

TRABALHO VOLANTE, MUDANÇAS À VISTA¹

José Eduardo Rodrigues Veiga²
Maria Carlota Meloni Vicente³
Celma da Silva Lago Baptistella⁴

1 - INTRODUÇÃO

Toda vez que surge uma novidade no fluido cenário do emprego rural temporário, seja em função de modificações nas técnicas de colheita, nas formas de arregimentação de pessoal ou de pagamento, seja, enfim, em função da superficialidade dos seus direitos, esta historicamente tem se convertido em perdas e danos para a categoria dos volantes. É costume dos sindicatos, federações e pesquisadores pensarem de imediato as novidades como problemas iminentes. Afinal de contas, esta categoria tem sido de forma sistemática confragida pelos fatos.

A principal novidade no *front* desta relação de trabalho é seu emprego na colheita de laranja através da intermediação de Cooperativa de Trabalhadores Rurais Eventuais.

Esse tipo de cooperativa concretiza-se com a Lei nº 8.949, de 9 de dezembro de 1994, que acrescenta 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.

A Federação da Agricultura do Estado de São Paulo (FAESP), como era de se esperar, manifestou-se a favor da idéia da cooperativa de trabalho, citando um elenco 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, entre as quais, "a não existência de problemas trabalhistas na época de safra

e a desobrigação das responsabilidades trabalhistas e sociais" (grifo dos autores).

No que se refere ao trabalhador volante - designado de **eventual**, como se a sua própria disposição de trabalho não fosse regra, mas arbitrada pelo acaso - as vantagens listadas são questionáveis sob todos os pontos de vista. Afirmam os responsáveis pela redação da circular da FAESP que a organização dos trabalhadores em cooperativa proporcionará maior mercado de trabalho - seria esta cooperativa por si só um **Deus ex machina** influenciando no aumento real do emprego na operação de colheita?

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 o lucro.

O documento da FAESP data de 17 de abril de 1995. No primeiro de maio do 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 perderá salário, horário de trabalho, horas extras, domingo, férias, fundo de garantia, etc.

O caso da Cooperativa de bóias-frias de Franca, já no início da década de 80, foi motivo de estudo, no intuito de avaliar se esses trabalhadores realmente obtinham benefícios.⁵

A primeira importante conclusão é que

¹Os autores agradecem a Ralph Panzutti, Sociólogo e Economista, MS, Assistente Agropecuário do Instituto de Cooperativismo e Associativismo (ICA), as informações fornecidas e as sugestões de leitura.

²Engenheiro Agrônomo, Pesquisador Científico do Instituto de Economia Agrícola.

³Engenheiro Agrônomo, MS, Pesquisador Científico do Instituto de Economia Agrícola.

⁴Sociólogo, Pesquisador Científico do Instituto de Economia Agrícola.

⁵Souza, Argemiro O.; Baccarin, José G.; Gebara, José J. Cooperativas de bóias-frias: o caso de Franca. *Boletim da Associação Brasileira de Reforma Agrária*, Campinas, v.12, n.145, 62p. 1982.

a estrutura de intermediação de empregos, que no seu discurso a cooperativa se propunha a quebrar, se mantinha ou era reforçada. O "gato", pessoa física, se transformava no "gato" pessoa jurídica, e cumpria na prática a mesma forma anterior de exploração do trabalho.

A Cooperativa de Franca, gerenciada por elementos estranhos à classe, e que por força estatutária tinha trabalhadores temporários em seus conselhos, contratava junto ao produtor rural o preço da força de trabalho e pagava ao volante uma determinada parte desse valor. O restante era apropriado a título de reembolso de despesas de transporte e de remuneração de sua atividade.

A conclusão mais desabonadora sobre a atuação da Cooperativa de Franca, e que deve merecer a atenção especial para avaliação das congêneres, diz respeito à inexistência de vínculo empregatício entre a cooperativa e o empregado, o que faz desse um trabalhador autônomo. Isto é, os contratos de prestação de serviços firmados entre a entidade e os produtores agrícolas transformam os volantes em "empregados sem patrão", pois por força legal a cooperativa não assume o papel do empregador, e este, ao contratar a cooperativa, livra-se dos vínculos e ônus empregatícios.

Os autores afirmam que isto posto o volante "fica descaracterizado como empregado e destituído de todo direito trabalhista e, dessa forma, o empregador rural fica em condição de comodidade, se desobrigando de quaisquer vinculações trabalhistas".⁶

Ocorre uma verdadeira aberração: na aparência mantêm-se os direitos a quem de direito, mas os trabalhadores perdem de vista a figura do devedor - considerando-se o campo estrito da definição jurídica.

2 - COOPERATIVAS DE TRABALHO E A LEGISLAÇÃO

De uma maneira geral, o cooperativismo é regulamentado por uma legislação especial detalhada na Lei 5.764/71, sob a orientação do Conselho Nacional de Cooperativismo. Nenhuma cooperativa é criada ou organizada sem a presença do Estado, tanto no setor público, como no privado.

⁶Op. cit. nota 5.

No caso das cooperativas de trabalho, a transferência para terceiros de parte das atividades do processo produtivo, com o objetivo de redução de custos, está prevista da seguinte forma: "*Contrato de prestação de serviços: salvo os casos de trabalho temporário e de serviços de vigilância, previstos nas leis nº 6.019, de 03/01/74 e nº 7.102 de 26/06/83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços*".

Recentemente, ao se constatar que a terceirização era um fenômeno irreversível, a cúpula do Judiciário Trabalhista procedeu a revisão dos enunciados referentes ao assunto, admitindo-a desde que se limitasse à atividade-meio da empresa.⁷

Passa-se, assim, de um momento de proibição para uma situação de tolerância, com limite expresso, já que permitida apenas em relação à atividade-meio da empresa.

A inovação legislativa mais recente, a Lei nº 8.949 de dezembro de 1994, vem acrescentar um parágrafo único ao artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho 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".⁸

Dois pontos merecem destaque na análise deste parágrafo. O primeiro refere-se ao fato de que a não existência de vínculo empregatício entre associado e cooperativa já estava previsto na Lei nº 5.764/71, que regulamenta o cooperativismo. O segundo, que se refere à terceirização, pois nega a existência de vínculo de emprego entre os associados da cooperativa e a empresa tomadora do serviço, sem especificar se o trabalho estaria ligado à atividade-meio.

As críticas ao conteúdo deste parágrafo vêm no sentido do prejuízo que acarretará, "*pois pode prestar-se a dar uma aparência de legalidade às conhecidas fraudes operadas através da criação de pseudo-sociedades cooperativas, com o evidente intuito de acobertar claras e indiscutíveis relações de emprego entre os co-*

⁷Martins, Ney F.C. Sociedade cooperativa: vínculo empregatício entre ela e seus associados - parágrafo único do artigo 42 da CLT. *Revista LTR. Doutrina*, SP, v.59, n.7, jul. 1995.

⁸Pereira, Adilson B. Fraudoperativa (?). *Revista LTR. Doutrina*, SP, v.59, n.11, nov. 1995.

operados e as empresas ou entidades tomadoras do serviço".⁹

3 - O CASO DA LARANJA

Na agricultura, um setor que prontamente passou a contratar trabalhadores através das cooperativas foi o da laranja.

A criação deste tipo de cooperativa acontece no momento em que as relações dos produtores com as indústrias passam por uma modificação fundamental, isto porque até então as indústrias compravam a laranja na árvore e encarregavam-se da colheita - a qual era efetuada por colhedores contratados com base na CLT. Agora, estão revendo esta prática e passando todo o processo de colheita para o produtor.

Parte do setor empresarial considera positiva a criação da cooperativa de trabalho, pois deve evidenciar um ganho por caixa colhida para o trabalhador.¹⁰

No entanto, a Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de São Paulo (FETAESP) pronunciou-se sobre o assunto argumentando que os direitos dos trabalhadores colhedores de laranja, explicitados na CLT, não serão cobertos com a diferença paga na caixa colhida.¹¹

O conflito de opiniões passa, entretanto, à distância de uma questão fundamental, e que contraria toda a lógica da defesa de fortalecimento de uma classe, qual seja, a iniciativa da criação deste tipo de cooperativa vem dos empregadores, justamente em pólo oposto dos interesses dos volantes "cooperados".

A evolução dos fatos revela o lado pragmático desta iniciativa. Em resumo, apesar do avanço das técnicas poupadoras de mão-de-obra na condução dos pomares paulistas, o emprego havia aumentado consideravelmente, com o crescimento da produção e a impossibilidade atual de mecanização da colheita (aumento da

ordem de 305%, de 1974/75 para 1991/92).¹²

O dimensionamento e a arregimentação da mão-de-obra necessária para a colheita ficavam totalmente a cargo das indústrias, posto que os fornecedores (produtores) não exerciam nenhum controle sobre a retirada da laranja dos pomares. O número de turmas por ano-safra variava de acordo com o volume total a ser colhido. Em 1994 foram arregimentados 43 mil colhedores¹³. Esta cultura agrícola ocupa no Estado de São Paulo entre 40 e 60 mil trabalhadores por ano.¹⁴

Para arregimentar os colhedores, as indústrias utilizavam-se do turmeiro, o qual era contratado por tempo determinado (safra), ou indeterminado (como se fosse um funcionário, prática em desuso). Os turmeiros recolham as carteiras de trabalho dos volantes e encaminhavam-nas ao departamento pessoal da indústria. O tempo de contrato variava de acordo com a empresa e a época de arregimentação. O contrato por safra era o mais comum, embora também existissem contratos semestrais, mensais, semanais e até diários.¹⁵

As indústrias possuíam um cadastro de suas turmas de colheita, incluindo nome completo, CPF, número da carteira de trabalho, número de dependentes, função que exercia no pomar (empreiteiro, fiscal, carregador e colhedor), quantidade de caixas colhidas pelo trabalhador no mês, número de faltas, etc.¹⁶

Efetuava-se o pagamento principalmente no final de cada semana, embora algumas indústrias optassem, por exemplo, pelo critério de 90% do valor na mesma semana de trabalho e os 10% restantes apenas no final do mês. Vários problemas foram levantados quanto à contratação pela indústria, todavia, 61% dos colhedores demonstraram preferência por este tipo de contrato direto, pois assim garantiam registro em carteira, relativa estabilidade de serviço, pagamentos regulares, 13º salário, possibilidade de obter seguro desemprego, dentre outras vanta-

⁹Op. cit. nota 8.

¹⁰Garcia, Ademerval. Cooperativas de trabalho. *Folha de São Paulo*, 19 set. 1995.

¹¹Faia, Vitor J. Cooperativas. *Folha de São Paulo*, 16 out. 1995. Painel do leitor.

¹²Baptistella, Celma S.L. et al. *Tecnificação e emprego na citricultura paulista, 1974/75 a 1991/92. Agricultura em São Paulo*, SP, v.41, t.3, p.85-102, 1994.

¹³Baptistella, Celma S.L. *O trabalho volante na citricultura paulista*. São Paulo, 1996. Dissertação de Mestrado em elaboração.

¹⁴Op. cit. nota 12.

¹⁵Op. cit. nota 13.

¹⁶Op. cit. nota 13.

gens que um trabalhador registrado possui.¹⁷

Dessa forma, mesmo que somente por alguns meses, os trabalhadores temporários desfrutavam de um certo sentimento de estabilidade, traduzida pelos benefícios pertinentes às leis.

Em 1995, os produtores entraram na justiça contra as indústrias citrícolas, alegando que estas atuavam em seus pomares de forma verticalizada. Como resultado da decisão final do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), as indústrias deixaram de contratar os colhedores.

Atualmente, as laranjas são compradas posta-fábrica - produtores levam-nas às indústrias - ou as indústrias fornecem os caminhões e as caixas para o produtor, e compram o produto. Assim, a responsabilidade da colheita em 1995 ficou por conta dos produtores. Contudo, a indústria ainda acompanha a maturação da fruta (*ratio*) o que define a época adequada de colheita, evitando, assim, a perda de qualidade do suco.

A idealização das Cooperativas de Trabalhadores Eventuais vem como estratégia para aliviar o **acúmulo** de deveres. Vale lembrar, no entanto, que várias indústrias possuem pomares próprios, o que significa, também, sua inserção na contratação de volantes via cooperativa de trabalho.

4 - CONSIDERAÇÕES FINAIS: A RESPEITO DE ROCHDALLE

Enquanto federações patronais da agricultura recomendam aos empregadores a constituição e uso de cooperativas de trabalho como saída precisa dos problemas de burocracia e encargos sociais, a apreensão é a tônica das entidades ligadas aos trabalhadores.

Na verdade, as críticas que têm surgido não pretendem rebater a idéia em si do **Cooperativismo**, mas a efetiva ação de "falsas" cooperativas de mão-de-obra rural. Falsas porque negam preceitos e não atingem os objetivos essenciais da classe trabalhadora no sentido de melhorar a renda do associado e, conseqüentemente, sua qualidade de vida. Não é demais afirmar que a "mais-valia" continua retida pelo empregador, e os direitos dos volantes, em vez de assegurados estatutariamente pela entidade,

ficam ao arbítrio da interpretação da Lei nº 8.949, que declara a inexistência de vínculos empregatícios entre a cooperativa e seus associados e entre estes com os tomadores dos serviços das sociedades cooperativas.

Se as denúncias contra essas cooperativas se avolumam é porque os seus autores não só estão preocupados com o aumento da exclusão social, como têm concepções que diferem substancialmente das empreendidas.

É consenso que as cooperativas de trabalho contribuiriam para melhorar as condições gerais dos volantes desde que escrevessem um estatuto sob a ótica da defesa integral do associado, e incluíssem as possibilidades até de ações civis para reparar práticas abusivas do capital, contrárias aos direitos garantidos pelas leis trabalhistas.

O verdadeiro caráter deste tipo de entidade deveria se remeter aos princípios cooperativos de ROCHDALLE¹⁸ - a inscrição desta cooperativa no registro de firmas, a 28 de outubro de 1844, deu-se sob a denominação de Rochdalle Society of Equitable Pionneers. Desde sua fundação, essa sociedade cooperativa manufatureira de algodão e lã, do interior da Inglaterra, primou pela defesa do bem-estar social de todos os seus membros.

Segundo os princípios rochdellianos, citados com certa freqüência nas recentes discussões sobre as cooperativas de trabalho, os associados deveriam receber o excedente gerado pelo trabalho coletivo, na proporção da quantidade ou qualidade da sua força de trabalho. Desta maneira, é possível traduzir-se os resultados do trabalho coletivo em renda adicional ao trabalhador.

Rochdalle pode ter sido uma cooperativa de consumo, distinta, portanto, de uma cooperativa de trabalho, mas seu pensamento de condução participativa é universal a ponto de ser referência às outras iniciativas. Dentro de si guarda o princípio da autogestão do negócio, o que por si só abrange os mais profundos sentidos democráticos de organização de classe. Implica, no mínimo, na necessidade de programas internos de capacitação e promoção do pessoal, fato este essencial à rotatividade de funções diretivas.

Rochdalle pode estar distante, porém, pelo menos serve para que se registre na memória o espírito cooperativista como não o vêem os empregadores rurais, **que acabaram de criar uma cooperativa para o "outro"**.

¹⁷Op. cit. nota 13.

¹⁸Informações extraídas de Gayotto, Adelaide M & Barros, Maria J.M. **Os realizadores**. São Paulo: DAC, 1976. 34p.