) responsabilizar-se pela abertura do expediente e distribuição dos colhedores nas bancas para evitar atritos entre os colhedores e trânsito desnecessário de pessoas no pomar;
- h) responsabilizar-se pela desinfecção dos materiais de colheita e caminhão ou ônibus

- de turma, no sentido de evitar aumento ou transporte de doenças ou pragas;
- i) em todo início de colheita, procurar o administrador ou produtor para acordos de colheita;
  - j) programar o carregamento dos caminhões;
  - l) responsabilizar-se pelo registro dos funcionários, uma vez que havia a obrigação de trabalhar somente com funcionários que estivessem registrados; evitar dar caronas para não funcionários;
  - m) responsabilizar-se pela utilização de carretas em todos os pomares quando necessário;
  - n) supervisionar a realização dos trabalhos em campo de acordo com os padrões de qualidade, orientando seus trabalhadores. Isso significa, por exemplo, não utilizar rastelos e ganchos para não misturar as frutas boas com as ruins e não danificar as árvores.

### **6.3 - O EMPREITEIRO E A TURMA**

Constituir uma turma de colheita não é tarefa simples, requer do empreiteiro alguns conhecimentos, habilidades e liderança.

Os empreiteiros formavam de uma a duas turmas de colheita que podiam variar de 15 a 39 pessoas (Tabela 6.1). O número de colhedores estava diretamente relacionado ao volume de trabalho que se tinha disponível, como também, à habilidade dos indivíduos para trabalhar. Na média um volante colhia 68 caixas de laranja de 25 a 27 kg por dia e os que colhiam acima desta média eram disputados pelos empreiteiros, que lhes ofereciam algumas vantagens como: estarem sempre trabalhando na cultura da laranja ou em outras; na formação de uma nova turma eram os primeiros a serem chamados. Os que tinham desempenho espetacular, muitas vezes, eram agraciados pelos turmeiros que iam buscá-los e levá-los até suas casas, não sendo

necessário irem até o ponto de encontro.

As turmas eram constituídas principalmente por indivíduos que residiam no setor urbano (98%). No entanto, alguns empreiteiros procuravam e contratavam trabalhadores que residissem em pequenos sítios nos arredores das cidades, alegando que esses colhedores eram mais habilidosos e fáceis de serem coordenados. Este discurso também era válido quando os empreiteiros falavam sobre o trabalho feminino em suas turmas. Embora tenham afirmado que não existe atividade exclusivamente feminina no pomar, a forma como as colhedoras se organizavam para trabalhar diferenciava-as<sup>19</sup>.

Finalmente, a principal meta do empreiteiro é formar uma boa turma de trabalho e para isso há a necessidade de existir um bom relacionamento entre os colhedores e o turmeiro e entre este e a indústria. Na opinião dos empreiteiros, bom relacionamento com os colhedores está intimamente ligado às boas relações que o turmeiro tem com a indústria, ou seja, com as pessoas que organizam e distribuem os pomares, pois isso é sinônimo de colheita farta e de boa remuneração.

---

<sup>19</sup> O trabalho e o comportamento feminino está detalhado no Capítulo 7.

# 7

## O COLHEDOR

**A** integração da indústria citrícola com a agricultura reafirma o padrão da relação de trabalho do volante no campo paulista. Se há poucos anos essa relação ficava entre citricultores e/ou empreiteiro e volante, em 1994 ficava entre indústria e volante.

Mesmo tendo mudado o perfil do empregador, a circunstância de trabalho intermitente do volante traduz-se por sua permanente disponibilidade para qualquer tipo de trabalho. A precariedade das condições de vida do volante exige que ele se disponha a realizar o trabalho que encontre; com isso, ele vai se despersonalizando como homem do campo, passando a fazer qualquer trabalho no campo ou na cidade, desde que dê para sobreviver. A possibilidade de contar com esse tipo de trabalhador vem ao encontro dos interesses do novo empregador, que tem como ponto de partida minimizar o capital variável de seu empreendimento. Este comportamento empresarial é resultado de uma articulação racional de meios e fins, baseado no cálculo do custo do sistema de exploração da força de trabalho, o que vem reafirmar o sistema (D'INCAO, 1983).

Com o sempre crescente uso de insumos modernos nos tratamentos dos pomares citrícolas, como máquinas, produtos químicos, etc., a colheita - única etapa ainda não mecanizada - é a oportunidade para a grande massa de trabalhadores garantir alguns meses com remuneração

ininterrupta. A safra estende-se de maio a dezembro, porém, o principal período de colheita concentra-se nos meses de setembro a novembro. Quando o colhedor de laranja tem a oportunidade de ser aliciado desde o início da safra, chega a trabalhar sete meses num ano.

Apresentam-se, a seguir, os resultados da pesquisa com base na amostra de colhedores.

## 7.1 - RENDIMENTO NA COLHEITA

O rendimento médio, em 1994, dos colhedores de todas as empresas foi de 79,9 caixas de 25kg por dia. Já a média por empresa variou de 60,04, na indústria J, a 101,35 caixas, na indústria I (Tabela 7.1).

TABELA 7.1 - Colhedor de laranja, rendimento médio na colheita, Estado de São Paulo, 1994.  
(cx25kg/dia)

Indústria	Mínimo	Máximo	Média
A	50	130	80,42
B	30	180	75,19
C	40	210	85,50
D	28	160	81,44
E	20	150	72,93
F	30	150	87,43
G	30	100	63,61
H	40	165	91,67
I	25	250	101,35
J	25	100	60,04
L	50	170	81,11
Estado	20	250	79,90

Por faixa etária, a quantidade média de caixas colhidas por trabalhador por dia cresce entre menos de 18 anos até 27 anos de idade, variando de 72,5 a 89,5 caixas/dia, e decresce de maneira uniforme nas outras faixas etárias: 75,1 caixas/dia (de 28 a 37 anos), 70,6 caixas/dia (de 38 a 47 anos) e 66,6 caixas/dia (acima de 47 anos), como era de se esperar (Figura 7.1). Quando se observa o rendimento máximo de colheita de um indivíduo constata-se a magnitude da habilidade e da resistência física desses colhedores.

A quantidade de caixas colhidas pelos volantes depende, intimamente, de vários fatores:

- a) condição do pomar;
- b) condições climáticas;
- c) operação de repasse;
- d) tempo de percurso entre cidade e pomar;
- e) recipientes e periodicidade dos caminhões.

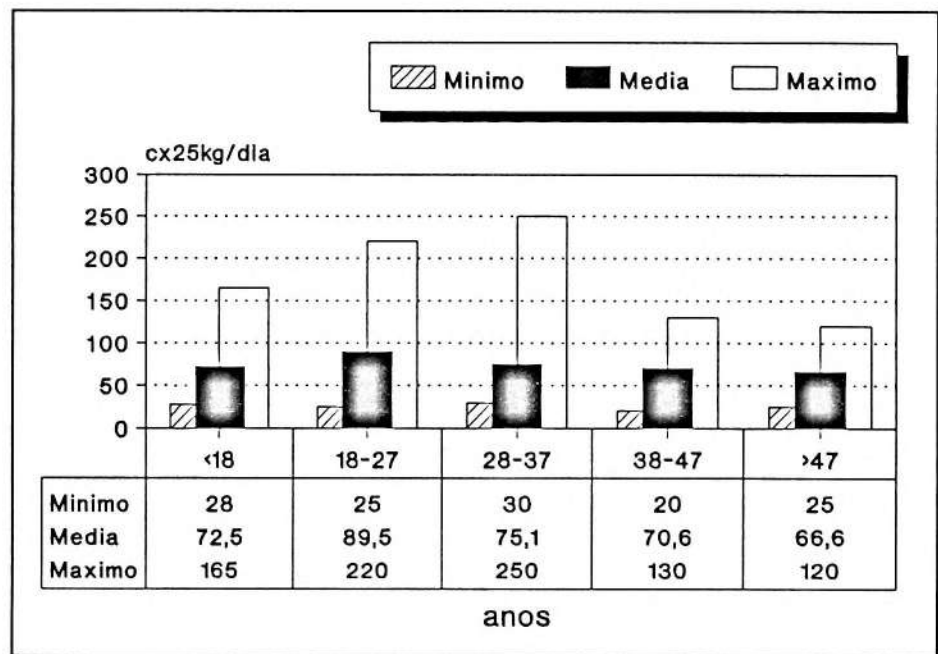


FIGURA 7.1 - Colhedor de laranja, rendimento diário na colheita por faixa etária, Estado de São Paulo, 1994. (cx25kg)

A condição do pomar é o principal fator. Pomares bem tratados, formados por árvores com frutificação abundante, sem mato nas ruas e ao redor do pé, facilitam o acesso e a colheita<sup>20</sup>. Outros pontos anotados foram a declividade do terreno, a não incidência de cobras, insetos (como abelhas) e aranhas, bem como árvores que não sejam altas demais, para não haver a necessidade de subir no topo da escada, o que evita quedas e torção de coluna (por causa do

<sup>20</sup> Nos pomares em que o mato está alto, os colhedores levam o tempo equivalente à colheita de duas caixas para cortar o mato e colher a árvore em segurança. A presença de animais peçonhentos em pomares nessas condições é freqüente.



peso da sacola ou do desequilíbrio). Pomares com características opostas foram encontrados em alguns pontos da região citrícola. Algumas razões apontadas para a existência de pomares maltratados foram a falta de interesse do produtor em continuar na atividade, o valor não compensador obtido pela produção, e até o desvio de financiamento fornecido pela empresa citrícola para o pomar<sup>21</sup>. Fatores dessa natureza estimulam ou desestimulam os colhedores que têm consciência da energia que será dispendida, resultando em quantidade variável de caixas, reclamações e desentendimento entre colhedores e turmeiro, bem como entre o turmeiro e o encarregado da empresa em supervisionar a colheita. Os desentendimentos entre colhedor e turmeiro só não ocorrem quando o turmeiro detém muita liderança, amizade ou grau de parentesco com seus colhedores e/ou quando o encarregado da empresa garante pomar melhor para os outros dias. Algumas empresas têm por norma pagar diárias quando o pomar é ruim.

As condições climáticas também constituem fator importante. Dias com muito sol exigem muita resistência física de todos que trabalham no pomar, mas principalmente dos colhedores, que necessitam usar roupas que os protejam do sol. O peso da escada e da sacola (25kg) mais as distâncias que se tem de andar de um eito a outro ou de um talhão a outro, no transcorrer do dia, ficam insuportáveis. A água, mesmo estando em garrafas térmicas e embaixo das árvores, não fica fresca ou termina antes do tempo. Mesmo assim, alguns colhedores preferem colher laranja ao invés de cana-de-açúcar, que remunera melhor, pois no pomar existe

---

<sup>21</sup> Exemplo bizarro foi encontrado no município de Porto Ferreira, onde o produtor tomou empréstimo da empresa citrícola e não realizou os tratos culturais necessários, acarretando baixa produtividade do pomar. Isto levou ao não pagamento do empréstimo e a produção de outras safras ficou vinculada à empresa até que a dívida fosse paga. Na safra seguinte, 1994, para atrasar e dificultar ainda mais o acesso da turma da empresa ao pomar e o ritmo da colheita, o proprietário da terra passou o trator com a grade formando grandes torrões nas ruas, evitando o acesso do ônibus de colhedores e do caminhão para a retirada da produção. Nessas circunstâncias, o fruto era carregado e descarregado duas vezes, uma na carroça do trator (pois só ele conseguia trafegar nas ruas) e outra do trator ao caminhão, que ficava na estrada. Enfim, a perda foi geral para todas as partes: para o produtor, que não realizou nada em sua propriedade, baixando ainda mais a produtividade do pomar; para a empresa, que destinou turma, caminhão e equipamentos sem retorno quantitativo e muito menos qualitativo de frutos; e para os trabalhadores, que tiveram seu rendimento e, portanto, seu ganho, diminuídos.



sombra para descansar e almoçar. Nos dias de chuva branda, garoa ou chuvas eventuais no meio da jornada de trabalho não há prejuízo da colheita. Não obstante, o rendimento é maior quando a empresa fornece capa-de-chuva (em 1994, este material de trabalho somente era fornecido em duas empresas) ou quando o colhedor a possui. Finalmente, nos dias de chuva forte não há colheita, mas as turmas vão até o pomar e ficam dentro do veículo (ônibus ou caminhão) e se faz a lista de presença. A remuneração, nestes dias, varia de empresa para empresa, sendo que algumas pagam diária (ou pela média colhida na semana de cada colhedor, ou uma diária preestabelecida), enquanto outras não pagam.

O repasse do pomar (prática comum que consiste em retornar ao pomar para colher os frutos que não estavam maduros quando da primeira colheita) não proporciona bons rendimentos e exige que o colhedor ande muito para encher as caixas. Esta operação gera também descontentamento, tanto para os colhedores, quanto para os carregadores, que recebem por caixa colhida ou descarregada, exceto nas empresas que pagam diárias (por média colhida ou por valor preestabelecido). Uma prática adotada por algumas turmas de colheita, em pomares de repasse, é o mutirão. Neste caso, as caixas colhidas são contabilizadas e divididas por todos, pois alguns talhões possuem mais frutos, outros menos. O momento do repasse foi o único em que se observou a divisão sexual do trabalho, com os homens colhendo e jogando os frutos no chão, enquanto as mulheres os recolhiam. Nas turmas que não utilizam a prática de mutirão, o resultado é muita discórdia, insatisfação, intriga entre colhedores e turmeiros por beneficiar uns e prejudicar outros. Contudo, o mutirão não é uma prática utilizada somente no repasse de pomar. Em turmas em que existe parentesco, como casais, pai ou mãe<sup>22</sup> e irmãos, essa prática

---

<sup>22</sup> Muitas vezes, a contratação de um idoso da família é uma estratégia usada pela empresa, com o intuito de garantir a contratação de homens e mulheres jovens e habilidosos.

é comum, também usada por mulheres que formam grupos ou duplas de trabalho<sup>23</sup>, o que as leva a competirem lado a lado com os homens jovens e fortes.

O tempo de percurso do colhedor entre a cidade e o pomar é outro fator que afeta o rendimento, dado que, quanto mais cedo o colhedor chegar ao pomar, mais cedo iniciará a colheita. Por isso, as empresas preocupam-se em dimensionar com eficiência o número de turmas e a distância máxima a ser percorrida. A condição das estradas que dão acesso aos pomares é outro fator que contribui para o rendimento diário.

Não importa o recipiente que a empresa adote, se caixa, sacola ou sacolão, o importante é que se tenha um número suficiente para que os trabalhadores possam depositar sua colheita; vale também a periodicidade com que os caminhões escoam a produção do pomar. Muitos foram os pomares, desta ou daquela empresa, onde as reclamações, não só do empreiteiro, mas de toda a equipe de colheita, dava-se em torno dessa questão. É como uma linha de produção industrial: se por alguma razão determinado setor ou equipamento deixa de exercer com eficiência sua função, o resultado é prejuízo aos demais. Por outro lado, as empresas que adotam a sacola, não só para colher, mas como recipiente, prejudicam o rendimento da colheita. O material de que é feita a sacola é mole e o fundo é arredondado. Mesmo quando cheias e encostadas umas nas outras, a queda é comum, exigindo que o trabalhador pare a colheita e recolha as laranjas do chão.

A produtividade do colhedor aumenta quando os empreiteiros permitem que eles arranquem todos os frutos da árvore para depois colocá-los no recipiente. Tal procedimento não é bem visto pelas empresas, pois a limpeza do fruto interfere, diretamente, no processamento do suco. As empresas que têm por filosofia formarem grupos de trabalho, normalmente elegem a

---

<sup>23</sup> As mulheres mais jovens sobem no pé, enquanto as mais idosas colhem na parte de baixo da copa das árvores. Transportar a escada (que é de ferro) em conjunto, de um lado a outro no pomar, agiliza, em muito, a realização das tarefas. Com esta prática, também chamada de *meia*, aumenta-se o rendimento das mulheres que não tenham muita habilidade, ou sejam obesas, ou idosas.

turma que obtém o melhor desempenho, e isto inclui limpeza do fruto. Há empresas que têm por rotina a limpeza de todo material de trabalho e do pomar<sup>24</sup> no final do dia e/ou na mudança de talhão. Se, por parte das empresas, esse procedimento garante a não proliferação de doenças no pomar e a qualidade do fruto, por parte dos colhedores essa tarefa não é agradável, pois requer tempo que poderia estar sendo utilizado em colher outro talhão ou estarem indo embora do pomar e, acima de tudo, porque tais tarefas não são remuneradas.

A distribuição dos colhedores no pomar tem influência no desempenho da colheita. Essa tarefa fica por conta do empreiteiro e não é tão simples quanto possa parecer, pois exige o conhecimento do pomar e, principalmente, dos colhedores de sua turma. O empreiteiro experiente possui a sensibilidade de dispor as pessoas, de tal forma, que se tenha harmonia de trabalho.

Enfim, o potencial de colheita do indivíduo está intrínsecamente relacionado a diversos fatores que não dependem somente da resistência individual do colhedor, mas do conjunto: empresa, pomar, clima, empreiteiro e turma.

## **7.2 - REMUNERAÇÃO**

A remuneração do colhedor varia de acordo com seu desempenho, ou seja, a quantidade de caixas colhidas, exceto em algumas condições específicas, como mencionado na seção anterior. As caixas colhidas são contabilizadas diariamente e no final de cada semana os trabalhadores são pagos pela produção obtida. Esse critério é comum entre as empresas, correspondendo a 99,1% do casos, embora existam algumas variações. Há indústrias que têm

---

<sup>24</sup> Os colhedores têm por obrigação desinfetar caixas e escadas, retirar as laranjas podres, manualmente, das ruas e ao redor do pé e amontoá-las em locais predeterminados.

TABELA 7.2 - Colhedor de laranja, remuneração na colheita, Estado de São Paulo, 1994.

Indústria	Periodicidade de recebimento (%)			Não têm reajuste no decorrer da safra (%)
	Semanalmente	Quinzenalmente	Mensalmente	
A	97,56	2,44	0,00	100,00
B	100,00	0,00	0,00	100,00
C	100,00	0,00	0,00	97,06
D	97,56	0,00	2,44	87,81
E	100,00	0,00	0,00	96,43
F	100,00	0,00	0,00	95,24
G	100,00	0,00	0,00	43,48
H	100,00	0,00	0,00	88,89
I	100,00	0,00	0,00	100,00
J	100,00	0,00	0,00	82,61
L	100,00	0,00	0,00	77,78
Estado	99,10	0,72	0,18	96,16

por norma remunerar somente 90% das caixas colhidas na semana, pagando os 10% restantes de cada semana no final do mês vigente. Algumas poucas remuneraram quinzenalmente e mensalmente (Tabela 7.2).

O ganho mensal médio dos colhedores entre as empresas foi de R\$ 127,12, variando de um mínimo de R\$ 35,00 a um máximo de R\$ 280,00 (Tabela 7.3). Entre empresas, a média variou de R\$ 98,80 a R\$ 174,76. Comparando os valores da Tabela 7.3 e da Figura 7.2 com o salário mínimo vigente na época (R\$ 70,00), observa-se que seis empresas pagaram valores médios inferiores ao salário mínimo, correspondendo a 5,4% da população colhedora, revelando o baixo rendimento de uma pequena parcela dos trabalhadores. Por outro lado, 94,6% obtiveram de 1 a 4 salários, embora 64,0% concentrem-se na faixa de 1 a 2 salários mínimos. Quanto ao pagamento por faixa etária, o menor ganho mensal encontra-se na faixa dos colhedores com menos de 18 anos; não obstante, a variabilidade medida pela amplitude (diferença entre os

TABELA 7.3 - Colhedor de laranja, ganho mensal, Estado de São Paulo, 1994.  
(R\$)

Indústria	Mínimo	Máximo	Média
A	60,00	160,00	98,80
B	56,00	200,00	126,33
C	80,00	230,00	158,88
D	35,00	220,00	129,73
E	80,00	200,00	118,57
F	100,00	270,00	174,76
G	50,00	260,00	138,89
H	70,00	280,00	164,03
I	80,00	220,00	150,06
J	63,00	210,00	135,82
L	80,00	240,00	156,20
Estado	35,00	280,00	127,12

valores máximo e mínimo) foi maior nas faixas de 18 a 27 anos e de 38 a 47 anos (Figura 7.3).

O limite do salário mínimo para avaliar o *quantum* necessário para um trabalhador é grosseiro e ineficaz, dado que em nosso país, onde existe superabundância de oferta de mão-de-obra, o próprio salário mínimo passou a ser fixado cada vez mais para o mínimo fisiológico e social necessário para a sobrevivência do trabalhador ou até mesmo abaixo do mínimo.

Os descontos na folha de pagamento geram descontentamento, principalmente aqueles destinados a fornecer algum benefício como: o pagamento de uma taxa de 20% para assistência médica (no caso em que ela não existe, ou em que para usufruí-la é praticamente impossível); o desconto para exame médico anual obrigatório, prescrito em lei (no caso em que não é realizado); o desconto sindical (o que mais gerou polêmica).

As empresas de transformação de produtos cítricos aparecem como solução para o

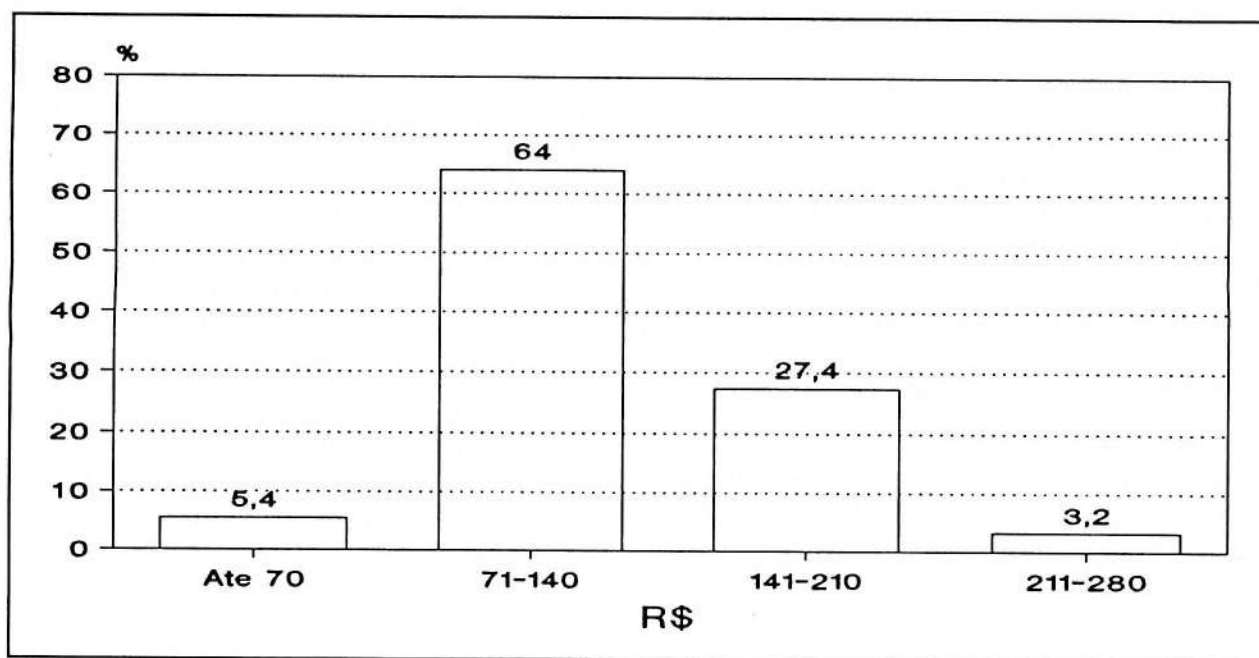


FIGURA 7.2 - Colhedor de laranja, ganho mensal, Estado de São Paulo, 1994.  
(R\$)

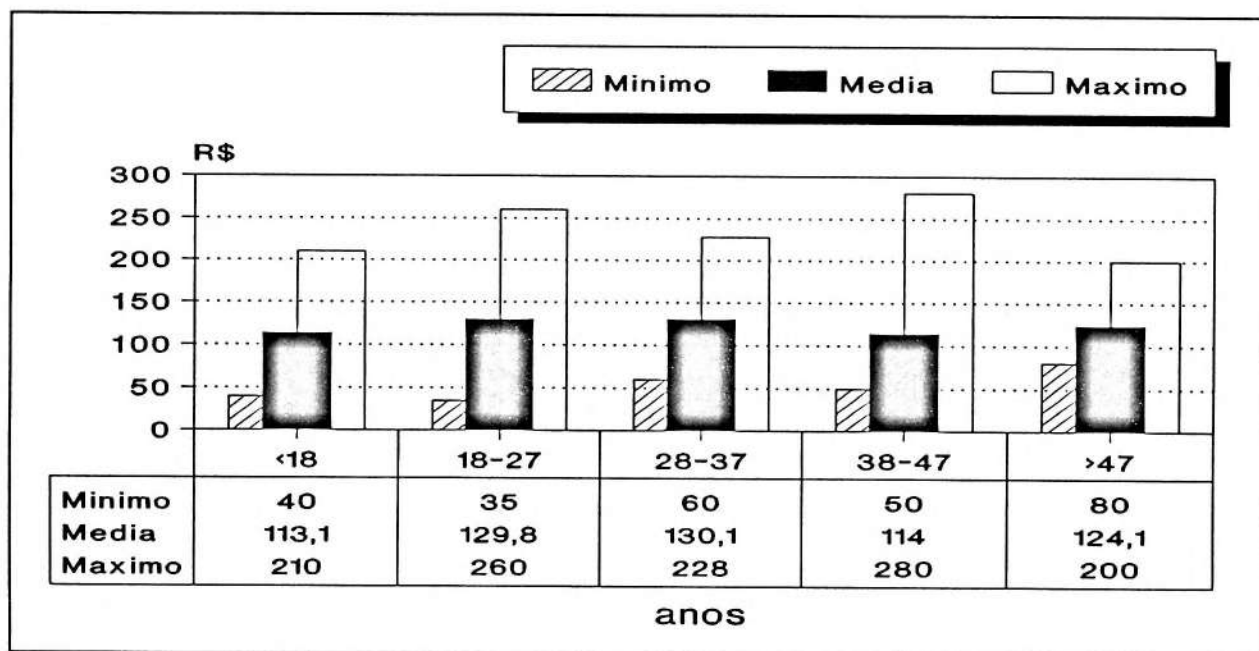


FIGURA 7.3 - Colhedor de laranja, ganho mensal por faixa etária, Estado de São Paulo, 1994.  
(R\$)

problema de desemprego na região citrícola, pois, na época de safra, as empresas ampliam a possibilidade de trabalho não qualificado e, conseqüentemente, absorvem parte da mão-de-obra disponível. Mesmo sendo ínfimo o valor da caixa colhida e sendo pequeno o ganho, o fato de estar empregado e possuir uma renda, por alguns meses, é uma garantia de sobrevivência.

Grande parte dos colhedores costuma investir boa parcela do dinheiro conseguido na colheita na compra de alimentos, geralmente não perecíveis, garantindo para si e para sua família alimentação nas épocas em que sua renda for instável. Num segundo plano de investimento, preocupam-se em adquirir vestuário e, quando conseguem economizar ou abrir crediário, obter algum bem durável.

### 7.3 - ATUAÇÃO SINDICAL

Para os colhedores de laranja, 1994 foi um ano com muitas dificuldades, sendo a principal delas a mudança da moeda, pois no Cruzeiro Real o valor da caixa colhida era maior e sempre havia reajuste no valor da caixa no decorrer da safra<sup>25</sup>. Na mudança da moeda de Cruzeiro Real (CR\$) para Real (R\$), as empresas estabeleceram o preço da caixa colhida em R\$ 0,07, valor este aceito pelos Sindicatos de Trabalhadores Rurais (STRs) de toda a região citrícola. Entretanto, os STRs atuaram de forma desastrosa na safra 1994, muitas vezes agindo contra aos interesses de uma categoria que deveriam representar. Primeiro, acordaram com as empresas um preço da caixa colhida considerado baixo, depois promoveram uma greve mal conduzida e com desfecho danoso. Para as empresas, a greve resultou em dias sem produção, ocasionando prejuízo, tendo, ainda, por consequência, a perda aparente da parceria e boa convivência entre STRs e empresas citrícolas<sup>26</sup>. Para os colhedores, a greve só veio aumentar

---

<sup>25</sup> No dizer dos trabalhadores: “No ano de 93 a laranja pagava bem, trabalhava-se contente, no ano de 94, não”. É necessário que se leve em conta a cultura inflacionária que permeava o período. No entanto, ao se realizar os cálculos de deflação do valor da caixa colhida de jun./93 para jun./94, utilizando-se o IGP-DI (base: dez./1992=100) da Fundação Getúlio Vargas, observa-se uma redução na média de 7,63% e na moda de 4,83% comparando-se os dois períodos. Os valores nominais para análise desses cálculos estão no Anuário Estatístico de 1993/94 do Instituto de Economia Agrícola.

<sup>26</sup> O leitor pode achar estranha esta afirmação, mas nas entrevistas efetuadas em algumas empresas, os depoimentos indicavam que a relação entre essas entidades era de convivência, ao passo que em outras empresas esse assunto era tratado superficialmente ou se dizia “Isto você deve perguntar ao Departamento Jurídico, eu não sei”.



o grau de desinteresse ou indiferença por tais entidades. Os depoimentos mais freqüentes dos colhedores em relação à greve foram do tipo (sic):

*“Teve greve e não mudou o preço da caixa”.*

*“Não vão dar o 13º e nem os R\$ 30,00 de adiantamento, tudo por causa dessa greve”.*

*“Esse sindicato nem sabe o que quer. Primeiro fecha (acordo) em R\$ 0,07 a caixa e não deu mais pra reclamar; faz acordo (com a empresa) para dar R\$ 30,00 de adiantamento depois faz greve para aumentar o preço e a gente é descontado de uma vez só os R\$ 30,00 - se fosse descontado em duas vezes não ia prejudicar tanto -, não se vai mais dar o 13º e ainda perdemos os dias parados”.*

*“A gente estava aqui trabalhando, nem queria saber de greve, daí o sindicato chega e obriga a gente a pará. Primeiro eles vêm falando que é bom pará, pelo alto-falante, a gente nem ligou, depois se não parasse ia ter briga, então a gente parou”.*

Observa-se nesses depoimentos que a condução das ações dessa greve, em especial, não foram antecedidas, ou mesmo acompanhadas, de uma conscientização, resultando em uma mobilização inócua. Os STRs não souberam aproveitar o momento que era propício, início de safra, para mobilizar uma categoria que, em si, teria o poder de atingir, no mínimo, a principal reivindicação: o aumento do preço da caixa.

Na região de São Carlos, a greve foi diluída mais rapidamente, algumas empresas atuaram de forma a neutralizar os STRs de seus municípios. Convocaram os trabalhadores que eram filiados aos STRs e realizaram uma reunião onde foi solicitado que os colhedores saíssem dos sindicatos e que as negociações sobre a greve e o preço da caixa fossem feitas entre empresa e colhedor e não mais com a intermediação do STR. Daí os dados indicarem que 3,8% dos colhedores, de um total de 42.923 pessoas, terem obtido algum reajuste no preço da caixa no decorrer da safra (Tabela 7.2).

A contribuição sindical era recolhida por todas as empresas citrícolas, mas o percentual de colhedores sindicalizados era irrisório: meros 4,7%. Exceto a empresa F, que não possuía, na época do levantamento de campo, nenhum colhedor sindicalizado, todas as demais tinham em suas turmas alguns sindicalizados. Observando individualmente os percentuais, verifica-se que as empresas D, G e L eram as que detinham, em suas turmas de colheita, o maior número de sindicalizados: 14,6%, 13,0% e 11,1%, respectivamente. Contudo, não foi detectado nenhum colhedor que ocupasse cargos de liderança nos STRs, eram apenas associados. O tempo de



TABELA 7.4 - Colhedor de laranja, sindicalização, Estado de São Paulo, 1994.

Indústria	Não sindicalizados (%)	Tempo de filiação a sindicato (meses)		
		Mínimo	Máximo	Média
A	97,56	3	3	3,00
B	96,30	6	6	6,00
C	97,06	48	72	60,00
D	85,37	120	180	150,00
E	92,86	10	120	64,86
F	100,00	72	72	72,00
G	84,78	12	12	12,00
H	92,59	180	180	180,00
I	93,10	48	120	84,00
J	95,65	-	-	-
L	88,89	-	-	-
Estado	95,26	3	180	33,33

filiação variou de 3 a 180 meses (15 anos), com média de 33,3 meses (2 anos e 9 meses) (Tabela 7.4).

A proporção dos não sindicalizados foi muito grande (95,3%), o que não era esperado, pois a região onde residem os colhedores de laranja é, comparativamente, das mais desenvolvidas do Estado, tanto na estrutura das cidades, quanto nas culturas predominantes (laranja e cana-de-açúcar), de bom nível tecnológico e econômico, mas, que ainda arregimentam grande quantidade de braços. Esperava-se que esse conjunto de fatores devesse resultar em maior grau de conscientização da importância dos STRs, assim como, que a proximidade da região de Ribeirão Preto, que detém sindicatos historicamente atuantes, estivesse influenciando os trabalhadores de toda essa região do Estado, o que não foi constatado.

A estrutura pouco sólida do movimento sindical provoca a debilidade interna desses STRs enquanto unidade de ação. A fragilidade dos STRs nessa região é patente, principalmente no que se refere à luta por melhorias no mercado de trabalho e ao ínfimo poder de barganha nas negociações salariais junto às empresas.

VICENTE et al. (1993) estudaram a atuação dos STRs de todas as DIRAs do Estado, mostrando que são poucos os municípios que têm STRs atuantes, que participam de forma efetiva nas questões trabalhistas, cumprindo o seu papel enquanto entidades de classe. Na região citrícola, não foi detectado nenhum STR com estas características, mesmo estando próximos de uma região desenvolvida que possuía sindicatos ligados à Federação dos Empregados Rurais Assalariados do Estado de São Paulo (FERAESP) e à Central Única dos Trabalhadores (CUT). O que se pôde observar foi a existência de STRs que estavam numa situação de dependência financeira que inviabilizava uma autonomia política, de entidades investidas de um monopólio de representação que lhes é assegurado por lei e não por livre deliberação de bases e a manutenção de uma estrutura, para poder sobreviver, que permite servir “a qualquer forma de governo, ao empresariado de forma geral e até mesmo a uma parcela imensa de dirigentes sindicais encastelados na burocracia e sustentados pelo imposto sindical”.

A prática sindical continua próxima à velha estrutura com excessivo presidencialismo, falta de coletivos dirigentes, manutenção do assistencialismo, afastamento dos dirigentes das bases e predominância de sindicatos municipais para o encaminhamento de lutas que transcendem o município.

No atual estágio do processo de modernização da agricultura e da economia brasileira, cabe indagar se essa configuração sindical, frente à luta dos trabalhadores rurais, é a mais adequada. Para ALVES (1991), o sindicalismo rural só passará a responder a essas mudanças, quando estiverem livres dos cerceamentos da legislação fascista que criou os sindicatos. Esse autor sugere a construção de um novo sindicalismo, mesmo utilizando a estrutura oficial, com contornos claros, onde os atores sociais se reconheçam como tal, construam suas identidades e permitam se conhecer a si próprios e ao outro. Este seria um dos caminhos que levaria os STRs a não se tornarem apenas um invólucro sem conteúdo, numa região com grande potencial.

## **7.4 - FORMA DE CONTRATO E TREINAMENTO**

Em 1994, a grande maioria das empresas citrícolas tinha por norma firmar os contratos de trabalho diretamente com os colhedores, ou seja, o empreiteiro (turmeiro) recolhia as carteiras de trabalho dos indivíduos de sua turma e encaminhava ao Departamento de Pessoal da empresa. No entanto, algumas empresas arregimentavam empreiteiros e colhedores por meio de outra firma que, juridicamente, não tinha relação alguma com a empresa citrícola, mas todos os

funcionários tanto da firma, quanto os trabalhadores registrados para realizarem as tarefas dos pomares (turmeiro, fiscal, carregadores e colhedores) eram pagos pela empresa. Foi possível formar dois grupos de empresas quanto à forma de contrato: a) o primeiro grupo compunha-se das empresas que tinham por norma arregimentar o pessoal de campo e, depois de 1 ou 2 meses de experiência, registrá-los; e b) o segundo era formado pelas empresas que registravam sem o período de experiência.

Foram vários os colhedores que no momento da entrevista responderam que os seus contratos eram firmados com o turmeiro, dado que fora este que recolhera as carteiras de trabalho. Tal fato evidencia o desconhecimento e a ignorância que ainda existe na relação empregado/empregador, principalmente nas empresas em que esta relação se dava de forma completamente impessoal.

A maioria desses trabalhadores têm plena consciência de que estão sendo lesados, o que os leva a encarar seu trabalho como sendo um paliativo, à espera de outras oportunidades de se engajarem na condição de trabalhadores assalariados urbanos ou mesmo rurais. Porém, muitos volantes não visualizam a possibilidade de terem suas aspirações realizadas. São, na maioria, muito inseguros quanto às suas expectativas de futuro. Falta-lhes um ponto de referência seguro na orientação de suas ações. “Perderam a consciência da própria especialização e, conseqüentemente, a sua ligação com o passado, e não adquiriram novas habilidades que pudessem orientá-los para uma aspiração mais específica em termos de futuro” (D’INCAO, 1983).

Já nas empresas em que a filosofia era a de formar turmas de trabalho permanentes, os colhedores tinham plena consciência de quem os tinha contratado. Tinham, também, a consciência de qual era o seu papel na cadeia produtiva do suco de laranja e a sua importância. Para essas empresas, informar e conscientizar os colhedores era estratégico para aumentar a eficiência e o rendimento na colheita. Para atingir estes objetivos uma das empresas atuava da seguinte forma:

- a) Após ter dimensionado os pomares a serem colhidos, a empresa preocupava-se em completar as turmas que seriam necessárias para a safra. Exames médicos e odontológicos eram realizados com o intuito de avaliar o estado físico do trabalhador. Depois disso, eram firmados os registros em carteira dos novos turmeiros e colhedores.

b) O treinamento dos colhedores, realizado por psicólogo, sociólogo, agrônomo e outros<sup>27</sup>, fundamentava-se em apresentar a empresa ao colhedor desde a chegada do fruto no portão até o suco processado. O objetivo era informar ao colhedor: a importância de seu trabalho no processo produtivo, da assiduidade no pomar, da produtividade e da limpeza do fruto<sup>28</sup>; seus direitos e deveres legais; a forma de pagamento e os benefícios oferecidos pela empresa, como roupa, luva, capa-de-chuva, café-da-manhã e outros.

Os resultados que se pôde observar nessa dinâmica de treinamento foram a mudança de postura dos colhedores quanto às faltas no pomar, o aumento da produtividade, colhedores que “vestiam a camisa” da empresa, ou seja, não se consideravam mais volantes ou bóias-frias, mas sim, operários com possibilidade de almejar outros postos.

O tempo de contrato variava de acordo com a empresa e a época em que se estava arregimentando. O contrato por safra era o mais comum entre os colhedores (99,3%), embora tenham sido encontrados contratos semestrais, mensais, semanais e diários.

Do total de colhedores arregimentados na safra, 61% tinham preferência por serem contratados pelas indústrias, 23% por empreiteiro, 13% eram indiferentes a qualquer forma de

---

<sup>27</sup> Segundo o Diretor de Recursos Humanos da empresa, os grupos de trabalho não se restringem somente à colheita, mas estão sendo aplicados em vários departamentos da empresa. O treinamento e reciclagem do pessoal interno da empresa era feito constantemente e a implantação da ISO 9000 já estava bastante adiantada.

Poderíamos enumerar e comparar as várias diferenças de uma empresa que aderiu aos novos conceitos de administração em relação às que empregam a administração científica, o que não é objetivo deste trabalho. Mas, vale a pena exemplificar com dois fatos para que o leitor possa compreender o diferencial técnico da empresa.

Observamos logo na entrada da empresa a presença de um caminhão composto de um cavalo mecânico, o qual puxava dois reboques com carroceria modificada em forma de funil. As finalidades deste novo equipamento eram minimizar a perda do fruto no transporte (por ser feito de chapa de aço), causar menor dano ao fruto devido ao *design*, propiciar maior rapidez na descarga devido à forma de funil e maximizar o escoamento dos frutos, pois a capacidade de carga de um caminhão equivale a quatro caminhões tradicionais. O desenvolvimento deste projeto foi idealizado pela equipe de engenharia da empresa e depois encaminhado à indústria automobilística.

Outra equipe estava estudando os uniformes que melhor se adequassem ao colhedor. Algumas amostras nos foram mostradas e pudemos observar a preocupação dos técnicos com o uniforme feminino, pois este deveria proporcionar conforto e liberdade.

<sup>28</sup> A limpeza do fruto está relacionada, principalmente, a três fatores: o primeiro e o mais importante é a qualidade do suco; o segundo é a diminuição do tempo de uma etapa do processo (a retirada dos galhos, das folhas e da terra); e o terceiro é a minimização do custo de pessoal e caminhão dos resíduos dessa operação, ou seja, os galhos e as folhas são colocados em um caminhão que os leva para local predeterminado para serem queimados.

contratação e 3% informaram outras opções (Figura 7.4). Essa informação retrata a importância do papel das empresas citrícolas na organização dos contratos junto aos volantes, oferecendo-lhes garantia de registro em carteira, relativa estabilidade de serviços, pagamentos regulares, 13º salário, possibilidade de obter o seguro desemprego, dentre outras garantias que um trabalhador registrado possui. Além dessas questões

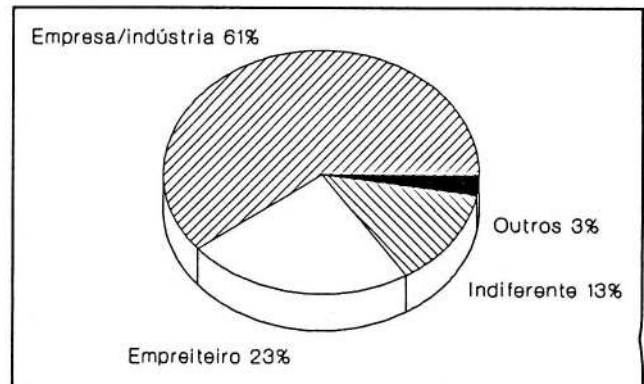


FIGURA 7.4 - Colhedor de laranja, por quem prefere ser contratado, Estado de São Paulo, 1994.

trabalhistas, essa informação levanta uma questão fundamental para o estudo dessa categoria de trabalho, qual seja, a do interesse dos volantes em possuírem estabilidade de emprego, ainda que por alguns meses, dando-lhes o sentimento de estarem inseridos em um sistema quando, até pouco tempo, não desfrutavam de leis ou de contratos que os beneficiassem. Os colhedores passaram a ter uma nova perspectiva, principalmente aqueles ligados às empresas descritas acima, que passaram a visualizar a possibilidade de almejar postos mais elevados, tanto no campo quanto na estrutura interior das empresas. A possibilidade de abrir crediários, ou mesmo poder adquirir algum bem nas lojas da cidade, por possuírem *hollerith*, proporcionou uma nova postura a esse trabalhador.

De outra parte, o argumento dos colhedores que tinham preferência por serem contratados por empreiteiros e outros era a possibilidade de obter um valor maior por caixa colhida. A liberdade de mudar de empreiteiro, de colher outros produtos e depois voltar a colher laranja, de se empregar na cidade em serviços temporários ou não, enfim, não ter vínculo com qualquer empresa significava para alguns possuir maior liberdade para conseguir mais dinheiro e trabalho quando quisesse.

## 7.5 - PERFIL DO COLHEDOR

Não existe distinção entre homens e mulheres na contratação para a colheita da laranja: o que importa às empresas é o potencial de trabalho, ou seja, a quantidade de caixas que o trabalhador possa colher em dias normais. No entanto, alguns critérios são levados em conta, como assiduidade ao pomar, caráter, humildade, etc. Na opinião dos empreiteiros, a presença de mulheres no pomar chega a ser fundamental para o bom desempenho da colheita. Alegam que



são eficientes, aceitam ser comandadas, não reclamam da condição do pomar, as conversas são amenas na turma, tanto no pomar quanto no percurso, ao contrário do que acontece quando só há homens. Muitas mulheres chegam a colher a mesma quantidade de caixas que os homens.

Na época da pesquisa a composição dos sexos nas empresas era de 69,9% de homens e 30,1% de mulheres. A participação do trabalho feminino variou de um mínimo de 16,7% a um máximo de 37,0% (Tabela 7.5). As variações desses percentuais estão relacionadas a fatores estruturais e pessoais. Os maiores percentuais estão ligadas a alguns fatores estruturais como as cidades que não oferecem muita oportunidade de serviço nos setores secundários e/ou terciários,

TABELA 7.5 - Colhedor de laranja, proporção de homens e mulheres, Estado de São Paulo, 1994.

(%)

Indústria	Homens	Mulheres
A	68,3	31,7
B	63,0	37,0
C	79,4	20,6
D	75,6	24,4
E	67,9	32,1
F	76,2	23,8
G	63,1	37,9
H	70,4	29,6
I	79,3	20,7
J	69,6	30,4
L	83,3	16,7
Estado	69,9	30,1

principalmente, e a cidades que possuem creches onde o horário de funcionamento seja compatível com o trabalho do pomar. Os fatores de cunho pessoal os mais relevantes são os seguintes:

- a) a possibilidade de obter um salário maior, por este estar intimamente relacionado à capacidade de colheita. Vale salientar que o salário feminino não só tem o intuito de

complementar a renda da família, como também, é parte integrante do orçamento, em alguns casos chegando a ser o único<sup>29</sup>.

b) o trabalho no pomar possibilita um convívio social mais amplo, ou seja, a trabalhadora participa de uma atividade que propicia novos relacionamentos de amizade, de conversa e muitas vezes até permite estar próxima dos familiares<sup>30</sup> ou do marido.

c) o espaço ocupado pelo pomar, o qual propicia o sentimento de liberdade, de ter a possibilidade de ver o sol, o horizonte, o vento bater em seu rosto, etc. Em um depoimento ficam claros estes sentimentos (*sic*): “*O trabalho é duro, a vida é dura, mas quando a gente olha para isto aqui vale a pena. Melhor do que ficar trabalhando dentro de casa.*”

d) trabalhar e ainda ter registro em carteira, com os seus benefícios, fornece-lhes segurança e sentimento de igualdade e dignidade por estarem trabalhando lado a lado com os homens, possuindo os mesmos direitos.

e) para algumas colhedoras, principalmente as mais idosas, que nunca tinham feito exames preventivos de saúde, era importante trabalhar nas empresas que efetivamente realizavam os exames clínicos, médicos e odontológicos. Na sua maioria, elas só iam a médicos ou dentistas quando havia algum problema que não fosse resolvido na farmácia. A consciência do porquê tinham realizado esses exames não era clara. Para elas, trabalharem nestas empresas era diferenciarem-se das outras colhedoras que trabalhavam com fruteiros ou outras empresas que não realizavam os exames. Esses benefícios geravam uma relação de compromisso maior das mulheres com as empresas<sup>31</sup>. Trabalhavam muito mais para garantir sua permanência como operárias da lavoura ou para que nas próximas safras fossem contratadas logo no início.

Se não existia preferência por sexo na colheita, qual a razão do baixo percentual de colhedoras, se em depoimentos ficou claro a eficiência, eficácia e a facilidade de mando sobre o trabalho feminino? Como a colheita exige a separação entre o local de trabalho e de moradia e o tempo necessário nessa atividade requer muitas horas do dia, resulta em sérios problemas

---

<sup>29</sup> Geralmente, esse era o caso de mulheres que possuíam cônjuge enfermo, desempregado, ou eram separadas, ou arrimo de família (sustentavam o(s) irmão(s), por estarem os pais doentes ou mortos).

<sup>30</sup> Foram encontradas turmas que eram constituídas, em sua maioria, de famílias, ou em que todos eram parentes.

<sup>31</sup> As empresas registravam as colhedoras com boa saúde e que não estivessem grávidas.

para as mulheres, principalmente, para as que possuem filhos em idades tenras. Por isso, morando nas cidades, muitas tornam-se lavadeiras, faxineiras, empregadas domésticas ou procuram arrumar ocupações que lhes permitam, pelo menos parcialmente, cuidar dos filhos.

### 7.5.1 - Idade do Colhedor, Tempo de Moradia e Procedência

A preocupação inicial em conhecer a idade dos colhedores de laranja teve por objetivo confirmar e determinar algumas questões que, para esta pesquisa, seriam importantes para traçar o perfil deste trabalhador. A partir do levantamento das idades, foi possível agrupá-las por faixa etária e por sexo, determinando qual ou quais as mais frequentes nesta etapa do processo produtivo.

À época do levantamento, a média de idade dos colhedores era de 32 anos. A idade mínima em cada empresa variou de 14 anos a 19 anos e a máxima variou de 46 anos a 68 anos (Tabela 7.6).

TABELA 7.6 - Colhedor de laranja, idade, Estado de São Paulo, 1994.  
(anos)

Indústria	Mínimo	Máximo	Média
A	15	60	29
B	19	67	36
C	14	49	32
D	16	68	36
E	15	61	33
F	15	54	28
G	15	64	32
H	15	51	26
I	17	59	35
J	14	54	27
L	18	46	28
Estado	14	68	32



Estas primeiras informações sinalizam temas polêmicos que não poderiam deixar de serem mencionados. Supunha-se que a indústria de suco concentrado congelado de laranja utilizava mão-de-obra infantil na colheita, com idade inferior a 14 anos, com base em informações advindas da imprensa, de textos e de revistas. Sabia-se também que não se iria encontrar estes pequenos trabalhadores nas listas dos colhedores empregados pelas indústrias e sim no momento do levantamento de campo. Imaginava-se que o contratado que tivesse filhos ou parentes levava-os para auxiliar no pomar, aumentando assim, a quantidade colhida e sua remuneração.

Para captar estas informações, o esquema de levantamento foi elaborado de tal forma que as indústrias não sabiam de antemão qual seria a turma sorteada e muito menos quais e quantos colhedores seriam entrevistados. Mesmo com todo esse esquema executado, não se detectou nenhum colhedor com idade inferior a 14 anos. Verificou-se que, nesta etapa do processo produtivo, as empresas estavam atendendo ao dispositivo da Lei nº8.069/90 que proíbe o trabalho a menores de 14 anos.

Outro ponto a ser destacado é que o trabalho de colheita propicia empregos a pessoas na terceira idade, não sendo comum nos setores secundário e terciário da economia formal. Mencionar esta questão é indagar a respeito da sobrevivência desses trabalhadores com uma aposentadoria precária ou mesmo sem nenhum recebimento, com tantos anos de trabalho no campo<sup>32</sup>.

A distribuição dos colhedores por faixa etária (Figura 7.5) proporciona uma visão de quais as faixas mais empregadas. Observa-se que apenas 8,8% dos colhedores tinham idade até 17 anos, cerca de 77,5% encontravam-se na faixa de 18 a 47 anos e, à medida que aumentava a idade, diminuía a frequência de colhedores, totalizando 13,7% nas demais faixas.

Para a discussão da faixa etária por sexo, foram elaborados alguns cruzamentos com o intuito de extrair as melhores informações. Ao se observar o sexo separadamente constatou-se que as faixas etárias mais empregadas são, para o masculino, de 18 a 27 anos e, para o feminino, de 28 a 37 anos. No entanto, há uma maior concentração de mulheres nas faixas etárias que abrangem dos 18 aos 47 anos, diferente dos homens que mesmo concentrados em 59% somente em duas faixas etárias, empregam-se nesta atividade mais anos de suas vidas (Tabela 7.7).

---

<sup>32</sup> Informações detalhadas sobre a Legislação da Previdência Social encontra-se em NOGUEIRA et al. (1992).

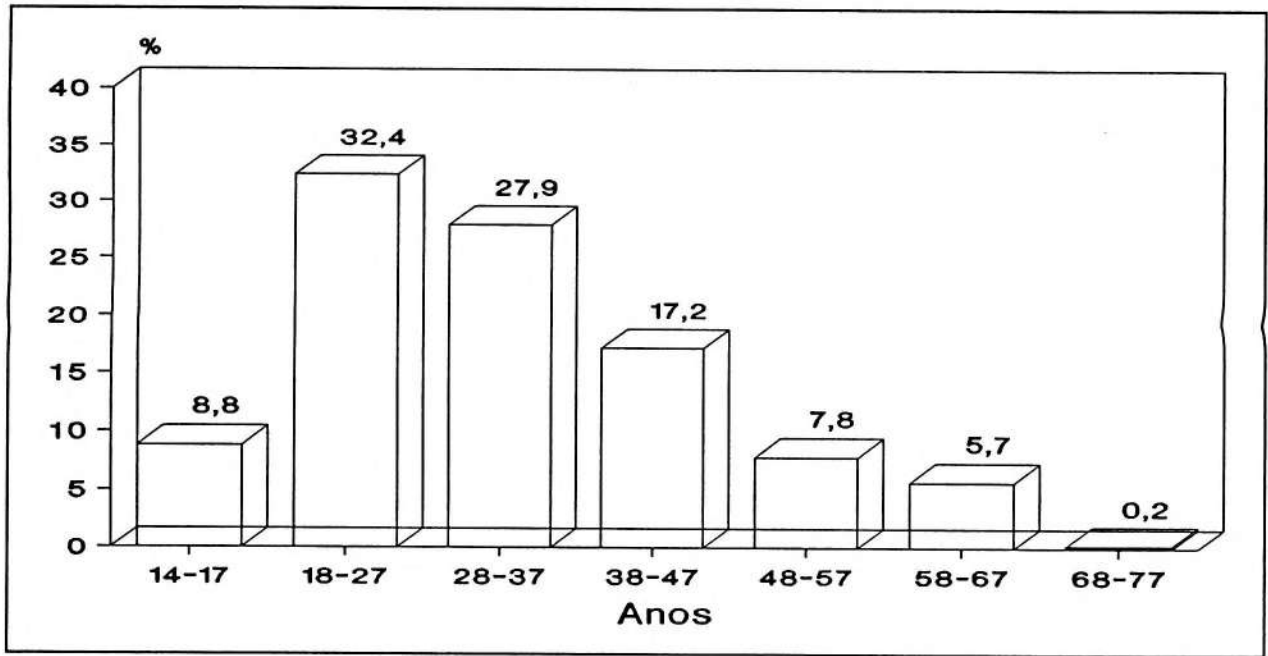


FIGURA 7.5 - Colhedor de laranja, faixas etárias, Estado de São Paulo, 1994.  
(%)

TABELA 7.7 - Colhedor de laranja, faixa etária por sexo, Estado de São Paulo 1994.  
(%)

Faixa etária	Masculino	Feminino
menor de 18 anos	7	7
18 a 27 anos	35	29
28 a 37 anos	24	35
38 a 47 anos	16	21
48 a 57 anos	7	8
58 a 68 anos	9	-
maior de 68 anos	2	-
Total	100	100

Outro cruzamento interessante foi percentualizar no interior de cada faixa etária a participação dos sexos. Fica nítida a maior presença de mulheres com idades que variam de 28 anos a 37 anos. Nota-se que esta faixa coloca-se como um divisor de águas. Tanto as idades inferiores como as superiores vão decrescendo sua participação paulatinamente (Tabela 7.8).

TABELA 7.8 - Colhedor de laranja, sexo por faixa etária, Estado de São Paulo 1994.  
(%)

Faixa etária	Masculino	Feminino	Total
menor de 18 anos	76	24	100
18 a 27 anos	75	25	100
28 a 37 anos	58	42	100
38 a 47 anos	63	37	100
48 a 57 anos	65	35	100
58 a 67 anos	89	11	100
maior de 68 anos	100	-	100

O contrário ocorre com a participação masculina, o que vem corroborar o que foi descrito no capítulo 5, onde os homens, geralmente nesta faixa etária, empregam-se na colheita e sempre estão procurando, ou no meio rural ou no meio urbano, algum “bico” que lhes complemente a renda. No caso do sexo feminino, uma das causas para esta maior participação está relacionada à maturidade das colhedoras. Muitas já constituíram família, os filhos não estão mais em idade tenra, possibilitando o seu engajamento na colheita que requer várias horas por dia. O inverso ocorre com as mulheres com menos de 18 anos e as com mais de 58 anos, que geralmente ficam em casa nos afazeres domésticos. No caso das mulheres com menos de 18 anos, isto as leva a ter maior frequência às aulas e mais anos de estudo.

Também foi avaliado o tempo de moradia nos municípios dos colhedores. Sabe-se que, normalmente, após alguns anos de residência em uma mesma região ou município, as pessoas adquirem hábitos e costumes do local, ou seja, são aculturadas, passando a compartilhar e a entender as regras e leis que regem a comunidade a que pertencem. Qualquer mudança de residência sempre traz consigo uma nova adaptação; a mudança constante pode levar o ser humano a perder sua identidade, seus pontos de referência. Não pertencer a nenhuma comunidade resulta em estar vivendo sempre à margem da sociedade, o que no limite, pode

causar a perda da noção de cidadania.

Ao se aferir o tempo de moradia dos colhedores por indústria e para o Estado, as informações apresentam grande variabilidade: mínimo de 4 meses e máximo de 68 anos, sendo a média de 20 anos para o Estado. Mesmo existindo muita diferença entre o mínimo e o máximo nas indústrias, vale observar que em todas elas a média é superior a 10 anos, não havendo muita

TABELA 7.9 - Colhedor de laranja, tempo de moradia no município, Estado de São Paulo, 1994.

Indústria	Mínimo (meses)	Máximo (anos)	Média (anos)
A	6	45	14
B	4	60	22
C	6	49	27
D	8	68	23
E	6	61	21
F	8	34	15
G	6	42	14
H	8	42	15
I	24	46	19
J	12	54	19
L	48	46	21
Estado	4	68	20

discrepância (Tabela 7.9). Para a população de colhedores, 75% residem há mais de 5 anos nos mesmos municípios, sendo que 43% ultrapassam vinte anos (Figura 7.6). Esta informação evidencia que a mudança de moradia não faz parte da rotina da grande maioria desses trabalhadores.

Ao se comparar os dados da Tabela 7.9 com os da Figura 7.7, que mostra os percentuais

de procedência do trabalhador, verifica-se que a maioria dos colhedores nasceram no Estado de São Paulo, não existindo uma migração inter-regional tão expressiva: Paraná 13,0%, outros 10,0%<sup>33</sup>, Minas Gerais 9,0% e Bahia 3,0%.

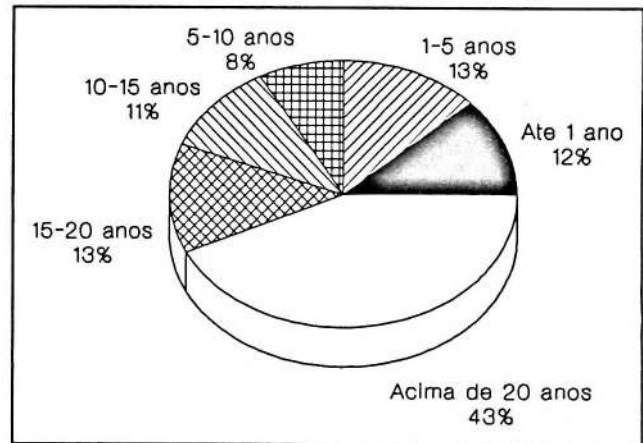


FIGURA 7.6 - Colhedor de laranja, faixas de tempo de moradia no município, Estado de São Paulo, 1994.

Quanto ao deslocamento intermunicipal, o que se observou foi que, do total de indivíduos procedentes do Estado de São Paulo, a grande maioria (65,0%) provêm de cerca de 150 cidades diferentes, sendo as principais: Monte Azul Paulista, Viradouro, Bebedouro e Araraquara. Como esta região do Estado oferece uma boa malha viária<sup>34</sup>, favorece tanto os turmeiros que podem constituir turmas em municípios vizinhos à região citrícola, quanto os trabalhadores agrícolas que, em épocas de queda de demanda de serviço em suas regiões, podem locomover-se com relativa facilidade a novos empregos, conservando o local de moradia. Embora a região produtora de citros tenha cidades dinâmicas como Limeira, Rio Claro, São Carlos, Araraquara, Catanduva, São José do Rio Preto, Bebedouro, Barretos e outras, as quais recebem correntes migratórias, essas cidades não conseguem absorver toda mão-de-obra disponível, pois o mercado de trabalho que os municípios oferecem está ligado, principalmente, à atividade rural, que tem por característica ser sazonal. Além do mais, a possibilidade de emprego urbano que viesse a oferecer alguma ascensão social e melhoria de vida para estes indivíduos, estava em baixa na época do

<sup>33</sup> Corresponde aos Estados de Pernambuco, Ceará, Mato Grosso do Sul, Goiás, Pará, Alagoas, Maranhão e Sergipe, em ordem decrescente de importância.

<sup>34</sup> As principais rodovias nesta região são: Washington Luiz - SP 310, Anhangüera - SP 330, Euclides da Cunha - SP 320 e Brigadeiro Faria Lima - SP 326, além das várias estradas vicinais.

levantamento.

A maioria dos pais dos colhedores também procede do próprio Estado de São Paulo (53,2%), variando de 31,7% (empresa A) a 82,1% (empresa E) (Tabela 7.10). Estas informações retratam que o deslocamento inter-regional não é mais tão marcante como em outras épocas e que não é mais um traço comum para caracterizar o trabalhador volante

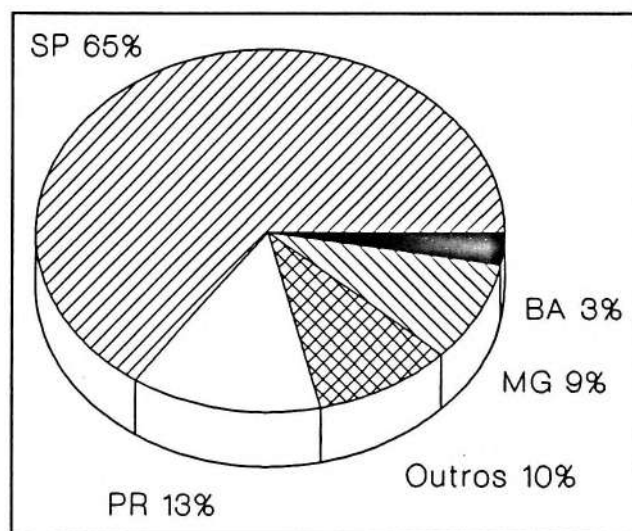


FIGURA 7.7 - Colhedor de laranja, estado de procedência, Estado de São Paulo, 1994.

colhedor de laranja. No entanto, os colhedores que possuem pais procedentes de outros Estados são na maioria de Minas Gerais (13,6%), Paraná (8,1%) e Bahia (7,0%)<sup>35</sup>. Foram contabilizadas 140 cidades diferentes de onde provinham os pais, sendo as principais: Bebedouro<sup>36</sup>, Monte Azul Paulista, Viradouro e Araraquara.

Em mais da metade dos casos (51,1%) tanto os colhedores quanto seus pais procediam do próprio Estado de São Paulo, com variação de 26,8% (empresa A) a 82,1% (empresa E) (Tabela 7.10).

Quanto à atividade exercida pelos pais, ficou em evidência o trabalho agrícola (69,3%)<sup>37</sup>, sendo que deste percentual 56,6% mantinham uma relação de trabalho como colhedores, plantadores, carpideiros, tratoristas, administradores, diaristas, assalariados e outros. Os demais mantinham relação de produção como arrendatários, meeiros, parceiros e pequenos

<sup>35</sup> Estados como Pernambuco, Ceará, Sergipe, Alagoas, Pará, Rio de Janeiro, Goiás, Maranhão, Mato Grosso do Sul e Rio Grande do Norte também foram mencionados, no entanto, com pequena representatividade.

<sup>36</sup> Para que se entenda com mais clareza a migração a esta região e principalmente ao município de Bebedouro, ver a dissertação de SILVEIRA (1982).

<sup>37</sup> As atividades urbanas, exercidas por 30,7% dos pais, incluíam trabalho na construção civil, carpinteiro, empregada doméstica, motorista, trabalho em indústria, trabalho autônomo e outros.

TABELA 7.10 - Colhedor de laranja, procedência do próprio estado, Estado de São Paulo, 1994.

Indústria	Colhedores cujos pais procedem do Estado de São Paulo (%)	Colhedores e pais, ambos procedentes do Estado de São Paulo (%)
A	31,7	26,8
B	51,9	51,9
C	79,4	79,4
D	70,7	65,9
E	82,1	82,1
F	57,1	57,1
G	50,0	43,5
H	44,4	44,4
I	48,3	48,2
J	65,2	60,9
L	66,7	61,1
Estado	53,2	51,1

produtores (em ordem decrescente de importância).

Vale ressaltar a participação dos pais que já exerciam como principal atividade o trabalho de colheita (cerca de 25%). Uma cifra alta e importante para a análise do mercado de trabalho rural paulista, como também para a análise da especialização de uma categoria que, para muitos, está fadada ao desaparecimento, dada a introdução de maquinarias.

Se por um lado a utilização de máquinas e insumos no processo produtivo das culturas influenciou a estacionalidade da mão-de-obra volante, sendo somente necessária em algumas das



operações (no caso do cultivo da laranja, principalmente nos tratos culturais<sup>38</sup> e colheita) por outro, é preciso lembrar que a ocupação dos trabalhadores é dada pela superposição dos diversos calendários de que se compõe a agricultura de uma dada região e que a distribuição e a extensão do tempo das colheitas tem aumentado em culturas como laranja, cana-de-açúcar, feijão (três safras) e milho (duas safras), o que tem alterado o padrão sazonal da mão-de-obra<sup>39</sup>.

### 7.5.2 - Ocupação Anterior

Entre o pessoal entrevistado, quanto às suas atividades anteriores a de colhedores de laranja, a grande maioria (71,7%) era de pessoas ocupadas em atividades: ou do setor rural, como colhedores (cana-de-açúcar, algodão, café, amendoim, arroz, tomate, feijão), diarista, tratorista, retireiro, mensalista, etc.; ou do setor urbano, como pedreiro, servente de pedreiro, faxineira, serralheiro, marceneiro, trabalhador da prefeitura, da indústria, dentre outros. Verificou-se que pequena parcela mantinha relação de produção: pequeno produtor (4,0%), parceiro/meeiro (2,0%) e arrendatário (0,3%). Estes dados, quando comparados aos pais que mantinham relação de produção, oferecem a dimensão da rapidez com que vem ocorrendo o processo de expropriação do setor rural. Finalmente, os 22,0% restantes informaram que não

---

<sup>38</sup> A cultura da laranja vem sendo conduzida pelo sistema parcialmente motomecanizado com algumas características diferenciadoras dadas pela área a ser cultivada, pela disponibilidade de mão-de-obra na propriedade e/ou na região e, ainda, em decorrência de fatores econômicos. Nos tratos culturais que se resumem em capina, adubação e tratamento fitossanitário, o emprego de trabalhadores, de máquinas e implementos tem variado de acordo com as condições de clima e fertilidade do solo, com a área dos imóveis rurais e com as características dos produtores nas diferentes regiões do Estado. No entanto, da mesma forma que a mão-de-obra tem sido substituída por máquinas nas operações de preparo do terreno e adubação em cobertura, acredita-se que os tratos culturais também caminhem para essa transformação.

Um detalhamento sobre a utilização de mão-de-obra nas diversas etapas do processo produtivo da laranja encontra-se em BAPTISTELLA et al. (1994a).

<sup>39</sup> Uma análise sobre a estacionalidade do emprego volante e as alterações do processo de produção dos nove principais produtos agrícolas do Estado de São Paulo pode ser obtida em BAPTISTELLA et al. (1994b).



tinham realizado quaisquer atividades antes de serem colhedores de laranja. Para muitos, colher laranja era o primeiro ou o único serviço que realizavam.

O tempo de trabalho, em uma mesma atividade, é fator importante às empresas que arremendam mão-de-obra. A habilidade dos colhedores, o conhecimento do espaço onde se realiza o trabalho e as normas que regem tanto as empresas quanto o pomar, também são fatores que interferem no rendimento da colheita.

As preocupações do empreiteiro são de constituir turma que possua colhedores que já tenham trabalhado em mais de uma safra; para a empresa ter vários empreiteiros que mantenham turmas fixas (chega a ser uma estratégia). Esta foi uma das razões que levaram duas empresas a manter em seus quadros funcionais colhedores os quais, na entressafra, eram utilizados em outras atividades ou mesmo nos tratamentos culturais dos pomares. Embora não sendo regra do setor, esta forma de contrato, o tempo e o histórico dos colhedores são informações relevantes.

Os empreiteiros, normalmente, distribuem os colhedores no pomar de tal forma que sempre haja um mais experiente e habilidoso próximo dos novatos. Na safra em estudo, 34,0% dos colhedores tinham pouca experiência, ou seja, tinham um ano ou menos de experiência na colheita de laranja (Figura 7.8).

De início, tinha-se em mente que quanto mais tempo o indivíduo trabalhasse na atividade citrícola, maior seria o número de atividades em que saberia atuar. Na medida em que o trabalho de colheita é sazonal, conhecer outra atividade como capina/roçado; adubação, poda, pulverização, daria ao

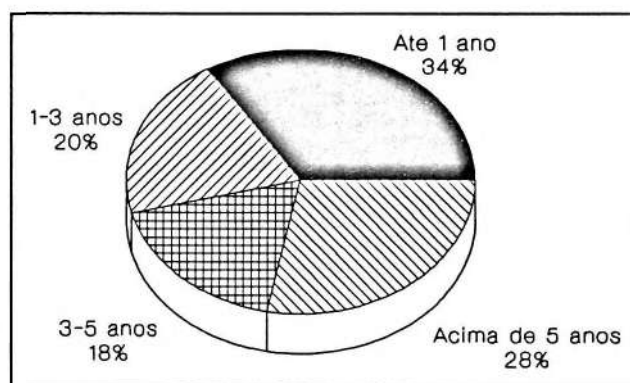


FIGURA 7.8 - Colhedor de laranja, faixas de tempo na atividade de colheita, Estado de São Paulo, 1994.

colhedor maior oportunidade de empregar-se na entressafra. Imaginava-se que pelo menos 28,0% dos colhedores entrevistados iriam informar que além de colhedores atuavam em uma ou mais

atividades. Não obstante, o que se constatou foi o inverso, 98,0% dos volantes só sabiam colher, parcela reduzida (1,7%) desempenhava uma ou mais atividades além da colheita. Perguntados pelo motivo de exercerem outras atividades, a resposta era óbvia: “*Tem que aprender a fazer de tudo para não ficar desempregado*”.

A época da dispensa dos colhedores pelas empresas inicia-se, geralmente, no final do mês de novembro e início de dezembro. Nesta época o setor rural não oferece muitas opções de trabalho, fim do plantio das culturas anuais. “Em nível de Estado, a situação nesse período tem-se mostrado preocupante, pois, além da motomecanização no plantio, as áreas cultivadas com algodão, amendoim, arroz, milho e feijão vêm decrescendo. A partir de fevereiro, mesmo sendo considerado de fraco emprego, há o plantio da cana-de-açúcar e o início das safras de feijão e amendoim das águas. Paulatinamente, a demanda por volantes vai aumentando de março a maio, com as colheitas de algodão, milho, arroz, feijão da seca, amendoim da seca e café. O período de forte emprego dá-se somente a partir de junho com as colheitas das culturas perenes e semi-perenes” (BAPTISTELLA, et al. 1994b). A grosso modo, de quatro a cinco meses, o setor rural não oferece empregos suficientes para os volantes.

Os colhedores que permanecem em atividades ligadas à agricultura, no período da entressafra da laranja, somam 26%. É necessário engajar-se rapidamente em outra cultura, seja para plantar, fazer os tratos culturais ou para colher as culturas anuais, para que o seu rendimento não seja interrompido.

Quando o empreiteiro tem bons contatos, passa a ser mais fácil para o colhedor continuar em atividade. Não importa se estão capinando ou colhendo esta ou aquela cultura, o importante é sempre estar trabalhando e ter algum dinheiro. Como são poucos os empreiteiros que conseguem manter suas turmas trabalhando na entressafra, o fator “sorte” passa a fazer parte do dia-a-dia do colhedor. Dos colhedores que informaram a permanência no setor rural, 80% trabalham em uma só cultura, 19% em duas culturas e 1% em três ou mais culturas que,

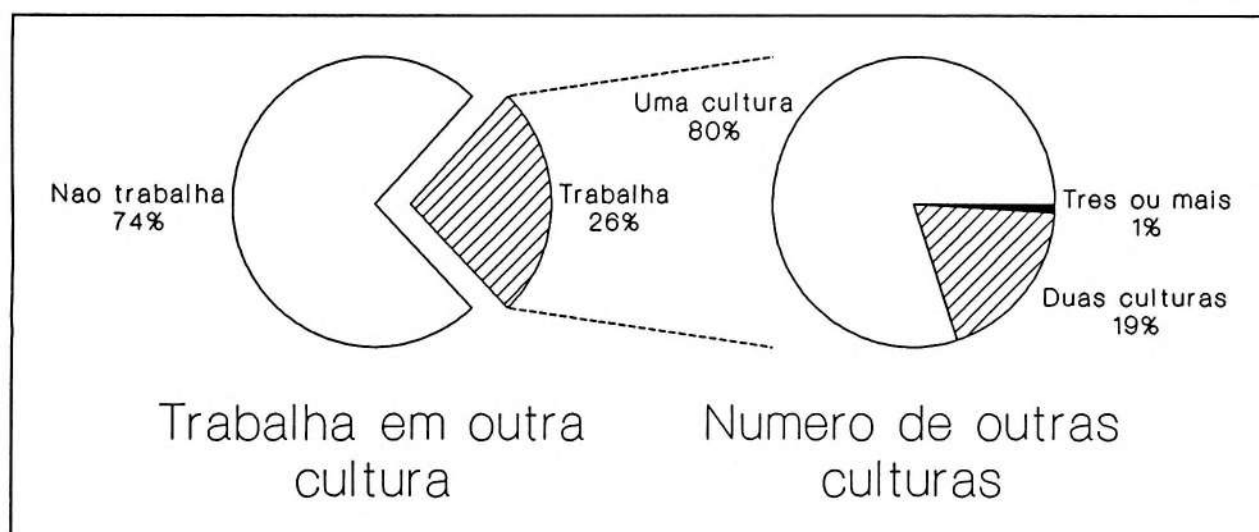


FIGURA 7.9 - Colhedor de laranja, trabalho em mais de uma cultura além da laranja, Estado de São Paulo, 1994.

provavelmente, são os que informaram exercerem outras atividades além da de colhedor (Figura 7.9). As atividades e culturas mais indicadas pelos colhedores foram: a cana-de-açúcar (42%), atuando no plantio e nos tratos culturais; o algodão (29%), na colheita; a laranja (15%), nos tratos culturais e na colheita de frutas temporãs; e o amendoim (10%), na colheita.

Dos 74% dos colhedores que informaram não exercer nenhuma atividade agrícola na entressafra da laranja, grande maioria procurou serviços na cidade: 54% como diarista (auxiliar geral na indústria, carregador de material, marceneiro, mecânico, motorista, prefeitura - limpeza de rua e consertos em geral -, faxineiro); 21% como servente de pedreiro e/ou pedreiro; 11% como empregada doméstica; e 2% em outras atividades, como na venda de sorvetes e frangos nas ruas, no bar, na padaria, em máquinas de sorvete e *office-boy*. Finalmente, 8% dos colhedores não mantêm atividade na entressafra: ficam esperando o empreiteiro chamar para a nova safra.

Dado que os empreiteiros também são empregados do setor citrícola, suas relações com os colhedores são mais tranqüilas hoje, quando comparadas às décadas de setenta e oitenta, que tiveram como característica os empreiteiros serem empregadores dos volantes. Embora exista ainda dependência dos colhedores com os empreiteiros, para este, estabelecer bom

relacionamento e manter uma boa turma também é garantia de trabalho.

Dos colhedores arregimentados na safra 94, 70% informaram que sempre trabalharam na mesma turma e com o mesmo empregador. Quando indagados do porquê, os motivos mais comuns foram: estarem acostumados e/ou gostarem do turmeiro e da turma, a turma ser constituída pela família ou por várias famílias do mesmo bairro e por ser a primeira vez que estavam colhendo. Na opinião desses colhedores, ficar mudando muito de turma e de turmeiro não é fácil, pois as turmas normalmente já estão formadas. Quanto aos colhedores que informaram ter trabalhado com mais de um turmeiro, a média foi três, embora em nível individual houvesse colhedores que já tinham trabalhado com até 12 empregadores. As principais razões mencionadas pelos colhedores para a troca de empregador e de turma foram: briga com a turma e/ou com o empregador, estarem sempre procurando turma e firma melhores, gostarem de escolher o empregador e não de serem escolhidos, turma foi diluída e procura a firma ou a turma que logo inicia a safra.

Para os colhedores que residem nas DIRAs onde há várias indústrias a possibilidade de mudar ou de escolher a indústria e o empregador é maior. No entanto, o que se observa na Figura 7.10 é uma certa estabilidade em trabalhar nas mesmas indústrias, o que é coerente, dado que a mesma relação que existe entre o colhedor e o turmeiro ocorre entre o turmeiro e a indústria.

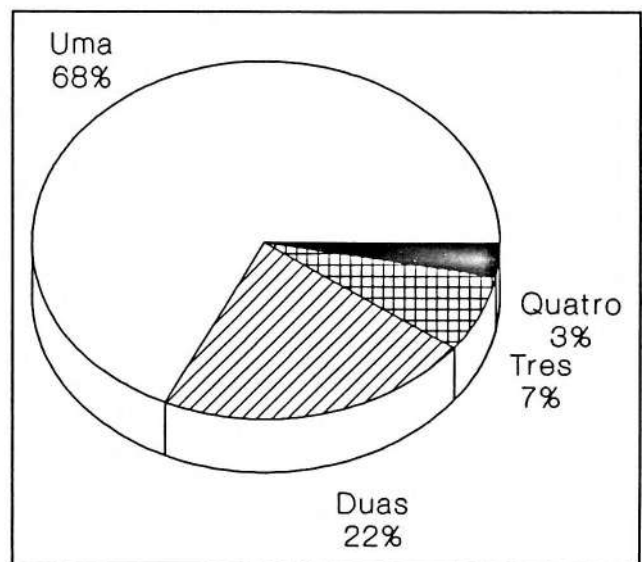


FIGURA 7.10 - Colhedor de laranja, número de empresas em que trabalhou, Estado de São Paulo, 1994.

Para estes trabalhadores ter a carteira de trabalho assinada, por várias safras ou anos e pela mesma empresa diferencia-os tanto em nível profissional quanto em nível pessoal. Passa-lhes

o sentimento de estarem efetivamente engajados em seu meio, não tendo a necessidade de estarem perambulando a procura de serviço e em seus dizeres: “*Não tenho a carteira suja, posso mostrar pra qualquer um*”.

Indagados quanto ao nível de satisfação profissional, em relação às empresas em que estavam trabalhando ou em que já tinham trabalhado, um terço dos colhedores respondeu que estavam satisfeitos. Essa resposta foi mais comum entre os colhedores contratados pelas empresas que estavam implantando a nova técnica de administrar os recursos humanos. Os colhedores que manifestaram não estarem satisfeitos com a empresa em que estavam trabalhando ou em que já tinham trabalhado foi de 39%, os que não tinham opinião sobre essa questão ou que manifestaram não ter outra opção de trabalho totalizaram 31%. Mesmo os colhedores que informaram estarem satisfeitos com as empresas em que estavam trabalhando indicaram, juntamente com os outros colhedores, o descontentamento com o preço da caixa colhida que na época era de R\$ 0,07. Para os colhedores que não estavam satisfeitos outras questões foram levantadas como: a forma de contrato muito confuso, o não pagamento em dia de chuva, a exigência da firma em trabalhar aos domingos, a demora dos caminhões em retirar os frutos do pomar, o estado precário dos pomares, as empresas que tinham adotado o sacolão não contabilizavam de forma justa o número de caixas colhidas (dado que o material com que é confeccionado o sacolão deixa) propiciando o sentimento de estarem sendo lesados. No acerto de contas no final de cada semana ou no final do mês descontos eram efetuados sem que o colhedor tivesse controle e/ou conhecimento do que estava sendo descontado e havia o atraso do pagamento por algumas indústrias. Esta última questão desencadeava muita reclamação e insatisfação interferindo de imediato no trabalho do empreiteiro que passava a ter dificuldades em coordenar de forma eficiente sua turma.

Na opinião dos colhedores, para que a operação de colheita transcorresse em nível satisfatório, algumas indústrias deveriam adotar procedimentos que sanassem as dificuldades

expostas acima. Mas, quando questionados sobre o que a indústria poderia fazer para que eles melhorassem o rendimento na colheita, a resposta imediata era, “o aumento do preço da caixa” e depois complementavam “se desse cesta básica, convênio saúde, creche, sapatos, capas, etc., seria muito bom”. Embora tenham levantado vários fatores que prejudicam o bom desempenho na colheita e apresentado algumas sugestões do que lhes fariam aumentar o rendimento, para 70% dos colhedores a única saída para melhorarem suas vidas seria deixar a lavoura, porque não vêem esse trabalho ser reconhecido, principalmente em nível de ganho, de qualidade. Quando foram interrogados sobre qual atividade que gostariam de exercer no futuro a maioria optou pelo setor de serviço e de indústria. Dos 30% de colhedores que disseram preferir permanecer na lavoura, parcela significativa gostaria de possuir propriedade, enquanto outros mostraram interesse em empregarem-se em culturas que lhes dessem maior remuneração, como por exemplo, no corte de cana-de-açúcar.

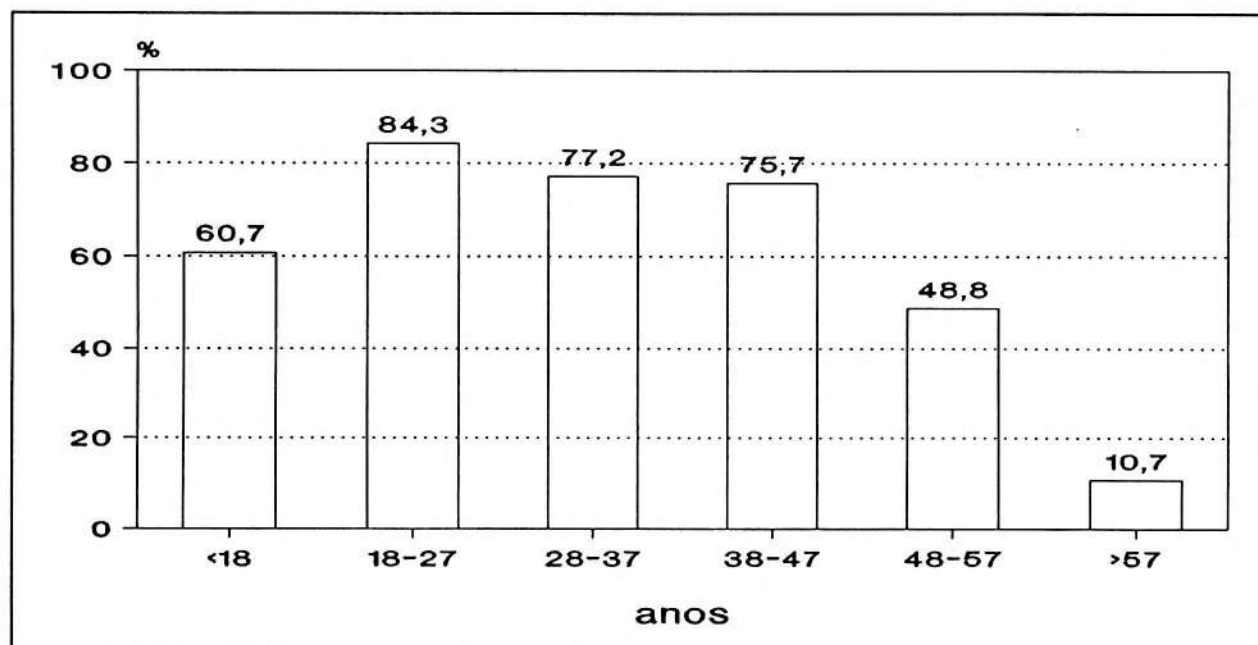


FIGURA 7.11 - Colhedor de laranja, intenção de mudar de atividade, por faixa etária, Estado de São Paulo, 1994.

A intenção de mudar de atividade concentra-se, principalmente, nas faixas etárias de 18 anos a 47 anos (Figura 7.11). A procura por outro trabalho é uma constante na vida desses



colhedores, mas possuem plena consciência das altas taxas de desemprego que atingem todos os setores da economia, como também são céticos quanto às possibilidades de escaparem da instabilidade em que vivem, pois conhecem suas deficiências em níveis profissional e educacional. Nos colhedores acima de 48 anos a intenção de mudar de atividade confunde-se com sonho, sendo o conformismo marcante em seus depoimentos. Para os menores de 18 anos que informaram ter intenção de mudar de atividade (60,7%) foram poucos os que almejavam trabalhos para os quais são necessários vários anos de estudo, sendo que a maioria mencionava trabalho autônomo que possibilitasse mais rapidamente uma melhoria na renda e nas condições de vida.

### **7.5.3 - Estado Civil, Condição Familiar, Escolaridade e Aspirações Sócio-Econômicas**

Dos colhedores de laranja em São Paulo, na época do levantamento, 49% eram casados ou amasiados, 45% eram solteiros, 4% eram separados e 2% eram viúvos.

Dentre os entrevistados, 55% tinham filhos, ficando a média geral em 3 filhos por colhedor, atingindo um máximo de 11 (Tabela 7.11). A amplitude de variação do número de filhos aumenta com a idade do colhedor, primeiro, obviamente, porque colhedores mais velhos tiveram mais tempo de ter mais filhos, segundo, e mais importante, porque o número de filhos vem diminuindo entre os colhedores mais novos, seguindo uma tendência geral na população do País. Note-se, na Figura 7.12, que o colhedor mais novo e com filhos tinha 20 anos, e que até 30 anos o número máximo de filhos era igual a três, ou seja, a média encontrada entre todos os colhedores. Esses dados permitem refutar a idéia popular de que tais pessoas tendem a ter muitos

TABELA 7.11 - Colhedor de laranja, número de filhos, Estado de São Paulo, 1994.

Indústria	Mínimo	Máximo	Média
A	1	8	3
B	1	6	3
C	1	8	3
D	1	9	3
E	1	5	3
F	1	5	2
G	1	11	4
H	1	4	2
I	1	8	4
J	1	4	2
L	1	6	2
Estado	1	11	3

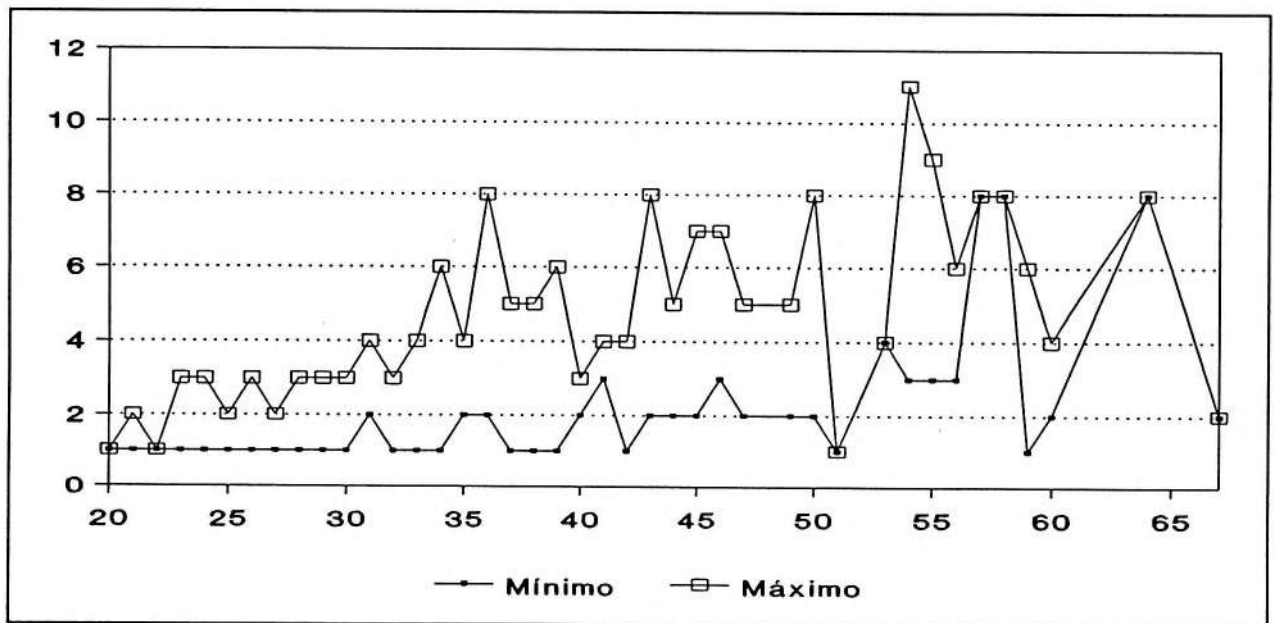


FIGURA 7.12 - Número de filhos por idade do colhedor de laranja, Estado de São Paulo, 1994.



filhos. O que era verdade no passado, já não se aplica aos mais novos. Dos filhos de colhedores, 18% estavam na faixa pré-escolar de 0 a 6 anos, 38% na faixa etária de 1º e 2º graus (7 a 17 anos), enquanto a maior proporção, 44%, estava na faixa etária de mais de 18 anos de idade (Figura 7.13).

Se anteriormente o número de filhos estava relacionado à quantidade de mão-de-obra produtiva de que a família dispunha e isso significava também segurança dos pais na velhice, hoje a família está menor. “A vida urbana significou o ingresso no mercado de consumo, mas aumentou a dependência em relação ao dinheiro, gerando insegurança quanto à sobrevivência. Viabilizou a

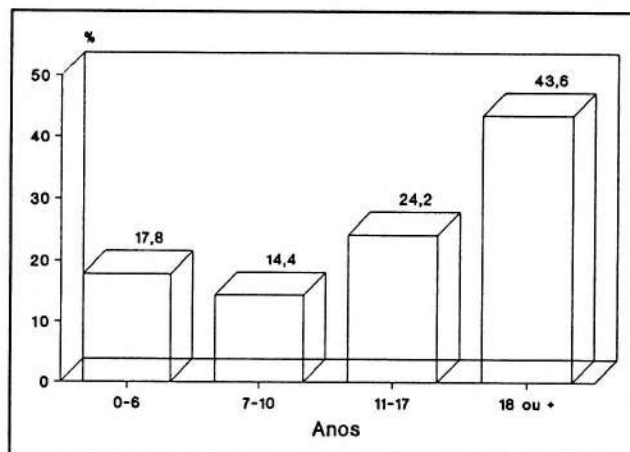


FIGURA 7.13 - Colhedor de laranja, percentual por faixa etária dos filhos, Estado de São Paulo, 1994.

possibilidade de educar e profissionalizar os filhos. Como também resultou em transformações cruciais no relacionamento interno da família: na relação marido-mulher, pais-filhos” (PANZUTTI, 1992). “O chefe da casa não mais administra o trabalho, perde a autoridade histórica. Cada membro da casa, individualmente, na qualidade de assalariado, soma os ‘rendimentos’ para a garantia da manutenção de todos” (ROSSINI, 1988). Na cidade, individualizaram-se os projetos de vida. A unidade em torno do projeto familiar (valores tradicionais da sociedade rural) tende a se romper com a diversificação dos objetivos de cada um dos membros da família.

As informações obtidas na pesquisa identificaram que em média 63% dos cônjuges trabalham e fazem-no em atividades rurais, como colhedores, carregadores, fiscais de turma, motoristas, tratoristas e outros. Os demais trabalham em atividades urbanas como empregadas domésticas, na construção civil, na prefeitura, auxiliar de enfermagem, faxineiras, guardas,

lavadeiras, secretárias, bordadeiras, caixas e na agroindústria. Dos 45% que indicaram ter filhos trabalhando fora de casa com remuneração, 73% eram do sexo masculino e 27% do sexo feminino. Esses dados deixam transparecer que as filhas são os últimos membros da família a serem chamados para o trabalho no campo. Elas, preferencialmente, ficam com o trabalho doméstico, liberando todos os membros da família para trabalhos fora e garantindo sua manutenção. O número de pessoas da família que contribuía na renda familiar, exceto o entrevistado, teve por média 2 pessoas e um máximo de 7. Os colhedores que informaram serem as suas remunerações a única em suas residências, argumentaram que as principais causas eram a dificuldade de arrumar serviço por parte dos outros membros da família, doenças, pessoas com idade muito avançada ou muito jovens.

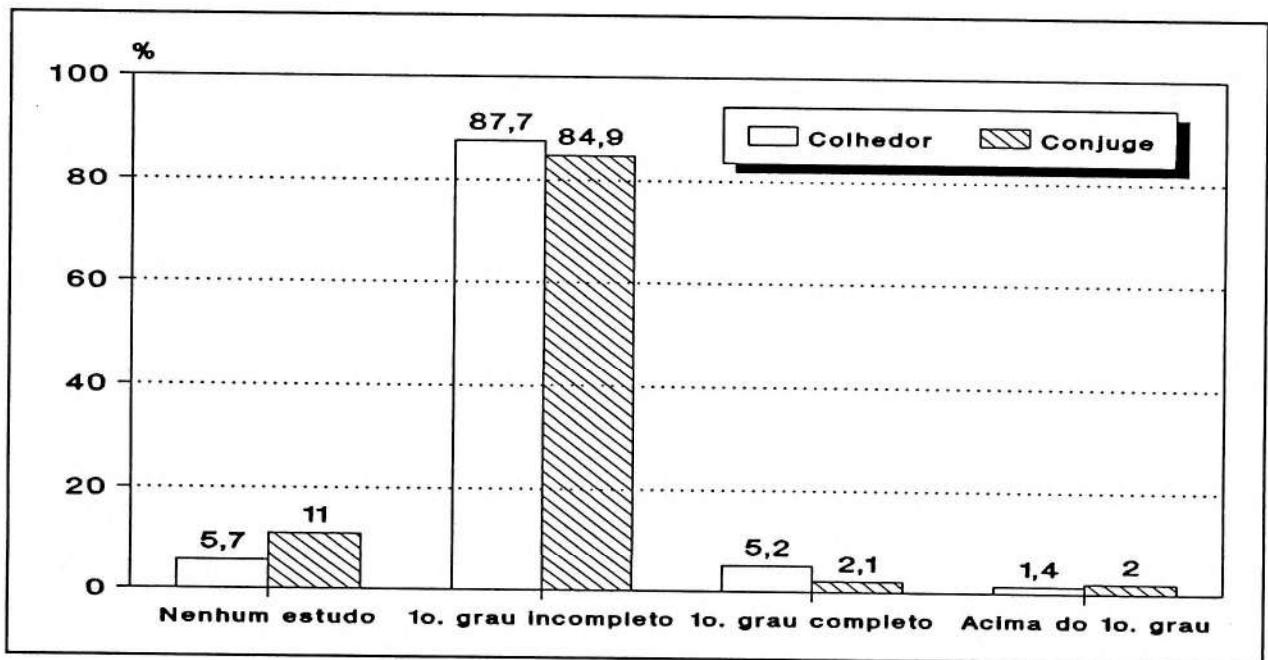


FIGURA 7.14 - Colhedor de laranja, escolaridade, Estado de São Paulo, 1994.

O grau de escolaridade dos colhedores de laranja pode ser evidenciado quando se observa, de acordo com a pesquisa, que apenas 5,2% tinham o 1º grau completo, 5,7% não tinham nenhum estudo e que 4% nem sabiam assinar seu nome. Outrossim, 87,7% deles informaram que tinham o 1º grau incompleto (Figura 7.14). Chamou a atenção o fato de que

entre os colhedores de duas empresas não apareceu um caso sequer de pessoas que não tinham nenhum estudo, ao passo que entre os colhedores de outra empresa 31% declararam não ter nenhum estudo. Esta última informação sinaliza que algumas empresas estavam aumentando as exigências na contratação de seu pessoal de colheita.

No entanto, o baixo nível de escolaridade do colhedor e do cônjuge (11% não tinham nenhum estudo e 84,9% tinham o 1º grau incompleto), nada mais é que o resultado de vários fatores históricos que interferiram negativamente no processo de escolarização desses indivíduos<sup>40</sup>. Inicia-se nas condições de vida de suas famílias, obrigadas a recorrer muito cedo ao trabalho das crianças e revela “o baixo nível educacional dos pais que não permitia compreender a necessidade de mandar as crianças para a escola e, quando o faziam, suas aspirações eram muito modestas, como assinar o nome e ler mais ou menos” (ANTUNIASSI, 1983). Outro fator importante, que não poderia deixar de ser citado, são os anos de descaso institucional para com esta população, oferecendo-lhes escolas na zona rural que dispunham no máximo de 4 anos de escolaridade, onde estudavam simultaneamente alunos das quatro séries em uma mesma sala de aula, todos orientados por um único professor. A maioria dessas escolas eram precárias, desestimulantes, dada a qualidade e o tipo de ensino ministrado, como também havia incompatibilidade do calendário escolar com o ano agrícola (VICENTE et al., 1988; DANTE, 1993).

Muitas eram as dificuldades que o indivíduo do meio rural tinha para estudar: o ingresso tardio na vida escolar; o elevado número de faltas nos períodos de colheita; a migração constante; a repetência; a distância da escola; o custo para manter a criança na escola e a desnutrição (VICENTE & BAPTISTELLA, 1987; ANTUNIASSI, 1983).

Para os colhedores que nasceram nas cidades ou para elas se mudaram, as dificuldades

---

<sup>40</sup> Discutir a temática educacional para esta categoria de trabalhador mereceria uma análise mais minuciosa o que, infelizmente, nossa pequena base de dados primários não permite explorar. No entanto, não impede que se levantem algumas considerações, mesmo sem o intuito de aprofundá-las.

de estudar não se diferenciam muito, exceto para aqueles que moravam em bairros onde existiam escolas, pois a maioria delas localizava-se mais próximas dos centros urbanos, principalmente quando ofereciam cursos de ginásio e de colégio. No entanto, vários colhedores afirmaram que se não estivessem morando na cidade provavelmente não teriam nenhum estudo.

Durante o levantamento de campo foi notado o interesse dos colhedores mais jovens em regressar ou continuar estudando, uma vez que têm consciência de que o caminho mais viável para conseguirem melhores empregos e condições de vida é possuírem mais anos de estudos. Para eles, trabalhar na colheita da laranja não impede a freqüência às aulas, pois *“tudo depende da hora que se termina o serviço no pomar, a distância do pomar à cidade e a distância da escola”*. A dificuldade está em conseguir ficar acordado, em fazer o dever de casa<sup>41</sup> e comprar o material escolar<sup>42</sup>.

Outro fator que veio prejudicar o acesso à escola foi a decisão das escolas públicas deixarem de oferecer o 1º e o 2º graus no mesmo estabelecimento, como também, de algumas séries do 1º grau não serem mais ministradas no período noturno. Essa política agravou ainda mais a situação nas cidades do interior onde o número de escolas públicas é pequeno e são afastadas umas das outras, com o objetivo de atender à população do bairro e das redondezas. Nos casos da escola do bairro oferecer somente um dos graus, o estudante tem necessariamente de dirigir-se a outro bairro, por vezes distante de sua residência. Além da distância e do maior tempo gasto para ir à escola, outra questão relatada com veemência, principalmente pelos colhedores jovens, foi o problema das turmas de bairro, ou seja, das gangues.

Quanto aos colhedores que tinham filhos pequenos, a dificuldade estava em levar as crianças para a escola: *“Antes elas iam a pé, era perto. Essa gente fica mudando as coisas e nem*

---

<sup>41</sup> Uma das queixas, desses jovens colhedores, era não ter tempo de fazer o dever de casa, resultando em reclamações dos professores ou mesmo tirando-lhes ponto na nota final.

<sup>42</sup> Depoimento do colhedor: *“Como a gente trabalha a escola não dá nada, os cadernos e livros são muito caros e fica pior quando exige uniforme”*.

*liga pra gente, a gente tem que se virá”.*

Foi também observada uma valorização e uma grande preocupação dos colhedores que tinham filhos em mantê-los na escola. À época do levantamento, 44% dentre todos os filhos de colhedores freqüentavam escola. Os anos de estudo dos filhos dos colhedores variou de no mínimo um ano a um máximo de 12 anos, com média de 4 anos de estudo. Por faixa etária: de 7 anos a 10 anos, a média foi de 1 ano e meio de estudo; de 11 anos a 17 anos foi de 4 anos e meio; e acima de 18 anos a média foi de 2 anos e meio. Para esta última faixa etária não há grandes perspectivas de aumento do nível educacional, mas para as duas primeiras faixas etárias há tempo e há interesse tanto dos pais quanto dos órgãos governamentais e não governamentais.

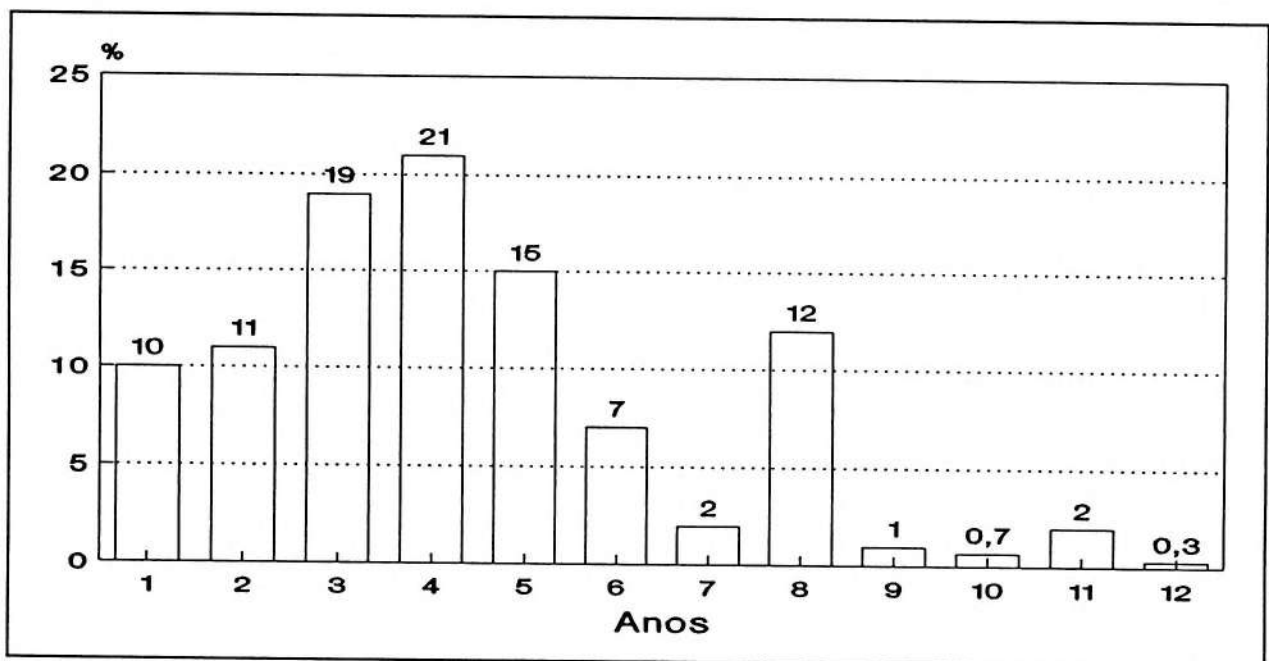


FIGURA 7.15 - Colhedor de laranja, anos de estudo dos filhos, Estado de São Paulo, 1994.

Uma outra informação interessante e que sinaliza certa melhoria no nível educacional é a significativa percentagem de filhos dos colhedores com 8 anos de estudo, ou seja, 12% do total (Figura 7.15). Vale salientar que o total de filhos que tiveram algum estudo ou que estavam estudando, em 1994, era de 39.897 pessoas.

Investir na educação dos filhos passa a ser importante para que no futuro eles possam exercer um trabalho mais limpo, menos sacrificante e com remuneração que propicie a essa nova

geração autonomia econômica quando adultos.

A preocupação em educar as crianças, filhos de colhedores, deixou de ser só dos pais e dos órgãos governamentais. Na região citrícola, há apoio também da ABECITRUS (Associação Brasileira dos Exportadores de Cítricos), do FUNDECITRUS (Fundo de Desenvolvimento da Citricultura Paulista), da Fundação Abrinq pelos Direitos da Criança, da OIT (Organização Internacional do Trabalho), do UNICEF (Fundo das Nações Unidas pela Infância) e de outras associações civis. Essa conjuntura será mais explicitada no capítulo 8.

As aspirações dos colhedores, em relação ao futuro de seus filhos, indicaram que 19% gostariam que seus filhos continuassem na lavoura na condição de proprietários de terra. Dos vários motivos levantados para justificar esta escolha o mais mencionado foi a autonomia econômica que o indivíduo tem quando detém a posse da terra. Para eles ter terra é sinônimo de alimento em suas mesas, de não ter patrão, de plantar e trabalhar o tempo que quiser no que é seu. Já, para a grande maioria, o futuro ideal seria que seus filhos estudassem e fossem advogados, professores, engenheiros, etc., ou seja, que fossem “doutores”. No entanto, logo que terminam de falar o que desejariam acrescentam: *“mas como isso é muito difícil, se trabalha em escritório, banco, indústria terão uma vida melhor, menos sofrida e com uma profissão”*.

Quando indagados sobre seus sonhos pessoais<sup>43</sup>, caso tivessem alguma economia, parcela significativa (62%) dos colhedores respondiam de imediato que comprariam ou terminariam de construir suas casas. Depois acrescentavam que iriam alimentar-se e vestir-se melhor, comprariam um carro e investiriam no estudo, tanto dos filhos quanto no seu. Para outros, o melhor investimento seria a compra de um sítio, ou abrir seu próprio negócio, ou colocar todo dinheiro no banco. Atuar em filantropia, mudar de cidade ou viajar e não ter sonhos, foram mencionados por 8%, 7% e 2% respectivamente. Vários depoimentos foram

---

<sup>43</sup> Ter esta pergunta no questionário foi providencial. Muitas vezes era perguntado no meio da entrevista para que a distância e o formalismo fosse rompido.



dados, quando respondiam uma destas questões. Os que mais caracterizavam o desejo ou a forma de pensar dos colhedores foram (*sic*):

*“Ia ajudá muita gente. Tem muita gente que precisa. Ia também dá muito dinheiro a Casa de Misericórdia porque ela ajuda muito a gente”.*

*“Eu pegava todo o dinheiro e ia mudá de cidade. Ia pra uma cidade bem grande pra nunca ninguém sabê que eu era bóia-fria”.*

*“Queria mesmo é viajá e fazê as coisa boa da vida, igual a gente vê na televisão”.*

*“Não adianta sonhá, a vida é isso daqui, trabalha, trabalha, vai morrê assim, sem nada”.*

#### **7.5.4 - Cotidiano dos Colhedores**

Em pouco mais de uma geração, o espaço urbano recebeu, de forma intensa e caótica, uma grande massa de indivíduos do setor rural e isso deu-se mais pela expulsão do campo, em função do desenvolvimento capitalista, do que pela atração exercida pelas cidades. Esse êxodo pode ser resumido em quatro fatores: tecnificação, leis governamentais, expansão da monocultura e o uso da terra como reserva de valor. Tais mudanças alteraram, de forma incisiva, o tipo de trabalho executado pelos indivíduos, pois, mesmo residindo na cidade, o principal local de trabalho encontra-se no campo com maior intensidade de ocupação em determinadas épocas do ano, dado que as cidades não têm conseguido gerar empregos ou atividades suficientes para absorver essa população.

Para analisar o cotidiano desses trabalhadores, não se pode mais separar o setor urbano do setor rural, mas sim discuti-lo como um todo, onde um depende do outro para sua manutenção e reprodução.

Sempre se abordou que a mudança de moradia do trabalhador rural para a cidade contribuiu para a melhoria da qualidade de vida, pois esses passaram a usufruir de luz elétrica,



água, transporte, posto de saúde, hospital, escola, divertimento, etc. No entanto, tais vantagens não parecem atrair de forma unânime os colhedores de laranja, uma vez que 36% deles afirmaram que as pessoas viviam melhor no campo, enquanto para outros 23% era indiferente e para 41% a vida na cidade era melhor. Contudo, vale observar que 69% dos colhedores declararam que os seus pais foram agricultores ou estiveram ligados às atividades agrícolas, o que, de certa forma, sinaliza que a integração ao meio urbano não é tão simples e é absorvida de forma diferente entre as idades e os sexos.

Os colhedores, particularmente aqueles com idade superior a 40 anos, julgam que se vive melhor no campo. Tal fato está intimamente ligado à sua falta de qualificação profissional, sendo difícil seu engajamento no mercado de trabalho urbano.

Para algumas mulheres morar na cidade sobrecarrega mais suas atividades. A integração delas na produção ainda não levou a uma redistribuição do trabalho doméstico. Os homens só trabalham na roça e quando chegam na cidade vão para o bar conversar com os amigos ou vão para casa comer e descansar. As mulheres trabalham na roça e em casa. Quando uma criança adoce, quando há acúmulo de roupa para lavar, quando a pessoa que cuida de seu(s) filho(s) não pode olhar neste ou naquele dia, são elas que perdem o dia. Como também são elas que preparam as marmitas do dia e fazem com que todos saiam de casa em tempo, geralmente entre 5:31 h e 6:30 h, dependendo da distância de sua casa ao ponto de ônibus e/ou a distância que será percorrida para chegar ao pomar (Figura 7.16). Para viabilizar a saída de todos de casa em horário compatível, as mulheres levantam de uma hora e meia a duas horas antes. Os colhedores de laranja trabalham em torno de dez horas por dia e por volta das seis horas da tarde, quando retornam, as colhedoras ainda têm de preparar o jantar, lavar alguma roupa, cuidar dos filhos (quando os têm) e arrumar a cozinha.

As mulheres que já tinham morado no meio rural argumentavam que trabalhavam bastante também, mas que estavam próximas da casa, de seus filhos e que os afazeres domésticos

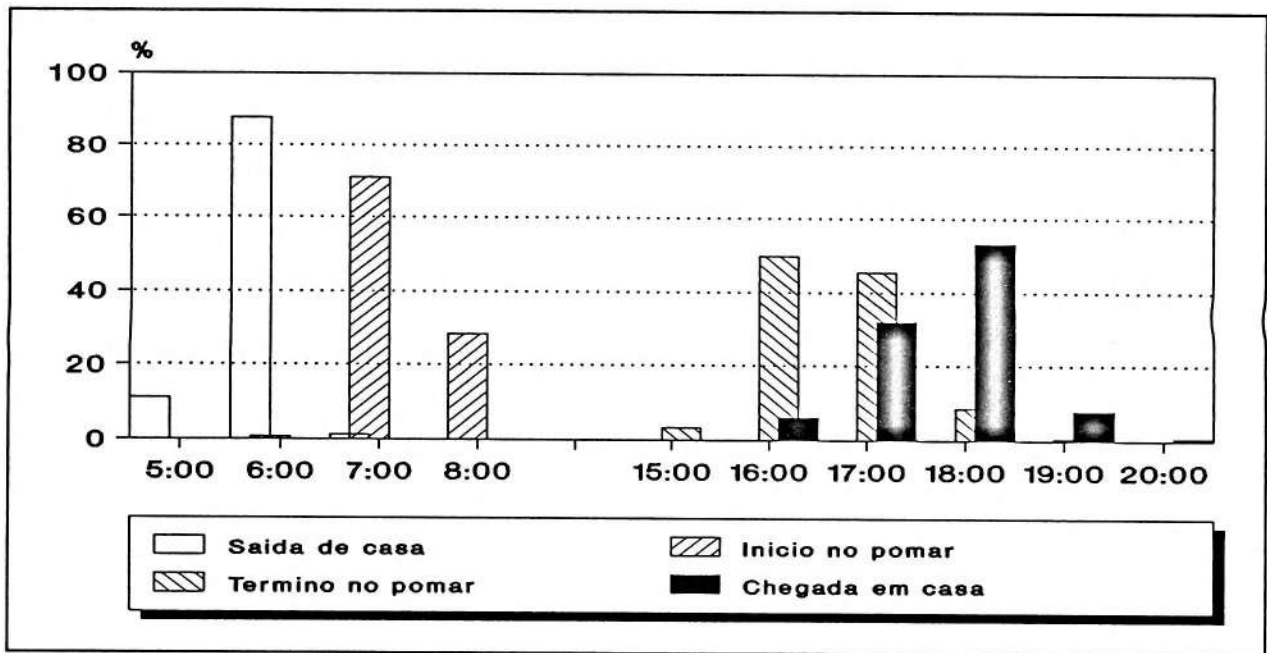


FIGURA 7.16 - Colhedor de Laranja, horários, Estado de São Paulo, 1994.

eram melhor distribuídos no decorrer do dia. Trabalhando como volantes, além de todas essas dificuldades, muitas vezes, cada membro da família pertence a turmas de colheita diferentes não se vendo durante todo dia.

Estudo desenvolvido por PANZUTTI (1992) sobre as mulheres na produção familiar do algodão na cidade de Leme, retrata as dificuldades de adaptação das mulheres, pequenas produtoras, em morar no meio urbano. Dificuldades essas muito parecidas com as das mulheres colhedoras de laranja, mesmo pertencendo a *status quo* diferente. Hábitos antigos são substituídos por outros, novos valores são calcados em novas relações sociais e de trabalho. A vida na cidade alterou as relações sociais com parentes e vizinhos, anteriormente marcadas por forte reciprocidade, solidariedade e sociabilidade. No campo, a vida social dava-se de maneira mais espontânea e informal e a homogeneidade no modo de vida expressava-se na semelhança e rusticidade. Morando na cidade, algumas colhedoras sentem-se discriminadas (*sic*), “a gente até parece um peixe fora d’água, quando a gente vai no centro as pessoas olha de forma diferente, quando a gente entra em algum lugar pra comprá ou só pra vê, eles até se afasta, parece que a gente tá doente”.

A comparação entre a vida que tinham com a que têm na cidade passa a ser inevitável, “mencionam o campo como aquele que oferece uma vida mais saudável, de maior beleza, riqueza e sossego, liberdade de se vestir e de se portar, indicando em contrapartida que a sujeição aos padrões de consumo urbanos resulta em dependência e insegurança em relação à sociedade mais ampla” (PANZUTTI, 1992).

A maioria dos 41% dos colhedores que informaram que as pessoas vivem melhor na cidade, foram aqueles com idade média inferior a 40 anos, filhos de pais que sempre trabalharam como volantes ou com empregos temporários na cidade e que nunca tinham morado na zona rural. Para esses a vida na cidade oferece mais oportunidades, mais facilidades, mais conforto, mais amigos, mais diversão.

Atualmente, algumas cidades já oferecem um certo grau de infra-estrutura nos bairros de periferia, com uma ou mais linhas de ônibus para os diversos bairros e para o centro da cidade. O comércio nesses bairros está se formando de forma tímida, mas oferece produtos destinados a esta classe, como mercearia, padaria, farmácia, uma ou outra loja com artigos para casa, para vestuário e os utilizados no trabalho - luvas, botas, chapéus, lenços, garrafas térmicas, etc., não sendo mais necessário ir até o centro. Há bairros que possuem barracão destinado a bailes e a alguns esportes. Dado que nem todos os bairros possuem a mesma infra-estrutura de comércio ou de lazer, os moradores desses bairros locomovem-se para os que a têm.

Observando as atividades de lazer mais freqüentes (Figura 7.17) nota-se que assistir televisão é o lazer mais comum, sendo muitas vezes o único, para grande parte dos colhedores. Em alguns depoimentos assistir televisão passa a ser o momento em que a família se reúne. Antigamente, quando a maioria das famílias não tinha televisão, as pessoas colocavam as cadeiras nas portas de suas casas, ligavam o rádio, ficavam conversando com os vizinhos e as crianças

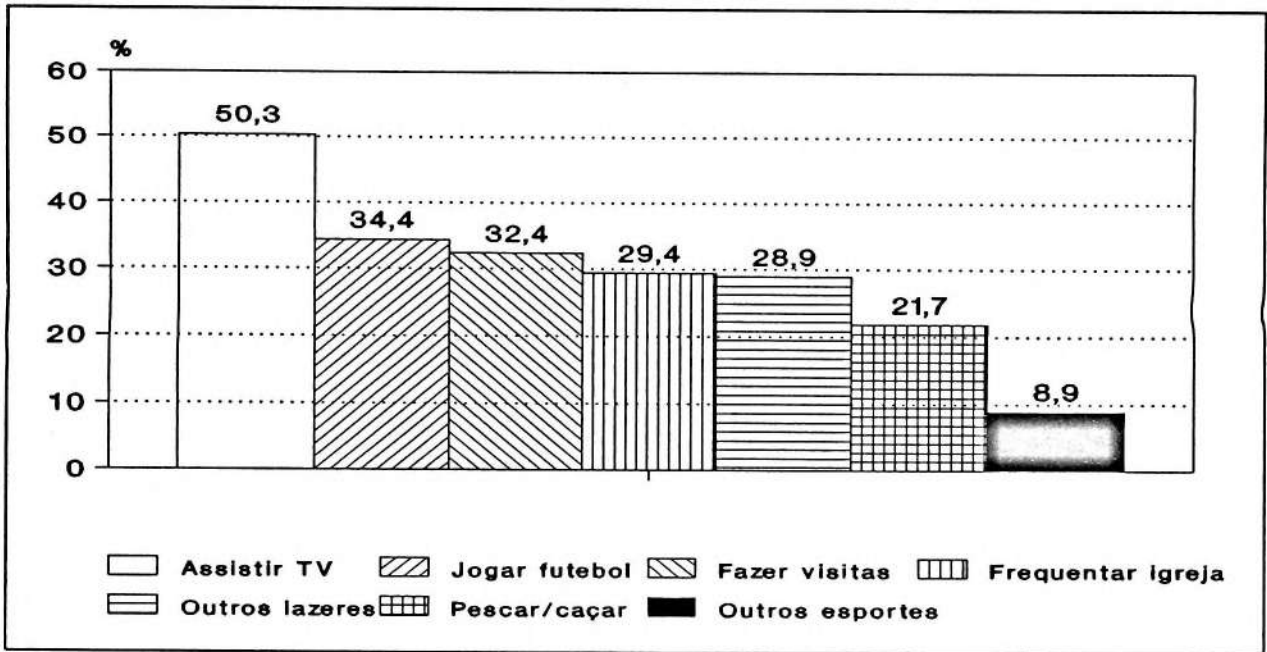


FIGURA 7.17 - Colhedor de Laranja, atividade de lazer mais freqüente, Estado de São Paulo, 1994.

brincavam na rua. Aos poucos, alguns foram adquirindo televisores e, então, o encontro e a conversa deixou de ser na calçada e transferiu-se para a sala daquele que tinha o aparelho. Hoje, boa parte dos colhedores ou sua família já têm o seu televisor.

As outras atividades de lazer, com exceção de freqüentar igreja e fazer visitas a parentes, são praticadas principalmente pelos não casados e pelos jovens, como visitar amigos, dançar, pescar ou caçar, nadar no rio, jogar bocha e/ou malha (muito apreciado pelos homens adultos), ir ao centro da cidade, à praça e ao bar.

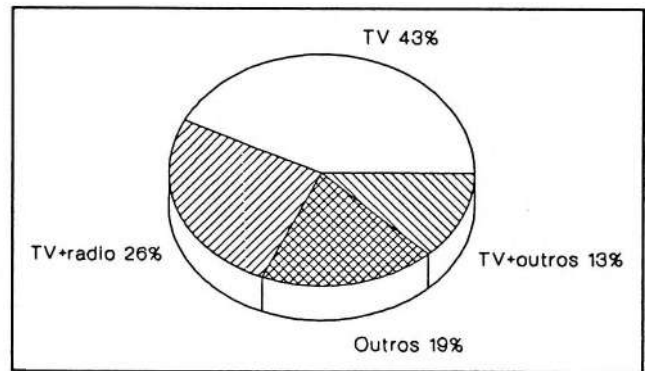


FIGURA 7.18 - Colhedor de Laranja, como se informa dos acontecimentos, Estado de São Paulo, 1994.

Como não poderia ser diferente, dada a grande quantidade de televisores, 43% dos colhedores informam-se dos acontecimentos somente por esse meio de comunicação, 26% tanto

pela TV quanto pelo rádio<sup>44</sup> sendo os outros veículos utilizados o jornal, a igreja e as reuniões na comunidade (Figura 7.18).

Devido à facilidade de ter conhecimento do que acontece e da trajetória de contestação e luta pelo emprego, registro em carteira, etc., que permearam essa região

na década de oitenta, esses trabalhadores, com alguma exceção, mostraram-se não mais

ingênuos. No entanto, quando indagados sobre a preferência por algum partido político, já que 91% possuíam título de eleitor, somente 30% souberam posicionar-se e a preferência ficou para o PMDB com 48,5%, o PT obteve 24,7% e, ainda de forma representativa, o PSDB ficou com 17,5% (Figura 7.19). A grande maioria ainda define seu voto em função da “pessoa” principalmente se esta presenteá-los ou for até os seus bairros para conversar e cumprimentá-los. O voto pensado e consciente em um programa partidário ou em uma legenda ainda está muito distante para esses trabalhadores.

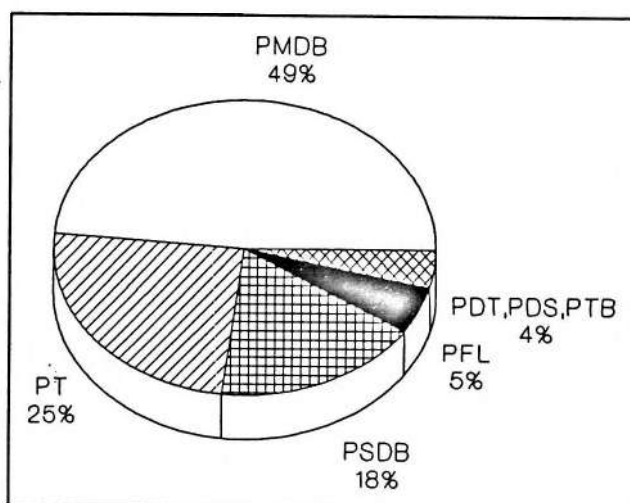


FIGURA 7.19 - Colhedor de Laranja, partidos políticos de preferência, Estado de São Paulo, 1994.

<sup>44</sup> Há muito pouco tempo atrás, o rádio era o principal veículo de informação. Dissertações como as de SILVEIRA (1982) e PANZUTTI (1992), por exemplo, comprovam a importância do rádio.

### 7.5.5 - Nutrição dos Colhedores

Tácita ou explicitamente, todos aceitamos que as situações de carência alimentar são a negação para a construção da dignidade do ser humano. A expansão, distribuição e consumo de mercadorias são produtos socialmente determinados pela dinâmica do desenvolvimento econômico, cujos indicadores básicos estão na distribuição de renda e nas diversas maneiras pelas quais os indivíduos têm acesso aos bens alimentícios (MÜLLER, 1983). Se por um lado, a idéia de que com o deslocamento da população do campo para a cidade tenha levado a uma maior generalização da mercantilização dos meios de subsistência, por outro, vale dizer que a grande maioria da população depende da renda-salário. Os indivíduos que moravam e trabalhavam no campo tinham a possibilidade de reproduzir uma parcela de sua alimentação, entretanto morando na cidade esta relação se rompe e eles se inserem em uma relação onde o dinheiro e o salário são as únicas fontes de sobrevivência.

Com certeza, a razão da má alimentação e conseqüentemente da má nutrição não está em uma possível irracionalidade do trabalhador, mas sim nas mudanças por que passou sua participação na renda global da sociedade, onde, certamente, sua condição de consumo vem se deteriorando ao longo do tempo. Assim é que, na população em estudo, ficou evidente que qualquer aumento de renda é traduzido, automaticamente, em consumo de alimentos, demonstrando ser essa uma variável que merece uma análise neste estudo.

O método utilizado para investigar a questão nutricional do colhedor de laranja foi o recordatório de consumo de alimentos. O inquérito de consumo de alimentos em nível individual fornece indicadores indiretos do estado nutricional. No entanto, sabe-se que o estado nutricional dos indivíduos é determinado não só pelos alimentos ingeridos, mas também pela atividade física que exercem e por doenças crônicas ou agudas que possam ter tido.

O método recordatório, embora menos preciso - em comparação com os métodos



bioquímicos, exames clínicos, antropométricos e de observação e pesagem<sup>45</sup> - foi satisfatório por apresentar algumas vantagens operacionais em relação aos outros métodos, no contexto da presente pesquisa. Ele requer menos tempo e o custo é baixo para ser executado, dado que não é preciso utilizar balanças para pesar os alimentos ou os colhedores, não necessita de pessoas especializadas para recolher material para análises sanguínea ou clínica, nem de manter um observador no domicílio para que registre tudo o que foi consumido. A principal vantagem do método recordatório está na aceitação dos entrevistados em fornecer as informações, pois, a presença de um observador em suas residências leva a um constrangimento e passa a ser incômodo.

Para dimensionar a questão nutricional decidiu-se trabalhar com o conceito de necessidades mínimas fisiológicas. O padrão mais comumente utilizado no Brasil tem sido o sugerido pela FAO (Food and Agriculture Organization) e a OMS (Organização Mundial da Saúde), definido a partir de observações da ingestão de alimentos nos países da Europa e América do Norte. O gasto energético foi calculado levando-se em consideração a ocupação e as horas de trabalho nela dispendida. Assim, na publicação da FAO/OMS (1973), considera-se que 3.000 Kcal/dia cobriria o gasto energético do adulto do sexo masculino<sup>46</sup> que realiza uma atividade classificada como muito ativa, como é o caso da colheita.

A utilização do conceito de necessidades mínimas para a análise dos dados não seria o procedimento adequado para esse estudo, na medida em que se considera que a avaliação nutricional deve ser entendida num sentido mais amplo, dentro de um contexto sócio-econômico e cultural onde se insere o indivíduo. Assim sendo, a avaliação do estado nutricional, por meio do consumo alimentar, deve, na realidade, refletir uma situação alimentar, que seria um dos indicadores das condições de vida dessa população.

---

<sup>45</sup> A descrição de cada método encontra-se em TADDEI, 1983.

<sup>46</sup> Adotou-se para mulher e adolescente também 3.000 Kcal/dia por exercerem a mesma atividade.



Tomando as informações sobre quais os alimentos consumidos em um dia típico de trabalho (café da manhã e almoço) foi possível elaborar cardápios e avaliar a quantidade de calorias ingeridas pelos colhedores.

No café da manhã os cardápios elaborados estão descritos a seguir (Tabela 7.12) nas quantidades consideradas por alimentos ou combinações e as Kcal correspondentes<sup>47</sup>.

---

<sup>47</sup> As quantidades de Kcal aqui descritas são resultantes da média de Kcal fornecidas pelos alimentos que compõem a combinação.

TABELA 7.12 - Colhedor de laranja, cardápio do café da manhã, Estado de São Paulo, 1994.

Cardápios <sup>1</sup>	Quantidade (g ou ml)	Quantidade (kcal)
Não se alimentou ou só café/chá	-	0
Café com leite	120ml	73
Copo de leite	200ml	122
Copo de suco (laranja pura)	200ml	130
Café com pão ou só pão ou bolo	50g ou 70g	186
Café com leite e pão	120ml e 50g	208
Café com pão e ovo	50g e 50g	217
Pão com mortadela	50g com 30g	218
Pão com manteiga	50g com 15g	245
Leite com pão ou bolo ou bolacha	200ml com 50g ou 70g ou 50g	318
Café, leite, pão e manteiga	120ml, 50g e 15g	318
Café, pão e bolo ou bolacha	50g e 70g ou 50g	362
Leite, pão e manteiga	200ml e 50g e 15g	367
Café, leite, 2 pães e manteiga	120ml, 100g e 30g	558
Leite e pão + café, leite, 2 pães e manteiga	200ml e 50g mais 120ml, 100g e 30g	815
Café, leite, pão e manteiga + café, leite, 2 pães e manteiga	120ml, 50g e 15g mais 120ml, 100g e 30g	876

<sup>1</sup> Não se considerou a quantidade de café por não interferir no cálculo de kcal na combinação.

Para o almoço os cardápios elaborados encontram-se na Tabela 7.13.

TABELA 7.13 - Colhedor de laranja, cardápio do almoço, Estado de São Paulo, 1994.

Cardápios	Quantidade (g)	Quantidade (kcal)
Não se alimentou	-	0
Arroz e berinjela frita	200g e 100g	429
Arroz e feijão	100g e 50g	533
Arroz, feijão e salada <sup>1</sup>	100g, 50g e 60g	561
Arroz, feijão e batata frita	100g, 50g e 100g	713
Arroz, ovo ou carne	150g, 100g ou 100g	740
Arroz, feijão, batata frita e salada	100g, 50g, 100g e 60g	741
Arroz, feijão, ovo ou peixe ou lingüiça	100g, 50g, 100g ou 100g ou 100g	742
Arroz, feijão, 1 variedade de carne e salada	100g, 50g, 100g e 60g	770
Arroz, feijão, 1 variedade de carne, ovo e salada	100g, 50g, 100g, 50g e 60g	851
Arroz, feijão, batata frita e macarrão	100g, 50g, 100g e 50g	857
Arroz, feijão, 1 variedade de carne e macarrão	100g, 50g, 100g e 50g	886
Arroz, feijão e 2 variedades de carne <sup>2</sup>	100g, 50g e 180g	909
Arroz, feijão, batata frita e 1 carne	100g, 50g, 100g e 100g	922
Arroz, feijão, 2 variedades de carne e ovo	100g, 50g, 180g e 50g	990
Arroz, feijão, 2 variedades de carne e batata frita	100g, 50g, 180g e 100g	1.089

<sup>1</sup> As variedades de saladas foram combinadas considerando-se: tomate, pimentão, almeirão, vagem, abóbora, batata, jiló, pepino, couve, beterraba, mandioca.

<sup>2</sup> As variedades de carnes foram combinadas da forma: (bovino, lingüiça, salsicha, mortadela) e (frango, ovo, peixe).

Do total das 3.000 Kcal diárias que uma pessoa necessita ao executar uma atividade classificada como muito ativa, aproximadamente 20% destinariam-se ao café da manhã (600 kcal), 40% ao almoço (1.147 Kcal) e 40% ao jantar (1.253 Kcal). Não obstante, o que se constata somente observando os cardápios, é que no almoço nenhum colhedor atingiu a média de calorias necessárias e no desjejum apenas dois cardápios contemplam as necessidades médias. No entanto, ao se analisar a distribuição percentual do que os colhedores ingeriram de calorias no café da manhã e no almoço tem-se a dimensão do nível nutricional.

Como se sabe, a atividade física leva consigo um desgaste da energia que se deriva da oxidação da substância corporal e por conseguinte, dos alimentos. Os alimentos têm de ser repostos regularmente para refazer as reservas corporais metabolizadas. Se a substituição for insuficiente, o peso do corpo diminuirá e, em consequência, reduzir-se-á também a capacidade de trabalho.

Na análise dos informes sobre as calorias ingeridas no desjejum, constatou-se que mais da metade dos colhedores não tomaram café da manhã, que 40,2% não ingeriram calorias suficientes para suprir a necessidade média de 600 Kcal/dia e somente 0,9% alimentaram-se de forma adequada (Tabela 7.14).

TABELA 7.14 - Colhedor de Laranja, percentual por faixa de ingestão de calorias nas refeições, Estado de São Paulo, 1994.

Café da Manhã		Almoço	
kcal ingeridas	Colhedores (%)	kcal ingeridas	Colhedores (%)
0	58,9	0	4,0
73	0,6	429-561	2,7
122-186	8,8	713-770	62,8
208-245	13,0	851-886	3,8
318-367	17,8	909-1089	26,7
558	0,7	-	-
815-876	0,2	-	-

A razão para que uma ínfima parcela dos colhedores tenha ingerido próximo ou acima da necessidade estabelecida não está, com certeza, no poder aquisitivo desses colhedores, mas sim, no local onde trabalhavam ou onde moravam.

Das 11 empresas estudadas, somente uma tinha por rotina fornecer café da manhã para suas turmas que consistia em 2 pães com manteiga e café com leite.

A cidade de Gavião Peixoto foi outro exemplo. Por ser uma cidade dormitório, ou seja, a maioria de seus habitantes exercem atividades no meio rural, a prefeitura mantém uma creche cujo horário de funcionamento é compatível com o trabalho no campo e é deste local que saem os ônibus das turmas de trabalho e onde a prefeitura fornece o café da manhã.

Observa-se que 0,2% dos colhedores ingeriram acima de 600 Kcal/dia, indicando que os colhedores alimentaram-se em casa e também nos ônibus que se dirigiam aos pomares dessa indústria, ou na porta da creche (Tabela 7.14).

Para o almoço, 26,7% dos colhedores encontram-se na faixa de 80,0% a 95,4% de adequação nutricional (1.147 Kcal para o almoço), sendo que nenhum atingiu 100,0%. A grande maioria (66,6%) atende de 62,4% a 77,6% de adequação; 2,7% sequer atingiram as necessidades

calóricas do café da manhã e 4,0% não almoçaram. Estes percentuais são alarmantes, principalmente os do que não almoçaram por representar 1.716 colhedores, de um total de 42.923 colhedores arregimentados em 1994.

Nas entrevistas, ficou evidente que existe uma rotina comum em todos os pomares no que se refere à alimentação. As turmas chegam ao pomar em torno das 7:00 horas da manhã, nos primeiros 15 a 20 minutos se alimentam, ingerindo a metade da marmita que trouxeram de casa, a outra metade é reservada para o almoço que ocorre entre 10:30 horas e 12:00 horas. Este horário é mais flexível por depender do clima. Quando o dia está muito quente a refeição pode vir a azedar, então o almoço é antecipado<sup>48</sup>. Nos dias de chuva a maioria das marmitas fica no ônibus, pois o comum é estarem próximas da água e do colhedor, para que este não tenha de perder tempo para buscar o almoço.

Observou-se que os colhedores faziam suas refeições isolados ou em pequenos grupos, em uma distância que não fosse possível enxergar o que estavam comendo. Os que mais se isolavam eram os que traziam pior qualidade de comida, ou porque não tinham o que comer, ou praticamente, o que tinham era muito pouco, dado que já tinham ingerido uma parcela no café da manhã. A quantidade de água ingerida por esses colhedores era maior do que dos outros colhedores que se alimentavam, pois cada vez que se bebe água tem-se a sensação de barriga cheia.

Exceto a ínfima parcela dos colhedores que se alimentavam de forma adequada no café da manhã e, o que levavam era integralmente ingerido no almoço, para a grande maioria, por dividir a marmita, a ingestão de calorias ficava aquém da média adequada de 1.747 Kcal/dia (desjejum e almoço). O baixo nível de ingestão calórica fica bem claro ao se observar a Figura 7.20, onde 97,0% dos colhedores de laranja do Estado de São Paulo não atenderam ao mínimo

---

<sup>48</sup> Para não correr o risco de estragar a comida, os colhedores utilizavam as sombras das árvores para colocar as marmitas. Os que levavam a comida em pequenos caldeirões, penduravam-nos em galhos envoltos num pano.

necessário para a atividade que exercem, indicando que existe uma insuficiência de ingestão frente às necessidades energéticas. Isto os coloca na categoria de inadequação nutricional, pois, mesmo não tendo informações sobre as calorias ingeridas no jantar, as evidências indicam que não há grandes variações calóricas na última refeição.

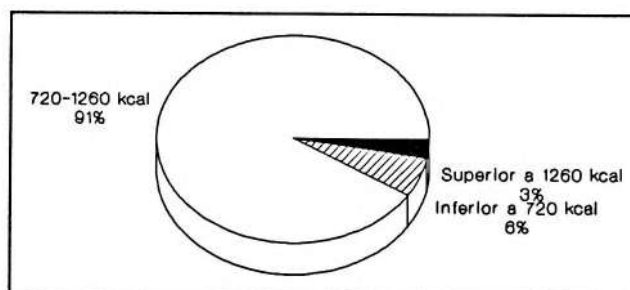


FIGURA 7.20 - Colhedor de Laranja, calorias no café da manhã e no almoço, Estado de São Paulo, 1994.

A desnutrição é, inquestionavelmente, causa de muito sofrimento para os indivíduos afetados, como enfatizam SAHN & SCRIMSHAW (1983), e é manifestada por um conjunto de conseqüências funcionais danosas. Um investimento nesta área, provavelmente, só trará retornos satisfatórios nas gerações futuras, daí as dificuldades em demonstrar benefícios econômicos no curto e médio prazo. Debates sobre retornos econômicos de longo prazo têm servido apenas para encobrir o imediatismo da forma como se tem tratado o problema. Evidente está que a desnutrição é apenas uma entre várias síndromes do subdesenvolvimento e da pobreza. Apesar do desempenho econômico, no Brasil, ter sido notável, a pobreza e a fome ainda persistem para um segmento considerável da população.

É válido deixar claro que não se teve a intenção de esgotar o tema nutrição, pois o problema em estudo apresenta um conjunto bastante amplo e diversificado de variáveis que influenciam o fenômeno subnutrição. A abordagem utilizada não é, no entanto, a mais completa. Ao contrário, o escopo do estudo visa, apenas, analisar uma faceta do problema, levantar o interesse para estudos mais completos e aprofundados.



# 8

## ALTERAÇÕES PÓS-94

**F**oi extremamente oportuno ter realizado o levantamento de campo em 1994, último ano em que o volante, colhedor de laranja, foi operário do setor citrícola.

O processo de terceirização na citricultura concretizou-se com a Lei nº 8.949, de 09 de dezembro de 1994, que acrescentou parágrafo único ao artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, o qual autoriza a constituição de sociedade cooperativa de qualquer ramo de atividade para prestação de serviços pelos trabalhadores nos seguintes termos:

*“Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores dos serviços daquela.”*

As críticas ao conteúdo deste parágrafo vêm no sentido do prejuízo que acarreta, “pois prestou-se a dar uma aparência de legalidade às conhecidas fraudes operadas por meio da criação de pseudo-sociedades cooperativas, com o evidente intuito de acobertar claras e indiscutíveis relações de emprego entre os cooperados e as empresas ou entidades tomadoras do serviço” (PEREIRA, 1995).

A Federação da Agricultura do Estado de São Paulo (FAESP), manifestou-se a favor da idéia da cooperativa de trabalho na Circular 042/95, citando um conjunto de vantagens para os produtores rurais na época de “pico” da utilização da mão-de-obra. Curiosamente, todas as vantagens estão relacionadas com as questões trabalhistas:

- 1. não existência de problemas trabalhistas nas épocas de safra;*
- 2. supressão de vínculo empregatício com o tomador de mão-de-obra;*
- 3. inexistência de fiscalização trabalhista;*
- 4. desobrigação das responsabilidades trabalhistas e sociais;*
- 5. maior tranquilidade na execução de trabalhos agrícolas.*

*Os trabalhadores deixam de ter vínculo empregatício com o tomador de mão-de-obra e com a cooperativa, pois são considerados, para efeito legais, partes da entidade que os representa, com quotas partes de participação no capital. Ficam livres de intermediários; terão maior mercado de trabalho e possibilidade de participação nos lucros da sociedade ao final do exercício” (Circular 042/95; ALVES, PAULILLO & SANTOS, 1996).*

“No desfecho, salientam que ao trabalhador estará sendo oferecida a participação nos lucros da sociedade no resultado final do exercício. Neste caso, demonstram desconhecimento sobre o caráter do cooperativismo, cujos conceitos diferem totalmente daqueles utilizados para se avaliar uma empresa mercantil. As receitas de uma cooperativa, quaisquer que sejam seus montantes, correspondem às taxas antecipadas pelos próprios cooperados para fazer frente aos custos. Ou seja, as sobras, quando existem, nada mais são do que o excesso do custo cobrado, não podendo se confundir com lucro” (VEIGA, VICENTE & BAPTISTELLA, 1996).

Considerando o parágrafo único do artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, estabelecendo que não há vínculo empregatício entre a sociedade e seus cooperados, nem entre

estes e a empresa tomadora de serviços, o Ministério da Justiça, através da portaria nº 925, de 28 de setembro de 1995, procurou amenizar a situação degradante do trabalhador cooperado impondo a necessidade da fiscalização do trabalho na empresa tomadora de serviço da sociedade cooperativa por meio de levantamento físico, objetivando detectar a existência dos requisitos da relação de emprego entre a empresa tomadora e os cooperados. A fiscalização consiste então das seguintes características:

- “1. número mínimo de vinte associados;*
- 2. capital variável, representado por quota-partes, para cada associado, inacessíveis a terceiros, estranhos à sociedade;*
- 3. limitação do número de quota-partes para cada associado;*
- 4. singularidade de voto, podendo as cooperativas centrais, federações e confederações de cooperativas, exceção feita às de crédito, optar pelo critério de proporcionalidade;*
- 5. quórum para as assembleias, baseado no número de associados e não no capital;*
- 6. retorno das sobras líquidas do exercício, proporcionalmente, às operações realizadas pelo associado;*
- 7. prestação de assistência ao associado e fornecimento de serviços a terceiros atendendo a seus objetivos sociais.”*

Estas resoluções nada amenizaram as relações de emprego atuais no que se refere à presença das cooperativas, porque a exigência do número mínimo de vinte associados concede a possibilidade de abertura de novas cooperativas entre intermediários de mão-de-obra (“gato”) (PAULILLO, 1996). Ou seja, a estrutura de intermediação de empregos, que no seu discurso a cooperativa se propunha a quebrar, manteve-se ou foi reforçada. O empreiteiro pessoa física, transforma-se no “gato” pessoa jurídica, e cumpre na prática a mesma forma anterior de exploração do trabalho.

No mesmo ano, a FERAESP (Federação dos Empregados Rurais Assalariados do Estado de São Paulo) distribuiu um panfleto denunciando as cooperativas de mão-de-obra; a principal preocupação do texto foi deixar bem claro que sem o vínculo de emprego o trabalhador perderia salário, horário de trabalho, horas extras, domingo, férias, fundo de garantia, etc. (VEIGA, VICENTE & BAPTISTELLA, 1996).

Vale ressaltar que a entrada em vigor da emenda coincidiu com o processo aberto no Conselho de Administração e Defesa Econômica (CADE) pelos produtores de laranja, via Associação dos Citricultores do Estado de São Paulo (ACIESP) e outras entidades representativas, acusando as indústrias processadoras de suco concentrado congelado, de formação de cartel. O acordo do CADE tinha por objetivo manter, preservar e proteger as condições de concorrência do mercado. Pelo termo, as indústrias têm a obrigação de estabelecer negociações individuais. O termo de compromisso prevê que as indústrias não poderão mais fixar preços e condições para a aquisição do produto em comum acordo com o concorrente. Também não poderão adotar conduta comercial uniforme, nem promover ou participar de reuniões realizadas por qualquer associação, órgão ou entidade pública tendo como objetivo a uniformização de condutas comerciais. Não podem dividir os mercados - fornecedores de laranja ou prestadores de serviço -, utilizar qualquer contrato proposto por associação de classes, utilizar sua posição dominante para provocar oscilações de preços da laranja ou criar dificuldades para os citricultores comercializarem seus frutos com terceiros, recusar-se a receber frutos que tenham adquirido, e também não podem dificultar a colheita da laranja ou seu recebimento. Vale ressaltar que a intenção inicial dos produtores era de que a justiça coibisse, também, o plantio de pomares pelas indústrias, um argumento que se torna difícil de ser mantido, já que os produtores estão erguendo suas próprias fábricas.

Tal processo pôs fim ao contrato padrão, que era utilizado desde 1986 por todas as empresas processadoras de suco para aquisição de matéria-prima. O contrato incluía, entre outras

cláusulas, a realização da colheita da laranja pelas indústrias, que deduziam a despesa do preço pago aos citricultores ao término de cada ano-safra.

Com o fim do contrato padrão as empresas passaram o ônus da colheita para os produtores. Porém, o controle da colheita dos frutos permaneceu com as indústrias de suco. A sua transferência para os citricultores não passou de um artifício formal. Algumas indústrias já tinham empresas próprias para cuidar da colheita, as quais foram transformadas em cooperativas, e as indústrias que não tinham utilizaram os empreiteiros de sua confiança e os profissionais de sua administração e do departamento jurídico para orientar os gerentes dessas cooperativas. Isto fica claro nas conversas com os trabalhadores: eles dizem que “estão trabalhando para a cooperativa desta ou daquela indústria de suco”.

Transcorrido um ano, nasceram pouquíssimas cooperativas encabeçadas pelo próprio interessado: o trabalhador rural. Obrigados a se cooperar para poder continuar trabalhando, os colhedores de laranja hoje trabalham mais, ganham menos e não têm nenhum tipo de seguridade social. Quem quiser trabalhar tem que entrar no que alguns autores chamam de “gatoperativa”. Inconformados, insatisfeitos e muito mal informados, os trabalhadores brigam pelos benefícios trabalhistas - FGTS, proporcional de férias, 13º salário, auxílio desemprego e outros. Aparentemente, as cooperativas conseguem ganhos melhores, mas os trabalhadores não vêem compensação para o fim dos direitos conquistados pela categoria (VICENTE, BAPTISTELLA & VEIGA, 1997).

Grande parte da produção de laranja destina-se a um setor dos mais modernos da agricultura, mas os colhedores não estão salvos de condições de trabalho que remontam a trinta anos atrás. Para um sindicalista da região citrícola, é difícil negociar quando há tantos desempregados dispostos a qualquer coisa por um trabalho.

É importante salientar que estas transformações não têm prejudicado apenas os colhedores de laranja, mas também os produtores, principalmente os pequenos e os que estão

localizados distantes das indústrias processadoras de suco. Para AMARO (1997) a conjugação de dois fatores importantes - o processo do CADE e uma conjuntura de oferta de fruta muito superior às necessidades da indústria em razão dos intensos plantios registrados de 1987 a 1990 - acabou por resultar numa situação na qual os produtores terão menos condições de exigir vantagens comerciais, tais como a de a colheita ser feita pela indústria e a de receberem sinal na venda dos pomares. Sinaliza ainda que toda e qualquer mudança implica em um processo de adaptação, mas tudo indica que para o setor como um todo as vantagens serão maiores que as desvantagens, e os custos serão inferiores aos custos suportados até agora no processo de colheita pelas fábricas. O pesquisador afirma ainda que estas mudanças poderão trazer benefícios em termos de defesa fitossanitária na medida em que cada produtor deverá ter seu próprio material de colheita, evitando inclusive a entrada em suas propriedades de caminhões vindos de outros pomares. Esse sistema, deverá fazer justiça aos produtores cujos pomares são mais produtivos e localizados próximos às fábricas, de modo que os custos de colheita e transporte deverão ser menores. A postura do médio produtor deverá mudar também, pois este estará mais frequentemente na propriedade rural, principalmente nas épocas de colheita, quando terão que tomar providências de contratação de colhedores e de caminhões para transporte das frutas, o que contribuiria para melhoria da administração e dos tratos culturais, resultando, a médio prazo, em aumento da produtividade. Finalmente, o citricultor precisa repensar seus modelos, pois inicia-se uma fase em que criatividade, produtividade, competência comercial e, sobretudo, ganhos de eficiência na área gerencial de colheita devem ser incessantes, objetivando redução de custo e que deve-se entender que a colheita é atividade fim do produtor e não das fábricas, como se verifica nas cadeias produtivas de outros produtos vegetais como por exemplo: grãos (soja, amendoim, arroz), hortaliças (tomate) e frutas (pêssego, goiaba).

Uma alternativa, ainda em caráter experimental, para baixar o custo e aumentar a eficiência da colheita de laranja foi apresentado aos citricultores pela empresa Fruit Harvest



International dos Estados Unidos na Estação Experimental de Bebedouro, uma máquina<sup>49</sup> capaz de colher frutos de 500 árvores em um dia de trabalho, o que representa a produção de 1,5 mil caixas. O equipamento, sozinho, colhe a mesma quantidade de laranja que 30 trabalhadores, com uma eficiência de 90% dentro da área de colheita. Os 10% restantes são colhidos manualmente. A colheitadeira garante uma redução entre 10% e 15% nos custos da colheita nos Estados Unidos, acreditando-se que haja a possibilidade de se atingir os mesmos índices no Brasil (SILVEIRA, 1997).

Como se observa, muitas mudanças serão introduzidas ou apresentadas tendo por consequência a redução significativa do emprego agrícola “o que faz parte de um processo ainda em curso, com transformações estruturais que definitivamente colocarão o trabalhador desqualificado como artigo obsoleto à modernidade. Se durante alguns anos os volantes persistirão enquanto categoria, é certo que sua redução obrigatoriamente pautará as reflexões dos movimentos sindicais, no sentido de apreenderem com a necessária rapidez o significado da dinâmica da agricultura e entenderem que a própria lógica do capital mudou, agora baseada em padrões tecnológicos cujo princípio é a redução progressiva da absorção da mão-de-obra como um todo, com destaque para o trabalho desqualificado” (VICENTE, BAPTISTELLA & VEIGA, 1997). SANTOS (1997, p.145) enfatiza que: “Praticamente inevitáveis, as tecnologias contemporâneas tornam-se, também, irreversíveis. Sua irreversibilidade advém de sua factibilidade. Ainda que fosse possível abandonar algumas técnicas como modo de fazer, permanecem aquelas que se impuseram como modo de ser, incorporadas à natureza e ao território, como paisagem artificial. Neste sentido elas são irreversíveis, na medida em que, em um primeiro momento, são um produto da história, e, em um segundo momento, elas são produtoras da história, já que diretamente participam desse processo”.

---

<sup>49</sup> Totalmente computadorizado, o equipamento literalmente chacoalha a planta com uma pressão específica que consegue desgrudar a fruta do ramo. Uma garra hidráulica emborrachada balança a árvore sem machucar o tronco e as frutas caem em uma esteira circular que a despeja no caminhão.



Isto alerta, enfim, para a introdução de planos governamentais ou não, de qualificação profissional, como também, a necessidade de se alterar a legislação trabalhista para diminuir os gastos dos empregadores na contratação da mão-de-obra rural, sem prejuízo das conquistas obtidas pelos trabalhadores ao longo do tempo.

Como foi afirmado, nos capítulos anteriores, as indústrias de suco não empregavam trabalhadores com menos de 14 anos de idade, pois detinham o controle da colheita. Com a terceirização desta etapa do processo produtivo pelas indústrias, muitos casos de crianças com menos de 14 anos colhendo laranja foram denunciados pelos Sindicatos de Trabalhadores Rurais (STRs) da região e registrados pelas imprensas nacional e internacional, o que repercutiu de forma desastrosa para o setor. Era necessário que ações fossem tomadas para que o setor não sofresse retaliações pela imprensa e pelo mercado consumidor de suco. Com esta preocupação a ABECITRUS, representando o setor produtor e exportador de suco concentrado de laranja, assinou em maio de 1996 um compromisso público para erradicação do trabalho infantil na cadeia produtiva do suco concentrado de laranja, convocando os STRs e os Conselhos Municipais da Criança e do Adolescente para a fiscalização desse compromisso. Em julho, do mesmo ano, patrocinou o 1º Seminário dos Conselhos Municipais da Criança e do Adolescente com a participação do UNICEF (Fundo das Nações Unidas pela Infância), da OIT/IPEC (Organização Internacional do Trabalho/Programa Internacional para Eliminação do Trabalho Infantil), da Fundação Abrinq pelos Direitos da Criança e de órgãos governamentais, que resultou no Pacto de Araraquara, o qual estabeleceu as prioridades a serem cumpridas na parceria entre o setor privado e a sociedade civil. Passado um ano, foi realizado outro Seminário na cidade de Bebedouro, onde elaborou-se a Carta Compromisso de Bebedouro que mobilizou 43 municípios da região citrícola de São Paulo e sul de Minas Gerais. Destes Seminários foi desencadeada uma campanha intitulada “Lugar de Criança é na Escola”, com sede em Bebedouro, a qual conta com o apoio técnico do UNICEF, da OIT/IPEC e da Fundação Abrinq.

Em setembro de 1997 foi inaugurado o Centro de Educação Complementar FUNDECITRUS, unidade mantida pela Prefeitura de Araraquara e pelo FUNDECITRUS (Fundo Paulista de Defesa da Citricultura), destinado a crianças e adolescentes de 7 a 14 anos de idade. Esta unidade não substitui o ensino formal, ela se propõe a cursos (interpretação de texto, informática, etc.), lazer e esporte, nos horários alternados da escola. O Centro de Educação Complementar FUNDECITRUS tomou como exemplo o Projeto Somar que é mantido pelas Fazendas Cambuhy e Marchesan e que tem como intuito principal tirar a criança do trabalho no campo e preencher as lacunas do ensino básico. Nele são ministradas aulas de reforço escolar, sob orientação de um professor e atividades extra-curriculares (aulas de horta, educação física, iniciação musical e trabalhos manuais). O Projeto Somar oferece às crianças, material didático, quatro refeições diárias, os uniformes de verão e inverno, e também realiza exames médicos, odontológicos e biométrico a cada seis meses, tudo sem ônus para os pais.

Por parte do governo algumas medidas também têm sido tomadas na tentativa de erradicar o trabalho infantil no campo, como o Programa de Ações Integradas (PAI), que retira as crianças do trabalho com o compromisso de frequência à escola mediante destinação de complementação de renda às famílias, R\$50,00 por criança que frequenta a escola e tem bom aproveitamento.

Embora esta questão seja prioridade do governo, é na iniciativa privada que se encontram ações mais adiantadas e concretas, principalmente, nos setores da cana-de-açúcar e da laranja. Não se pode negar que estas ações contribuam para a diminuição do trabalho infantil e possibilitem a frequência à escola, no entanto é bom ter em mente que a erradicação propriamente dita ainda está distante, nesta realidade de difícil sobrevivência com que muitas famílias se encontram.

Há a necessidade também de se mudar esta forma tão comum de pensar: *a atividade precoce é garantia à ocupação futura*. Preparar para a vida profissional é certamente muito mais

do que ensinar a manejar determinado equipamento. Na medida em que o profissional conheça mais o objetivo de seu trabalho, maior será sua possibilidade de contribuir para a própria mudança nos instrumentos com que esse trabalho é feito e, naturalmente, de adaptar-se a este novo instrumento.

# 9

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

**A** crescente ampliação das relações capitalistas de produção no meio rural, por meio da expansão da agricultura comercial, faz-se acompanhada pelo sistema de remuneração monetária, ou seja, pelo trabalho assalariado.

Nas regiões que abrange este estudo, a cultura da laranja vem ocupando espaços significativos de outros produtos e, conseqüentemente, impondo suas características de produção e absorção de mão-de-obra. Embora necessite de muitos braços, parcela significativa de trabalhadores não estão livres da tão característica desocupação sazonal que acompanha a categoria de trabalho volante.

Se por um lado não há dúvida de que a cultura de laranja e a indústria processadora de suco concentrado congelado contribuíram e ainda estão contribuindo para transformar as regiões produtoras e/ou as cidades onde estão instaladas em polos de investimento e de desenvolvimento, por outro era necessário se avaliar se todo esse crescimento beneficiou a expressiva massa de trabalhadores braçais, ligados a este setor, às mudanças nos padrões de trabalho, de vida e de consumo.

Observa-se claramente no transcorrer do estudo que até 1994 o setor industrial citrícola possuía uma estrutura organizacional para arregimentar mão-de-obra. Embora existissem diferenças entre as indústrias na forma e na filosofia de contratação da força de trabalho, todos os colhedores e empreiteiros eram registrados em carteira, o que lhes garantia os benefícios da CLT. Do mesmo modo, as turmas de trabalho eram, em sua maioria, fixas, o que garantia trabalho todos os dias e remuneração.

O contrato direto com as indústrias e não mais com o empreiteiro, a seleção dos trabalhadores (disciplina, frequência, produtividade, etc.), menor rotatividade durante a safra, ou em alguns casos, anual de mão-de-obra, o baixo absenteísmo, maior produtividade e maior disciplina entre os trabalhadores, são fatores que condicionam o trabalhador fixo a ser menos reivindicativo.

De forma geral havia satisfação dos trabalhadores em relação à estabilidade de trabalho, porém insatisfação em relação aos STRs que acordaram junto às indústrias citrícolas um ínfimo valor da caixa colhida (R\$ 0,07) e de terem conduzido uma greve inócua.

Embora não fosse ideal a vida dos colhedores de laranja, que estavam ligados às indústrias, estas pessoas obtiveram melhoras qualitativas, quando comparado a décadas anteriores, pois o fato de estarem empregados e possuírem uma renda era garantia de sobrevivência.

No entanto há de se ter clareza que esses trabalhadores dependem muito da agricultura, principalmente da cultura da laranja, e que nunca participaram de forma efetiva da valorização econômica regional.

Atualmente os colhedores de laranja são obrigados, se querem trabalhar, ao contrato de trabalho junto a cooperativa. Embora tenha ocorrido muita discussão, denúncia e descontentamento por parte de sindicalistas, estudiosos e trabalhadores, a cooperativa de trabalho rural é um fato. O próprio governo quer flexibilizar ainda mais as regras para facilitar a

contratação. “A intenção é especificar as regras para contratos inferiores a 30 dias e para os de maior duração. Entre as medidas em estudo está o fim da exigência do registro da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho. Outra proposta é fixar a co-responsabilidade do produtor rural no pagamento dos encargos, pois o vínculo empregatício não ocorre apenas pelo contrato de trabalho, mas sim por diversos tipos de relação: quem paga o salário? Quem dá ordens ao empregado? Quem determina o ritmo da atividade produtiva do funcionário?” (PINTO, 1998).

Finalmente, não se pode negar que o colhedor de laranja foi um dia operário da citricultura e que hoje sua condição de trabalho remonta a trinta anos atrás sem ter, contudo, a possibilidade de mudar o cenário atual.

# REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMOVAY, R. "Bóia-fria", o possível amparo da lei. *Informativo Rural - Trabalhista e Fiscal*, (18):383-385, ago. 1976.

ALMEIDA, P.G. Subemprego: o problema do "bóia-fria". In: *SEMINÁRIO DE ADMINISTRAÇÃO RURAL: direito do trabalho e direito previdenciário rural*. São Paulo, FUNDAP, 1977. s.p.

ALVES, F.J.C. *Modernização da agricultura e sindicalismo: lutas dos trabalhadores assalariados rurais da região canavieira de Ribeirão Preto*. Campinas, UNICAMP, 1991. 347p. (Tese de Doutorado).

ALVES, F.; PAULILLO, L.F.; SILVA, E.A. A flexibilização dos direitos trabalhistas chega ao campo: o caso do setor citrícola - o ouro que virou suco. *Revista LTR*, São Paulo, v.60, n.2, 1996.

ANTUNIASSI, M.H.R. *Trabalhador infantil e escolarização no meio rural*. ed. Zahar, 135p. 1983.

AMARO, A.A. Mudanças na citricultura paulista. *Informações Econômicas*, SP, v 27, n. 9, set. 1997.

BACCARIN, J.G. *Trabalhadores rurais volantes da região de Jaboticabal: crescimento, características e aspectos organizacionais*. Piracicaba, ESALQ/USP, 1985. 161p. (Dissertação de Mestrado).

BAPTISTELLA, C.S.L. et al. Tecnificação e emprego na citricultura paulista, 1974/75 a 1991/92. *Agricultura em São Paulo*, 41(3):85-102, 1994a.

BAPTISTELLA, C.S.L. et al. O trabalho volante na agricultura paulista e sua estacionalidade, 1985-93. *Agricultura em São Paulo*, 41(3):61-84, 1994b.

BOMBO, N.G. & BRUNELLI, R. *Estudo da condição de salário: abordagem inicial de um problema societário e institucional*. Piracicaba, Faculdade de Serviço Social, 1966. 126p. (mimeo).

BORBA, M.M.Z. *Adequação da força de trabalho rural na moderna agricultura da região de Ribeirão Preto*. Campinas, UNICAMP, 1994. 255p. (Tese de Doutorado).

CAMARGO, A.M.M.P. et al. Alteração na composição da agropecuária no Estado de São Paulo, 1983-1993. *Informações Econômicas*, 25(5):50-81, maio 1995.

CANABRAVA, A.P. & MENDES, M.T. A região de Piracicaba. *Revista do Arquivo Municipal*. São Paulo, 45:275-328. 1938.



- CORTÉZ, K.V.D. *Inovações tecnológicas e mudanças na organização do trabalho: o surgimento de um novo tipo de trabalhador na cultura canavieira na região de Ribeirão Preto*. São Carlos, UFSCar, 1993. 104p. (Dissertação de Mestrado).
- DANTE, P.J.L. Reestruturação do ensino público na zona rural. *Informações Econômicas*, SP, v.23 (Supl.1), 1-58, 1993.
- D'INCAO, M.C. *O bóia-fria - acumulação e miséria*. Petrópolis, Vozes, 9º ed., 1983. 154p.
- ENERGY and Protein Requirements. *FAO Nutr. Meetings Rept. Serv. n° 52*, WHO Tech. Rept. Ser. n° 522, Geneva, 1973.
- ESTATÍSTICAS de produção das principais culturas, por Divisão Regional Agrícola, Estado de São Paulo, 1994. *Anuário de Informações Estatísticas da Agricultura: anuários IEA 1994*. São Paulo, 1995. (Sér. Inf. Agric., v.6, n.1, p.13, 1995).
- ETTORI, O.J.T. Mão-de-obra na agricultura de São Paulo: categoria - remuneração - legislação. *Agricultura em São Paulo*, 8(12):13-39, dez. 1961.
- FLEURY, A.C. & VARGAS, N. *Organização do trabalho*. São Paulo, Atlas, 1983.
- FREITAS, G.P. & ARANHA, N.M.P. *Bóia-fria, problemas, soluções*. In: REUNIÃO NACIONAL SOBRE MÃO-DE-OBRA VOLANTE NA AGRICULTURA, 12. Botucatu, 1975. 28p.
- GIORGI, F.D. Mitos da citricultura: ruptura e modernização. *Laranja*, Cordeirópolis, SP, 15(2):85-95, 1994.
- GONZALES, E.N. & BASTOS, M.I. *O trabalho volante na agricultura brasileira*. In: REUNIÃO NACIONAL SOBRE MÃO-DE-OBRA VOLANTE NA AGRICULTURA, 1. Botucatu, 1975. 30p.
- HAMMER, M. & CHAMPY, J. *Reengenharia*. Campus, 1994. 2ª ed.
- HOFFMAN, K. & KAPLINSK, R. The point of transition - from machinofacture to sistemofacture. In: HOFFMAN, K. *Industries*. London, Westview, 1988.
- KISH, L. *Survey sampling*. New York, John Wiley, 1965.
- MAIA, M.L. *Citricultura Paulista: evolução, estrutura e acordos de preços*. Piracicaba, USP/ESALQ, 1992. 185 p. (Dissertação de Mestrado)
- MAIA & AMARO, A.A. Estrutura do mercado de suco cítrico no Brasil. *Laranja*, Cordeirópolis, SP, 15(2):55-68, 1994.
- MARGARIDO, M.A. *Transmissão de preços internacionais de suco de laranja para preços ao nível de produtor de laranja no Estado de São Paulo*. São Paulo, FGV/EAESP, 1994. 96p. (Dissertação de Mestrado).

- MARTINELLI JR., O. *O complexo agroindustrial no Brasil: um estudo sobre a agroindústria citrícola no Estado de São Paulo*. São Paulo, USP/FEA, 1987. 275p. (Dissertação de Mestrado).
- MENDES, S.T. A nova representação das indústrias cítricas. *Laranja*, Cordeirópolis, SP, 15(2):69-85, 1994.
- MONDEN, Y. *Sistema Toyota de produção*. São Paulo, Instituto de Movimentação e Armazenagem de Materiais, 1984.
- MÜLLER, Geraldo. Nutrição e desenvolvimento econômico. In: CAMPINO, Antonio C.C. Org. *Nutrição e desenvolvimento econômico*, IPE/USP, São Paulo, 1983. p.7-23.
- NOGUEIRA, E.A. et al. Vida melhor ao trabalhador rural, será? *Informações Econômicas*, 22(3):1-108, mar. 1992.
- OLIVEIRA, A.U. *A apropriação da renda da terra pelo capital na citricultura paulista*. Terra Livre, p.26-38, março 1986.
- PANZUTTI, N.P.M. *As mulheres na produção familiar do algodão em Leme (1960-90)*. Campinas. UNICAMP, 1992. 124p. (Dissertação de Mestrado).
- PAULILLO, L.F. O avanço do setor serviços nos complexos agroindustriais: a tercerização agroindustrial e as cooperativas de mão-de-obra rural na citricultura. *Informações Econômicas*, SP, v.26,n.9, set.1996.
- PEREIRA, A.B. Fraudoperativa (?). *Revista LTR. Doutrina*, SP, v.11, nov. 1995.
- PINTO, L.C. Cooperativas deixam 2,5 mil sem direitos. *Folha de São Paulo*, SP, 18,jan.1998.
- REICH, R. *O trabalho das nações*. São Paulo, Educator, 1991.
- ROSSINI, R.E. *Geografia e Gênero - A mulher na lavoura canavieira paulista*. São Paulo. FFLCH/USP, 1988. 348p. (Tese de Livre-Docente).
- ROSSINI, R.E. Geografia e gênero: a mulher como força de trabalho no campo. In: SEMINÁRIO "MERCADO DE TRABALHO NO CAMPO: SITUAÇÃO E PERSPECTIVA EM DEBATE". *Informações Econômicas*, 22(Suplemento Especial):41-52, 1993.
- SANTOS, M. *Metamorfoses do espaço habitado*. 2ºed. Ed. Hucitec, São Paulo, 1991.
- SANTOS, M. *A natureza do espaço - Técnica e tempo. Razão e emoção*. 2ºed. Ed. Hucitec, São Paulo, 1997.
- SAHN, D.E. & SCRIMSHAW, N.S. O papel das intervenções nutricionais no processo de desenvolvimento econômico. In: CAMPINO, Antonio C.C. Org. *Nutrição e desenvolvimento econômico*, IPE/USP, São Paulo, 1983. p.25-48.
- SAS Institute. *SAS Language Guide*. Cary, NC. 1988a.

- SAS Institute. *SAS Procedures Guide*. Cary, NC. 1988b.
- SENGE, P. *A quinta disciplina - arte, teoria e prática da organização de aprendizagem*. Ed. Best Seller, 1992.
- SILVA, J.F.G. & FREITAS, G.P. *Os volantes na zona de Avaré e Cerqueira César*. In: REUNIÃO SOBRE MÃO-DE-OBRA NA AGRICULTURA, 1. Botucatu, 1975. 18p.
- SILVA, J.G. & RODRIGUES, S. *A problemática do bóia-fria: uma revisão bibliográfica*. In: REUNIÃO NACIONAL SOBRE MÃO-DE-OBRA VOLANTE NA AGRICULTURA, 1. Botucatu, 1985.
- SILVA, O. M. Choques e consequências no mercado internacional de suco de laranja. *Laranja*, Cordeirópolis, SP, 15(2):13-34, 1994.
- SILVEIRA, F.R. *Poeira e sumo nos olhos dos que produzem*. São Paulo, FFLCH/USP, 1982. 145p. (Dissertação de Mestrado).
- SILVEIRA, A.C. Empresa aluga colhedora de laranja. *Gazeta Mercantil*, SP, 1 out. 1997.
- SINGER, P. *Seminário Movimento*, nº18, 1982.
- TADDEI, José A.A.C. Avaliação de programas de intervenção nutricional. In: CAMPINO, Antonio C.C. Org. *Nutrição e desenvolvimento econômico*, IPE/USP, São Paulo, 1983. p.49-63.
- VASSIMON, S.G. *Estudo preliminar sobre o problema da mão-de-obra na agricultura no Estado de São Paulo*. s.n.t. 39p. (datilografado).
- VEIGA, J.E.R.; VICENTE, M.C.M.; BAPTISTELLA, C.S.L. Trabalho volante, mudanças à vista. *Informações Econômicas*, SP, v.26, n.4, abr. 1996.
- VICENTE, M.C.M. & LAGO, C.S. Estimativa do número de trabalhadores não residentes empregados na agricultura paulista, fevereiro de 1985. *Informações Econômicas*, São Paulo, v.16, nº2, 23-29p., fev.1986.
- VICENTE, M.C.M. & BAPTISTELLA, C.S.L. Mão-de-obra na agricultura paulista, 1985. *Informações Econômicas*, São Paulo, v.16, nº9, 29-38p., set.1986.
- VICENTE, M.C.M. & BAPTISTELLA, C.S.L. *Trabalho volante na agricultura paulista, 1975 a 1986*. São Paulo, Secretaria da Agricultura e Abastecimento, IEA. 1987. 31p. (Relatório de Pesquisa, 16/87).
- VICENTE, M.C.M. et al. *População Residente nos imóveis rurais do Estado de São Paulo - alguns indicadores sócio-econômicos, 1970-86*. São Paulo, Secretaria de Agricultura e Abastecimento, IEA, 1988. 26p. (Relatório de Pesquisa, 18/88).
- VICENTE et al. Aspectos sobre a atuação dos sindicatos dos trabalhadores rurais paulistas. *Agricultura em São Paulo*, 40(2):181-202, 1993.

VICENTE, M.C.M.; BAPTISTELLA, C.S.L.; VEIGA, J.E.R. A exclusão dos trabalhadores na reestruturação e modernização da agricultura paulista. *Informações Econômicas*, SP, v.27, n.2, fev. 1997.

# Anexo 1

## DELINEAMENTO AMOSTRAL

Para o levantamento no campo foram aplicados três tipos de questionários específicos: para as indústrias, para os empreiteiros e para os trabalhadores volantes na colheita da laranja. No levantamento das empresas citrícolas realizou-se um censo, ao passo que para os empreiteiros e volantes elaborou-se uma amostra probabilística. Para se obter os perfis dos trabalhadores volantes e dos empreiteiros arregimentados pela indústria citrícola, optou-se por delineamento amostral que possibilitou efetuar as inferências referentes ao trabalhador, com base em informações fidedignas, dado que realizar um censo seria inviável.

### A.1.1 - POPULAÇÃO ALVO

A população alvo deste estudo era constituída pelos colhedores de laranja, para produção de suco concentrado congelado, no Estado de São Paulo, na safra 1994. Foram contabilizados 42.923 colhedores, reunidos em 1.455 turmas, ligadas às 11 empresas, com média de 30 colhedores por turma, mínimo de 20 e máximo de 35 pessoas (Tabela A.1). Duas outras empresas foram excluídas do estudo: a Central Citrus Indústria e Comércio Ltda e Royal Citrus Ltda, que trabalharam com fruta-posta fábrica.

TABELA A.1.1 - Distribuição dos colhedores de laranja por empresa, Estado de São Paulo, 1994.

Empresa	População			Amostra		
	Numero de turmas	Numero de colhedores	Colhedores por turma	Numero de turmas	Numero de colhedores	Colhedores por turma
Cutrale	466	13337	28,6	2	27	13,5
Citrosuco	391	12727	32,5	4	41	10,3
Coinbra-Frutesp	268	6895	25,7	3	34	11,3
Cargill	113	3136	27,8	3	41	13,7
Montecitrus	53	1855	35,0	2	18	9,0
Bascitrus	46	1550	33,7	3	28	9,3
Cambuhy	45	1125	25,0	2	27	13,5
Branco Peres	32	756	23,6	3	29	9,7
CTM Citrus	29	752	25,9	4	49	11,5
Citrovita	29	730	25,2	2	21	10,5
Frutax	3	60	20,0	2	23	11,5
Total	1455	42923	29,5	30	335	11,2

### A.1.2 - TAMANHO DA AMOSTRA

O tamanho da amostra foi fixado em função do custo e da factibilidade do levantamento no campo. Assim, dentro do período de tempo disponível para o levantamento previu-se que seria possível levantar cerca de 300 colhedores distribuídos em 30 turmas, ou seja, em média 10 colhedores por turma, sendo pelo menos duas turmas por empresa.

### **A.1.3 - ESQUEMA AMOSTRAL**

Dado o tamanho da amostra, procurou-se definir um esquema amostral que facilitasse o sorteio (já que não se dispunha de uma relação dos trabalhadores antes de contactar as empresas, nem se sabia se todas as empresas iriam colaborar), mas, que ao mesmo tempo melhorasse a precisão em relação a uma amostra casual simples.

Assim, utilizou-se uma amostra estratificada, em dois estágios, com conglomerados desiguais (KISH, 1965). A população foi estratificada por empresa, isto é, cada empresa constituiu um estrato. Era de se esperar que essa estratificação, além de facilitar o trabalho de localização dos elementos sorteados, também aumentasse a precisão, já que era razoável supor heterogeneidade entre empresas (e homogeneidade dentro delas) quanto aos métodos de trabalho e as relações trabalhistas. A estratificação permitiu, ainda, obter alguns dados em nível de empresa.

No primeiro estágio, dentro de cada estrato (empresa), sortearam-se ao acaso conglomerados (cada conglomerado associado a uma turma ou a um empreiteiro). No segundo estágio, dentro dos conglomerados (turmas), também ao acaso, sortearam-se colhedores (unidade amostral). O sorteio em dois estágios evitou a necessidade de se listar todas as turmas e respectivos colhedores antes de iniciar o levantamento.

### **A.1.4 - SORTEIO DA AMOSTRA**

Em cada estrato, no primeiro estágio, as turmas foram sorteadas aleatoriamente, com igual probabilidade de seleção entre aquelas que estavam trabalhando no dia da visita de campo.



O tamanho da subamostra no segundo estágio foi aleatório, mas, pôde ser controlado sorteando-se colhedores, dentro de cada turma selecionada no primeiro estágio, com probabilidade diretamente proporcional ao tamanho de cada turma.

### A.1.5 - NOTAÇÃO

Para as fórmulas de cálculo utilizou-se a seguinte notação:

$A=1.455$ : número total de turmas na população;

$A_h$ : número de turmas na população, na empresa  $h$ , com  $h=1,2,\dots,11$ ;

$a=30$ : número total de turmas na amostra;

$a_h$ : número de turmas na amostra, na empresa  $h$ ;

$N=42.923$ : número total de colhedores na população;

$N_h$ : número total de colhedores na população, na empresa  $h$ ;

$N_{hi}$ : número de colhedores na população, na empresa  $h$ , na turma  $i$ , com  $i=1,2,\dots,A_h$ ;

$n=335$ : número total de colhedores na amostra;

$n_h$ : número de colhedores na amostra, na empresa  $h$ ;

$n_{hj}$ : número de colhedores na amostra, na empresa  $h$ , na turma  $j$ , com  $j=1,2,\dots,a_h$ ;

$f_h$ : fração amostral na empresa  $h$ ;

$f_h^a$ : fração amostral no primeiro estágio, na empresa  $h$ ; e

$f_{hj}$ : fração amostral no segundo estágio, na empresa  $h$ , na turma  $j$ .

Para uma dada variável  $Y$  tem-se a seguinte notação:

$y_{hjk}$ : valor para o colhedor  $k$ , da turma  $j$ , da empresa  $h$ , com  $k=1,2,\dots,n_{hj}$ ;

$y_{hj}$ : total amostral para a turma  $j$ , da empresa  $h$ ;

$y_h$ : total amostral para a empresa  $h$ ;

$\bar{y}_h$ : média amostral para a empresa  $h$ ;

$\bar{y}$ : média amostral geral;

$\hat{Y}_h$ : estimativa do total da empresa  $h$ ; e

$\hat{Y}$ : estimativa do total geral.

### A.1.6 - FRAÇÃO AMOSTRAL

No primeiro estágio, na empresa  $h$ , tem-se:

$$f_h^a = \frac{a_h}{A_h} \quad (1)$$

No segundo estágio, na turma  $j$  da empresa  $h$  tem-se:

$$f_{hj} = \frac{n_{ij}}{N_{hj}} \quad (2)$$

Para que cada colhedor da empresa  $h$  tenha igual probabilidade de seleção deve-se ter a seguinte fração amostral geral:

$$f_h = \frac{n_h}{N_h} = f_{hj} \quad (3)$$

para todo  $j=1,2,\dots,a_h$ . De (2) e (3), tem-se:

$$n_{hj} = n_h \frac{N_{hj}}{N_h} \quad (4)$$

Então, o número de colhedores a ser sorteado em cada turma deve ser diretamente proporcional ao tamanho (número de colhedores) da turma.

### A.1.7 - ESTIMATIVA DA MÉDIA POR EMPRESA

De KISH (1965), deduzem-se as estimativas a seguir, para uma dada variável  $Y$ . Na empresa  $h$  a média é estimada por:

$$\bar{y}_h = \frac{y_h}{n_h} = \frac{\sum_{j=1}^{a_h} y_{hj}}{\sum_{j=1}^{a_h} n_{hj}} = \frac{\sum_{j=1}^{a_h} \sum_{k=1}^{n_{hj}} y_{hjk}}{\sum_{j=1}^{a_h} n_{hj}} \quad (5)$$

com variância estimada por:

$$var(\bar{y}_h) = \frac{1}{n_h^2} \left[ var(y_h) + \bar{y}_h^2 var(n_h) - 2 \bar{y}_h cov(y_h, n_h) \right] \quad (6)$$

onde

$$var(y_h) = \frac{1-f_h}{a_h-1} \left( a_h \sum_{j=1}^{a_h} y_{hj}^2 - y_h^2 \right) \quad (7)$$

$$var(n_h) = \frac{1-f_h}{a_h-1} \left( a_h \sum_{j=1}^{a_h} n_{hj}^2 - n_h^2 \right) \quad (8)$$

$$cov(y_h, n_h) = \frac{1-f_h}{a_h-1} \left( a_h \sum_{j=1}^{a_h} y_{hj} n_{hj} - y_h n_h \right) \quad (9)$$

### A.1.8 - ESTIMATIVA DA MÉDIA GERAL

A média geral é estimada por:

$$\bar{y} = \sum_{h=1}^{11} W_h \bar{y}_h \quad (10)$$

onde as pesos são dados por:

$$W_h = \frac{N_h}{N} \quad (11)$$

e com variância estimada por:

$$\text{var}(\bar{y}) = \sum_{h=1}^{11} W_h^2 \text{var}(\bar{y}_h) \quad (12)$$

### A.1.9 - ESTIMATIVA DO TOTAL DA EMPRESA $h$

É dada por:

$$\hat{Y}_h = N_h \bar{y}_h \quad (13)$$

com variância estimada por:

$$\text{var}(\hat{Y}_h) = N_h^2 \text{var}(\bar{y}_h) \quad (14)$$

### A.1.10 - ESTIMATIVA DO TOTAL GERAL

É dada por:

$$\hat{Y} = N\bar{y} \quad (15)$$

ou, usando (10) e (11):

$$\hat{Y} = \sum_{h=1}^{11} N_h \bar{y}_h = \sum_{h=1}^{11} \hat{Y}_h \quad (16)$$

com variância estimada por

$$\text{var}(\hat{Y}) = N^2 \text{var}(\bar{y}) \quad (17)$$

### A.1.11 - ERRO DE AMOSTRAGEM

O erro de amostragem percentual para uma estimativa  $x$  qualquer (por exemplo, média ou total), é dado pelo coeficiente de variação:

$$EA(x) = 100 \frac{x}{DP(x)} \quad (18)$$

onde o desvio padrão é dado por

$$DP(x) = \sqrt{\text{var}(x)} \quad (19)$$

### A.1.12 - EFEITO DO ESQUEMA AMOSTRAL

O efeito do esquema amostral (*design effect*) pode ser medido pela relação entre a variância da estimativa da média e a variância de uma amostra casual simples de mesmo tamanho. Em cada estrato e para cada variável, tem-se:

$$deff(\bar{y}) = \frac{var(\bar{y})}{(1-f_h)s^2 / n} \quad (20)$$

onde

$$s_h^2 = \frac{1}{n_h - 1} \left[ \sum_{j=1}^{a_h} \sum_{k=1}^{n_{hj}} y_{hjk}^2 - \left( \sum_{j=1}^{a_h} \sum_{k=1}^{n_{hj}} y_{hjk} \right)^2 / n_h \right] \quad (21)$$

### A.1.13 - COEFICIENTE DE CORRELAÇÃO INTRACLASSE

Em cada estrato e para cada variável, tem-se:

$$roh_h = \frac{deff_h - 1}{n_h/a_h - 1} \quad (22)$$

## Anexo 2

# QUESTIONÁRIOS

Para o levantamento no campo foram aplicados três tipos de questionários específicos:  
Projeto de pesquisa : O Trabalho Volante na Citricultura Paulista.

Questionário I - Perfil da indústria

Nome da indústria:

Ano de fundação:

Município:

1- As frutas cítricas (laranja, limão e tangerina) provem:

( ) produção própria \_\_\_\_\_ %

( ) produção de terceiros \_\_\_\_\_ %

2- De quantos municípios provem a matéria-prima ?

Número: \_\_\_\_\_

Quais os municípios ?

---

---

---

---

---



Distância: média \_\_\_\_\_ Km máxima \_\_\_\_\_ Km

3- A operação de colheita da fruta está subordinada a que setor da empresa ?

- ( ) suprimento
- ( ) industrial
- ( ) financeiro
- ( ) outros            Quais ?

4- Os trabalhadores para a colheita da fruta são arregimentados por:

- ( ) indústria \_\_\_\_\_ %
- ( ) empreiteiro \_\_\_\_\_ %

5- Quantos empreiteiros (ou responsáveis) são contratados por safra pela indústria ?

\_\_\_\_\_ média            \_\_\_\_\_ máximo            \_\_\_\_\_ mínimo

6- Qual é o critério de escolha para se contratar o turmeiro ou firma especializada ?

7- Qual a forma de contrato com o empreiteiro ou firma especializada ?

8- Qual o prazo de pagamento do empreiteiro ou da firma especializada ?

- ( ) diário
- ( ) semanal
- ( ) quinzenal
- ( ) mensal

9- Quantas turmas de trabalho são necessárias para a colheita ?

10- Qual o número médio de trabalhadores por turma para a colheita?

11- Qual a forma de escolha desses trabalhadores ?

12- Quais as formas de contratos desses trabalhadores ?

13- O pagamento ao trabalhador volante (colhedor) é:

- ( )diário
- ( )semanal
- ( )quinzenal
- ( )mensal

14- Qual a forma de transporte dos trabalhadores contratados pela indústria ou pelos turmeiros ?

Pela indústria: caminhões ( ) ônibus ( ) outros ( )

Pelo turmeiro: caminhões ( ) ônibus ( ) outros ( )

Projeto de pesquisa: O trabalho volante na citricultura paulista Questionário II - Perfil do empreiteiro		
Empresa:		
Sexo	01 02	F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>
Idade	03	anos
Anos de estudo	04 05	anos meses
Tempo que mora nesta região	06 07	anos meses
Sua procedência	08 09	cidade estado
Procedência de seus pais	10 11	cidade estado
Seus pais eram agricultores	12 13	não <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/>
Tempo nesta atividade	14 15	anos meses
Outra atividade que exercia antes desta	16 17	não <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/>
Se sim, qual?	18	
Exerce outra atividade além desta	19 20	não <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/>
Se sim, qual?	21	
Futuro: pretende continuar como empreiteiro?	22 23	não <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/>
Se não, qual?	24	
Seu trabalhadores residem:	25 26 27	cidade <input type="checkbox"/> campo <input type="checkbox"/> ambos <input type="checkbox"/>
Sua opinião, os trabalhadores vivem melhor:	28 29 30	cidade <input type="checkbox"/> campo <input type="checkbox"/> ambos <input type="checkbox"/>
Turmas de trabalhadores que dirige?	31	turmas
Nestas turmas, existem atividades exclusivamente feminina ou masculina?	32 33	não <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/>
Se sim, qual?	34	
Número médio de trabalhadores por turma	35 36 37 38	colhedores aguadeiros carregadores fiscais
Rendimento médio dos colhedores	39	caixa/dia

Rendimento dos trabalhadores	laranja	máximo	40	caixas/dia	
		mínimo	41		caixas/dia
	limão	máximo	42	caixas/dia	
		mínimo	43		caixas/dia
	limão entre-safra	máximo	44	caixas/dia	
		mínimo	45		caixas/dia
	tangerina	máximo	46	caixas/dia	
		mínimo	47		caixas/dia
Sua opinião: fatores que poderiam melhorar o rendimento da colheita:			48	empregado <input type="checkbox"/>	
			49		indústria <input type="checkbox"/>
			50		trabalhador <input type="checkbox"/>
Quantos caminhões possui para:					
transporte de turmas			51	caminhões	
transporte de frutas			52		caminhões
Possui ônibus para o transporte de turmas			53	não <input type="checkbox"/>	
Se sim, quantos?			54	sim <input type="checkbox"/>	
			55	ônibus	
Forma de recebimento do empregado			56	diária <input type="checkbox"/>	
			57	semanal <input type="checkbox"/>	
			58	quinzenal <input type="checkbox"/>	
			59	mensal <input type="checkbox"/>	
Pagamento ao trabalhador			60	diária <input type="checkbox"/>	
			61	semanal <input type="checkbox"/>	
			62	quinzenal <input type="checkbox"/>	
			63	mensal <input type="checkbox"/>	
Reajuste no decorrer da safra entre indústria - empregado			64	não <input type="checkbox"/>	
Se sim, qual?			65	sim <input type="checkbox"/>	
			66		
Reajuste no decorrer da safra para o trabalhador			67	não <input type="checkbox"/>	
Se sim, qual?			68	sim <input type="checkbox"/>	
			69		
Forma de contrato indústria - empregado:					
Forma de contrato empregado - trabalhador:					

Projeto de pesquisa: O trabalho volante na citricultura paulista Questionário III - Perfil do trabalhador		
Empresa:		
Sexo	001 002	F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>
Idade	003	anos
Tempo que mora neste município	004 005	anos meses
Sua procedência	006 007	cidade estado
Procedência de seus pais	008 009	cidade estado
Seus pais eram agricultores	010 011	não <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/>
Se sim, em qual atividade	012	
Estado civil	013 014 015 016	solteiro <input type="checkbox"/> casado/amasiado <input type="checkbox"/> separado <input type="checkbox"/> viúvo <input type="checkbox"/>
Nível educacional do trabalhador	017 018 019 020	assina o nome <input type="checkbox"/> não assina o nome <input type="checkbox"/> primeiro grau completo <input type="checkbox"/> primeiro grau incompleto <input type="checkbox"/>
Anos de estudo	021 022	anos meses
O cônjuge trabalha	023 024	não <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/>
Se sim, em que?	025	
Nível educacional do cônjuge	026 027 028 029	assina o nome <input type="checkbox"/> não assina o nome <input type="checkbox"/> primeiro grau completo <input type="checkbox"/> primeiro grau incompleto <input type="checkbox"/>
Anos de estudo	030 031	anos meses
Tem filhos	032 033	não <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/>
Se sim, quantos?	034	filhos
Todos vivos?	035	filhos
Sexo dos filhos	036 037	homens mulheres
Número de filhos por faixa etária	038 039 040 041	0-6 anos 7-10 anos 11-17 anos 18 ou mais
Quantos são os filhos que trabalham fora de casa remunerados?	042 043	homens mulheres
Número de pessoas da família que contribuem na renda familiar?	044	pessoas
Filhos que freqüentam a escola	045 046	homens mulheres

Anos de estudo que possui cada filho	047	1º filho		
	048	2º filho		
	049	3º filho		
	050	4º filho		
	051	5º filho		
	052	6º filho		
	053	7º filho		
Atividade de lazer mais freqüente?	054	visitar amigos	<input type="checkbox"/>	
	055	visitar parentes	<input type="checkbox"/>	
	056	dançar	<input type="checkbox"/>	
	057	freqüentar igreja	<input type="checkbox"/>	
	058	assistir tv	<input type="checkbox"/>	
	059	pescar/caçar	<input type="checkbox"/>	
	060	nadar no rio	<input type="checkbox"/>	
	061	Esporte	bocha	<input type="checkbox"/>
	062		futebol	<input type="checkbox"/>
	063		malha	<input type="checkbox"/>
064	volei		<input type="checkbox"/>	
065	outro			
066	outra atividade			
Como se informa dos acontecimentos	067	rádio	<input type="checkbox"/>	
	068	tv	<input type="checkbox"/>	
	069	jornal	<input type="checkbox"/>	
	070	igreja	<input type="checkbox"/>	
	071	reunião na comunidade	<input type="checkbox"/>	
	072	outro		
Na sua opinião, onde as pessoas vivem melhor?	073	cidade	<input type="checkbox"/>	
	074	campo	<input type="checkbox"/>	
	075	igual	<input type="checkbox"/>	
Filiação à sindicato	076	patronal	<input type="checkbox"/>	
	077	trabalhadores	<input type="checkbox"/>	
	078	nenhum	<input type="checkbox"/>	
	079	outro		
Tempo de filiação ao sindicato	080	anos		
	081	meses		
Sua participação no sindicato	082	presidente	<input type="checkbox"/>	
	083	secretário	<input type="checkbox"/>	
	084	tesoureiro	<input type="checkbox"/>	
	085	diretor	<input type="checkbox"/>	
	086	conselheiro fiscal	<input type="checkbox"/>	
	087	apenas associado	<input type="checkbox"/>	
	088	outra		
Título de eleitor	089	não	<input type="checkbox"/>	
	090	sim	<input type="checkbox"/>	
Simpatizante de algum partido político?	091	não	<input type="checkbox"/>	
	092	sim	<input type="checkbox"/>	
	093	qual		

Ocupação anterior	094	pequeno proprietário	<input type="checkbox"/>	095	arrendatário	<input type="checkbox"/>	096	parceiro/meeriro	<input type="checkbox"/>	097	posseiro	<input type="checkbox"/>	098	acampado	<input type="checkbox"/>	099	assentado	<input type="checkbox"/>	100	empregado/assalariado	<input type="checkbox"/>	101	fazendo "bico"	<input type="checkbox"/>	102	nenhuma	<input type="checkbox"/>	103	outra		
Tempo nesta atividade	104			105																										anos	meses
Intenção futura de mudar de atividade	106	não	<input type="checkbox"/>	107	sim	<input type="checkbox"/>	108	qual																							
Trabalha sempre na mesma turma	109	não	<input type="checkbox"/>	110	sim	<input type="checkbox"/>	111	motivo																							
Trabalha para um único turmeiro	112	não	<input type="checkbox"/>	113	sim	<input type="checkbox"/>	114	quantos																							
O seu contato atual é feito diretamente por	115	indústria	<input type="checkbox"/>	116	agricultor	<input type="checkbox"/>	117	fruteiro	<input type="checkbox"/>																						
Tem preferência de ser contatado por	118	indústria	<input type="checkbox"/>	119	empreiteiro	<input type="checkbox"/>	120	agricultor	<input type="checkbox"/>	121	fruteiro	<input type="checkbox"/>	122	indiferente	<input type="checkbox"/>	123	motivo														
Forma de contrato										Pagamento																					
Indústria	124	safra	<input type="checkbox"/>	129	diário	<input type="checkbox"/>	125	mensal	<input type="checkbox"/>	130	semanal	<input type="checkbox"/>	126	semestral	<input type="checkbox"/>	131	quinzenal	<input type="checkbox"/>	127	diário	<input type="checkbox"/>	132	mensal	<input type="checkbox"/>	128	semanal	<input type="checkbox"/>	133	outra	<input type="checkbox"/>	
	134	safra	<input type="checkbox"/>	139	diário	<input type="checkbox"/>	135	mensal	<input type="checkbox"/>	140	semanal	<input type="checkbox"/>	136	semestral	<input type="checkbox"/>	141	quinzenal	<input type="checkbox"/>	137	diário	<input type="checkbox"/>	142	mensal	<input type="checkbox"/>	138	semanal	<input type="checkbox"/>	143	outra	<input type="checkbox"/>	
	144	safra	<input type="checkbox"/>	149	diário	<input type="checkbox"/>	145	mensal	<input type="checkbox"/>	150	semanal	<input type="checkbox"/>	146	semestral	<input type="checkbox"/>	151	quinzenal	<input type="checkbox"/>	147	diário	<input type="checkbox"/>	152	mensal	<input type="checkbox"/>	148	semanal	<input type="checkbox"/>	153	outra	<input type="checkbox"/>	
	154	safra	<input type="checkbox"/>	159	diário	<input type="checkbox"/>	155	mensal	<input type="checkbox"/>	160	semanal	<input type="checkbox"/>	156	semestral	<input type="checkbox"/>	161	quinzenal	<input type="checkbox"/>	157	diário	<input type="checkbox"/>	162	mensal	<input type="checkbox"/>	158	semanal	<input type="checkbox"/>	163	outra	<input type="checkbox"/>	
	154	safra	<input type="checkbox"/>	159	diário	<input type="checkbox"/>	155	mensal	<input type="checkbox"/>	160	semanal	<input type="checkbox"/>	156	semestral	<input type="checkbox"/>	161	quinzenal	<input type="checkbox"/>	157	diário	<input type="checkbox"/>	162	mensal	<input type="checkbox"/>	158	semanal	<input type="checkbox"/>	163	outra	<input type="checkbox"/>	



Carteira de trabalho assinada	164 165 166	sim <input type="checkbox"/> não <input type="checkbox"/> por que não	
Forma de recebimento	167 168 169 170 171	diário <input type="checkbox"/> semanal <input type="checkbox"/> quinzenal <input type="checkbox"/> mensal <input type="checkbox"/> outra	
Reajuste de pagamento no decorrer da safra	172 173 174	não <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> quanto	%
Ganho mensal	175	R\$	
Rendimento médio na colheita	176 177		cx40,8kg/dia cx25kg/dia
Material de trabalho fornecido por:	178 179 180	empregado <input type="checkbox"/> indústria <input type="checkbox"/> trabalhador <input type="checkbox"/>	
Forma de transporte para local de trabalho	181 182 183	ônibus <input type="checkbox"/> caminhão <input type="checkbox"/> outra	
Horas de saída e chegada na residência	184 185	saída chegada	h h
Horário de início e término de seu trabalho no pomar	186 187	início término	h h
Atividade que exerce no pomar	188 189 190 191 192 193	colhedor <input type="checkbox"/> pulverizador <input type="checkbox"/> capina/foçado <input type="checkbox"/> adubação <input type="checkbox"/> poda <input type="checkbox"/> motivo	
Trabalhou ou trabalha em outras culturas	194 195 196 197 198 199	não <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> qual função atividade urbana <input type="checkbox"/> ou não Trabalha <input type="checkbox"/>	
Gostaria de deixar a lavoura se sim, por que?  se não, por que?	200 201 202 203 204 205 206 207	sim <input type="checkbox"/> não <input type="checkbox"/> ganho <input type="checkbox"/> carreira <input type="checkbox"/> qualidade do trabalho <input type="checkbox"/> falta de opção <input type="checkbox"/> ganho <input type="checkbox"/> gosto <input type="checkbox"/>	
Gostaria que os filhos continuassem na lavoura se não por que?	208 209 210	sim <input type="checkbox"/> não <input type="checkbox"/>	
Acreditada que seus filhos terão outro futuro	211 212	sim <input type="checkbox"/> não <input type="checkbox"/>	

Já trabalhou em outra empresa	213 214 215	sim <input type="checkbox"/> não <input type="checkbox"/> qual?	
-------------------------------	-------------------	---	--

Qual a melhor e a pior empresa que já trabalhou	216 217 218	melhor pior por que
Esta satisfeito onde trabalha ou onde já trabalhou, por quê ?		
Alimentação (café da manhã/ almoço).		
Se tivesse alguma economia, em que utilizaria ?		
Sua opinião: fatores que poderiam melhorar seu rendimento na colheita		

## Anexo 3

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

A FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA AGRICULTURA DO ESTADO DE SÃO PAULO - FETAESP - representando toda a base inorganizada neste Estado, conforme relação às folhas dos autos administrativos, D.R.T./SP nº46.219-20053 E 20054/94, e, na qualidade de assistente das entidades sindicais filiadas, e o SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE ADOLFO E OUTROS, representando as bases territoriais organizadas neste Estado através dos autos administrativos supra aludidos, todos qualificados suscitantes, pelos seus representantes infra-assinados, de um lado, e o SINDICATO RURAL DE ANGATUBA E OUTROS, a FEDERAÇÃO DA AGRICULTURA DO ESTADO DE SÃO PAULO - FAESP, e BASCITRUS AGROINDÚSTRIA S/A e OUTRAS 19, na qualidade de empregadoras rurais suscitadas, doutro, através de negociações regularmente desenvolvidas, compuseram-se e formalizaram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, com fundamento nos artigos 611 e seguintes da CLT, consubstanciado nas cláusulas que seguem:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - REMUNERAÇÃO MÍNIMA:**

Concessão pelos empregadores rurais aos trabalhadores rurais safristas ou não, na colheita da laranja de remuneração mínima, considerando-se as funções seguintes:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO: COLHEDOR** - Pagamento aos trabalhadores rurais "colhedores" de no mínimo R\$ 0,0737 (SETECENTOS E TRINTA E

SETE MILÉSIMOS DE REAL) por caixa de laranja colhida.

**PARÁGRAFO SEGUNDO: CARREGADOR** - Pagamento, a cada "carregador" de no mínimo, R\$ 0,0050 (CINQUENTA MILÉSIMOS DE REAL) sobre o valor da caixa-colhida especificada na cláusula 5º.

**INCISO I:** As 3 (Três) pessoas destinadas ao carregamento do caminhão deverão ser contratadas especialmente para esta finalidade.

#### **CLÁUSULA SEGUNDA - PISO SALARIAL EXCEPCIONAL:**

Fica estabelecido o valor de R\$ 80,00 (OITENTA REAIS), como piso salarial, excepcionalmente e em três hipóteses, ou seja: na colheita destinada à exportação ou ao mercado interno, sempre para consumo *in natura* e nos pomares onde seja absolutamente impossível estabelecer a remuneração por produção, na forma da cláusula primeira.

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS:**

As horas extras efetivamente trabalhadas serão remuneradas com adicional de 100% (CEM POR CENTO).

#### **CLÁUSULA QUARTA - NÃO RETENÇÃO DE COLHEDORES NO POMAR:**

O atraso no carregamento dos caminhões não será motivo de retenção dos colhedores no pomar. Os carregadores, nesta hipótese poderão ser levados pelo próprio veículo transportador das frutas.

#### **CLÁUSULA QUINTA - DIMENSÕES INTERNAS DA CAIXA PADRÃO-COLHEITA:**

A caixa de laranja utilizada pelo colhedor deverá ser "padrão-colheita", com as seguintes dimensões internas: 52 (cinquenta e dois) centímetros de comprimento, por 32 (trinta e dois) centímetros de largura e 30 (trinta) centímetros de altura, sendo considerada totalmente cheia, quando atingida a altura das laterais. Fica autorizada a utilização de novos sistemas e

equipamentos de armazenagem na forma do parágrafo único da cláusula 11º (décima primeira).

**CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTES DE PRODUÇÃO:**

Fica estabelecido que as empregadoras rurais se obrigam a fornecer, aos colhedores de laranja, comprovantes diários de produção, contendo o nome da empregadora rural e do colhedor e a quantidade de caixas colhidas com o respectivo valor.

**CLÁUSULA SÉTIMA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO:**

A cada trabalhador rural será fornecido, mensalmente o envelope demonstrativo de pagamento ou documento similar, contendo a identificação do trabalhador, da empregadora, data de pagamento, discriminação de produção dada em caixas e os descontos discriminados, sob pena de nulidade do pagamento.

**CLÁUSULA OITAVA - DA FOLHA DE PAGAMENTO:**

A FOLHA DE PAGAMENTO terá apuração mensal, garantindo-se aos empregados, pagamentos semanais correspondente a 90% (noventa por cento) do valor bruto da remuneração de cada semana.

Os pagamentos de salários serão efetuados em cheques nominiais ou em dinheiro, durante a jornada de trabalho.

**CLÁUSULA NONA - DA ANOTAÇÃO DAS CTPS:**

Na vigência desta Convenção os Contratos individuais de trabalho serão obrigatoriamente registrados nas CTPS dos trabalhadores e celebrados entre empregadoras e trabalhadores rurais.

**CLÁUSULA DÉCIMA - LIMPEZA DO POMAR:**

Fica estabelecido que por ocasião da colheita o colhedor fica desobrigado de colher nos pomares com mato alto e nos pés com abelhas e formigas.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DISTRIBUIÇÃO DE CAIXAS PARA COLHEITA:**

As empregadoras se obrigam a colocar à disposição dos colhedores, no período inicial de cada jornada de trabalho e para cada colhedor **TRINTA** caixas "padrão-colheita" vazias, permitida a reutilização, assegurando-se a distribuição de caixas em número suficiente ao bom andamento dos trabalhos de colheita.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A utilização de outros sistemas de colheita e armazenagem de fruta, tais como sacola-caixa e *containers*, fornecidos pelas empregadoras em número adequado e suficiente ao bom andamento dos trabalhos, fica autorizada pelos empregados, eis que experimentados nas safras anteriores, foram aprovados, já que melhoram a produtividade, respeitando-se os usos e costumes. Neste caso as empregadoras ficarão desobrigadas da manutenção de caixas "padrão-colheita" no pomar, mantido computo da produção o mesmo padrão previsto na cláusula quinta.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO:**

As empregadoras não discriminarão os participantes das comissões de negociação, na contratação para a colheita da laranja.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA CAIXA DE PRIMEIROS SOCORROS:**

Fica assegurado que nos locais de trabalho será sempre mantida, pela empregadora rural, caixa de medicamentos destinados à primeiros socorros, sendo uma para cada turma.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO ABRIGO, ÁGUA POTÁVEL E INSTALAÇÕES SANITÁRIAS:**

As empregadoras se comprometem a envidar esforços no sentido da construção, pelos produtores, de instalações sanitárias nos locais de trabalho, onde não existam. Fica assegurado o abrigo para esses trabalhadores contra chuvas e outras intempéries, podendo servir para esse fim o próprio

veículo transportador, que nesse caso permanecerá nos locais de trabalho durante a jornada. As empregadoras rurais fornecerão gratuitamente um recipiente térmico de um galão, para água potável, o qual será somente utilizado durante a colheita e devolvido às mesmas quando da rescisão do contrato de trabalho, responsabilizando-se o trabalhador rural pela manutenção de tais recipientes, em condições de higiene e conservação adequadas. Durante o prazo de noventa dias não haverá aplicação de qualquer multa pela falta de fornecimento do recipiente acima referido.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DAS FERRAMENTAS DE TRABALHO:**

Fica assegurado o fornecimento gratuito de instrumentos de trabalho, tais como escada, sacola e alicate, quando necessário e em quantidade suficiente, os quais serão diariamente devolvidos após o trabalho mantendo-se estoque desses materiais.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DOS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO:**

Serão fornecidos gratuitamente equipamentos de proteção individual, próprios da atividade, tais como luvas e avental, sempre que se verificar a necessidade, os quais serão devolvidos pelos usuários diariamente, após a jornada de trabalho.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SALÁRIOS INTEGRAIS:**

As empregadoras rurais pagarão os salários integrais ao colhedor de laranja, tendo em vista a média de sua produção, nos dias em que não houver trabalho em virtude da ocorrência de chuvas e outros fatores alheios à vontade do mesmo, anotando a sua presença no ponto de reunião para embarque.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO TRANSPORTE DOS EMPREGADOS:**

O veículo destinado ao transporte dos empregados deverá satisfazer as condições técnicas de segurança de conformidade com os dispositivos legais aplicáveis à espécie ou devidamente



autorizados, por quem de Direito, proibindo-se o transporte de ferramentas juntamente com os trabalhadores. Os veículos apropriados para o transporte dos trabalhadores serão obrigatoriamente fornecido pelas empregadoras, sem ônus para o trabalhadores.

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COLHEITA APÓS TRATAMENTO QUÍMICO:**

Nos casos em que o pomar for submetido a tratamento químico a colheita iniciar-se-á após vinte dias desse tratamento.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO AFASTAMENTO POR DOENÇA:**

Fica assegurado o pagamento da remuneração de até trinta dias, no afastamento do trabalhador rural, por motivo de doença devidamente comprovada, na forma da cláusula 23<sup>o</sup> (vigésima terceira), à base do piso estabelecido na cláusula segunda.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA COMPLEMENTAÇÃO DA REMUNERAÇÃO DO ACIDENTADO:**

As empregadoras rurais se comprometem a pagar a diferença correspondente à complementação da remuneração devida ao trabalhador em caso de ACIDENTE DE TRABALHO, durante o período de inatividade, limitado a sessenta dias contados da data do acidente, assegurando o emprego, ou a remuneração por idêntico período ao afastamento limitado a sessenta dias contados da alta previdenciária.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES DAS SAFRAS ANTERIORES:**

As empregadoras se empenharão no sentido de dar prioridade à contratação de trabalhadores rurais que prestaram serviços nas safras anteriores, ou que residam na mesma região, respeitando o princípio constitucional da liberdade de trabalho.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DOS ATESTADOS MÉDICOS:**

As empregadoras rurais reconhecerão e aceitarão os atestados médicos e odontológicos apresentados pelo trabalhador rural, expedidos pelos profissionais dos órgãos oficiais e dos SINDICATOS DE TRABALHADORES RURAIS da localidade, admitindo-se a quanto a validade dos mesmos, prova em contrário.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As empregadoras rurais se obrigam a fornecer contra-recibo da entrega dos atestados supra aludidos.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO DESCONTO ASSISTENCIAL:**

Desconto assistencial de uma diária baseada na remuneração mensal de cada trabalhador, em favor da entidade sindical conveniente, ou a favor FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA AGRICULTURA DO ESTADO DE SÃO PAULO, nas localidades em que os trabalhadores se encontram inorganizados, ficando estabelecido que o domicílio do colhedor determinará qual a entidade sindical que será titular do direito à contribuição, que será recolhida em conta vinculada, sem limite, da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, ou outro estabelecimento bancário previamente indicado pela FETAESP, ou entidades sindicais beneficiárias, até o dia 10 de AGOSTO de 1994. Os trabalhadores admitidos após essa data terão o desconto efetuado por ocasião do primeiro pagamento mensal e o recolhimento efetuado até o dia 10 do mês subsequente à admissão.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - MULTA PELO INADIMPLEMENTO:**

Multa equivalente ao valor de 1/30 do piso salarial da cláusula segunda, vigente na data da infração, por trabalhador em caso de descumprimento das cláusulas desta Convenção. Somente haverá multa em razão dos descumprimento das cláusulas desta convenção, quando a responsabilidade for do empregador rural, com reversão do respectivo valor à parte prejudicada.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SOCORRO AOS ACIDENTADOS:**

Os veículos utilizados no transporte dos trabalhadores ficarão próximos aos locais de trabalho, para eventual socorro aos acidentados.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO:**

O descanso semanal remunerado será pago, na forma de lei, tendo em vista a média da produção.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA DESINFECÇÃO DO MATERIAL DE TRABALHO:**

A desinfecção das sacolas, escadas e outros instrumentos, será feita antes de sua utilização, com produtos que não comprometam a saúde dos trabalhadores.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL:**

Será pago pelas empregadoras em caso de morte do trabalhador rural, aos dependentes legais, reconhecidos pela Previdência Social, um AUXÍLIO-FUNERAL, correspondente CINCO PISOS SALARIAIS DA CLÁUSULA SEGUNDA, em caso de morte natural de DEZ PISOS na hipótese de falecimento por acidente de trabalho, pago uma única vez pelas empregadoras ou Cias Seguradoras.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA AGILIZAÇÃO DO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS:**

As empregadoras rurais efetuarão o pagamento das verbas rescisórias respeitando os prazos fixados em lei.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO-CRECHE:**

As empregadoras rurais pagarão à COLHEDORA DE LARANJA, independentemente da quantidade de filhos que possua, um auxílio-creche no valor mensal correspondente a R\$ 22,00

(VINTE E DOIS REAIS). Para fazer jus a esse benefício a trabalhadora deverá estar em gozo de auxílio maternidade ou na vigência do contrato de trabalho e ter filho de idade máxima de um ano. O benefício será pelo prazo de seis meses, contados da comprovação documental da adequação ao mesmo, expirando-se com a rescisão do contrato de trabalho. Por sua natureza indenizatória, o benefício não integra a remuneração da colhedora para nenhuma finalidade.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO SALÁRIO O MENOR:**

O salário do trabalhador menor de idade não poderá ser inferior àquele pago aos maiores, para execução do mesmo serviço.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE:**

Ficam assegurados à trabalhadora gestante, sessenta dias de ESTABILIDADE, após o término do afastamento compulsório, sem prejuízo da respectiva remuneração ao trabalho prestado.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA REMUNERAÇÃO "IN INTINERE":**

Fica assegurado aos trabalhadores, colhedores de laranja e carregadores, independentemente de qualquer comprovação, o pagamento máximo de uma hora a título de remuneração "in intinere" de conformidade como o ENUNCIADO 90 DO C. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O período de tempo supra foi encontrado pelas partes convenientes, como média, para fins de compensação.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DAS VERBAS RESCISÓRIAS:**

As verbas rescisórias serão devidas ao colhedor de laranja despedido durante ou no final da safra, considerando para o respectivo cálculo o último valor pago por caixa, ao teor da cláusula primeira.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA HABILITAÇÃO DO MOTORISTA:**

As empregadoras somente contratarão motoristas devidamente habilitados, para o transporte dos colhedores e demais trabalhadores.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA DENÚNCIA, REVOGAÇÃO E REVISÃO:**

O processo de denúncia, revogação ou revisão total ou parcial deste ajuste coletivo, respeitará o disposto nos artigos 615 e seguintes da C.L.T.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO:**

Os empregadores rurais garantirão ao empregado substituto, a mesma base remuneratória do substituído, na forma do Enunciado da súmula 159 do C. T.S.T., respeitada a diversidade decorrente da remuneração baseada na produção de cada trabalhador.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA VIGÊNCIA:**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, para o setor da colheita da laranja, terá vigência de 01 de julho de 1994 até 30 de junho de 1995.

São Paulo, 01 de julho de 1994

## **Anexo 4**

# **DESEMPENHO DA MÃO-DE-OBRA DE UMA DADA EMPRESA**

Apresenta-se, a seguir, um exemplo de ficha de controle do desempenho da mão-de-obra, utilizada numa das empresas.

TABELA A.4.1 - Desempenho da mão-de-obra de uma dada empresa, Estado de São Paulo, 1994.

CÓDIGO	NOME	SEXO	IDADE (ADM)	DÍAS TRAB.	MAIO	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	MÉDIA	FALTAS	ATEST.
** TURMA 106		REGIÃO: 8-BROTAS											FISCAL: VALTER		
2995	JOSÉ	M	51	137	0	51	80	268	193	85	0	0	135,4	4	0
2913	BENEDITO	M	26	137	0	91	145	194	141	78	0	0	129,8	0	0
3373	LAURINDO	M	56	116	0	49	77	197	195	97	0	0	123,0	3	0
2932	OSVALDO	M	24	137	0	68	87	211	158	86	0	0	122,0	0	0
2931	ODAIR	M	30	137	0	58	94	201	178	70	0	0	120,2	0	0
3432	JOSÉ	M	22	102	0	0	86	205	108	78	0	0	119,3	5	0
2918	GERALDO	M	20	137	0	64	85	191	154	88	0	0	116,4	0	0
2923	JOSÉ	M	19	137	0	65	63	176	165	93	0	0	112,4	4	0
2926	LUJZ	M	23	137	0	68	76	167	129	122	0	0	112,4	7	0
2972	OSVALDO	M	29	130	0	78	107	210	96	62	0	0	110,6	14	0
2938	VALTER	M	25	137	0	61	85	182	143	79	0	0	110,0	0	3
3138	IVO	M	24	130	0	73	80	164	143	79	0	0	107,8	0	0
2914	CARLOS	M	33	137	0	56	95	142	183	61	0	0	107,4	2	0
2930	MILTON	M	23	137	0	49	88	165	150	74	0	0	105,2	3	0
2937	VATUIR	M	16	137	0	60	76	152	143	79	0	0	102,0	4	0
2928	MARCOS	M	21	137	0	68	82	164	126	58	0	0	99,6	0	0
2933	PEDRO	M	41	137	0	53	62	157	136	59	0	0	93,4	5	0
2912	ANTONIO	M	50	137	0	65	76	128	111	54	0	0	86,8	2	0
2929	MAURÍCIO	M	16	137	0	52	61	164	88	63	0	0	85,6	3	0
2936	SIDINEI	M	16	137	0	51	40	105	139	91	0	0	85,2	7	0
2919	ISRAEL	M	20	108	0	65	43	121	106	0	0	0	83,8	8	2
2927	MARCIEL	M	18	137	0	53	62	120	117	58	0	0	82,0	2	2
2920	JOÃO	M	53	137	0	45	79	119	112	51	0	0	81,2	0	0
2916	ESMERALDA	F	24	137	0	61	67	113	107	53	0	0	80,2	0	0
2924	JOSÉ	M	20	137	0	66	46	90	138	58	0	0	79,6	28	0
2935	RAUL	M	24	137	0	72	64	27	145	79	0	0	77,4	37	20
2911	ALMIRO	M	37	137	0	48	68	116	93	54	0	0	75,8	4	6
2939	VENCESLAU	M	58	18	0	73	0	0	0	0	0	0	73,0	2	0
2973	DENIR	M	24	130	0	51	38	113	89	66	0	0	71,4	13	2
3380	MARCOS	M	16	116	0	33	47	117	124	25	0	0	69,2	11	2
2924	RAIMUNDO	M	51	45	0	85	51	0	0	0	0	0	68,0	3	0
3424	MARIA	F	18	28	0	0	48	73	0	0	0	0	60,5	3	0
3137	CLÁUDIA	M	28	130	0	51	72	63	62	62	0	0	57,6	51	0
2917	EVANDRO	M	21	42	0	59	40	0	0	0	0	0	49,5	10	0
3423	MARIA	F	31	3	0	0	36	0	0	0	0	0	36,0	3	0
2974	CLÁUDIA	F	20	49	0	27	36	0	0	0	0	0	21,0	20	2
2915	CARLOS	M	23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28	0
2921	JOSÉ	M	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	0
2922	JOSÉ	M	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0
3372	JOSÉ	M	65	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0
3374	MARIA	F	61	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0
3375	VITOR	M	35	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0
MÉDIA GERAL..... :															
EMPREGADOS ATIVOS..... :															
CARACTERÍSTICAS DOS EMPREGADOS.....															
---SEXO---							---IDADE---								
MASCULINO							37			DE 14 A 18=			6		
FEMININO							5			DE 19 A 35=			26		
										DE 36 A 60=			8		
										Acima 61 =			2		



A digitalização deste documento foi possível graças ao investimento do Programa de Pós-graduação em Geografia Humana (PPGH-FFLCH-USP) e realizada com recursos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001. Essa ação integra as atividades de comemoração dos 50 anos do PPGH no ano de 2021. Para mais informações sobre o PPGH e sua história, visite a página do programa: <http://ppgh.ffeilch.usp.br/>.



1971-2021