

MÃO DE OBRA NA AGRICULTURA DE SÃO PAULO

Categorias - Remuneração - Legislação

Eng.º Agr.º Oscar J. Thomazini Etori

I — CATEGORIAS DE TRABALHADORES E SUA IMPORTÂNCIA

Os trabalhos agrícolas no Estado de São Paulo são realizados por várias categorias de trabalhadores que podem ser assim agrupados: 1) proprietários rurais; 2) camaradas por dia ou diarista; 3) camaradas por mês, ou mensalistas; 4) colonos; 5) arrendatários; 6) parceiros e 7) empreiteiros.

Os termos sob os quais foram agrupados as diversas categorias de trabalhadores agrícolas, correspondem às denominações comumente usadas em nosso meio para classificar ou caracterizar os vários "status" de nossos operários rurais.

Número de trabalhadores em cada categoria

De acordo com os resultados obtidos em 1955 com o levantamento pelo sistema de Amostragem, da Divisão de Economia Rural da Secretaria da Agricultura (1), o total de trabalhadores adultos engajados na agricultura paulista era de 1.392.000, conforme se pode verificar no quadro I.

No levantamento desses dados, o grupo dos empreiteiros ficou incluído na categoria de colonos, uma vez que o colono não deixa de ser um empreiteiro de serviços; todavia, usou-se o termo "colono" em substituição a "empreiteiro", por-

que aquele é mais difundido do que este em nosso meio rural, além de existir número bem superior de colonos em relação ao dos empreiteiros e ser sua função mais definida dentro da propriedade agrícola.

O Censo Agrícola de 1950 apresenta uma população rural economicamente ativa de 1.371.039 pessoas de 10 anos para cima, das quais 446.674 constituem proprietários e membros de sua família, 234.303 os parceiros existentes e 690.062 as demais categorias de trabalhadores rurais. Estas, pela norma com que são apresentados os demais dados

(1) "A Agricultura em São Paulo" — Ano V - n.º 9 - 1955.

QUADRO I

Fôrça de Trabalho na Zona Rural do Estado de São Paulo, 1955 por categoria

Categorias	mil trabalhadores	%
1 — Colonos	285	20,4
2 — Parceiros	225	16,0
3 — Camaradas por dia	221	15,8
4 — Camaradas por mês	86	6,0
5 — Arrendatários	215	15,4
6 — Proprietários	360	26,4
Total	1 392	100,0

do censo, não podem ser identificadas em grupos mais detalhados.

De acôrdo, ainda, com o levantamento da Divisão de Economia Rural, essa fôrça trabalhadora total de 1.390.000 de adultos equivalente, provém de uma população de 3.724.000 pessoas residentes nas propriedades rurais e a mesma acha-se aplicadas no trabalho de 4,79 milhões de hectares de culturas (anuais e permanentes) e nas explorações animais, das quais as mais importantes são as referentes aos bovinos, muares e equinos, e suínos, respectivamente, com 9,5 milhões, 1 milhão e 2,6 milhões de cabeças, utilizando 12,1 milhões de hectares de pastagens.

Verifica-se, assim, que cada operário rural trabalha, em termos médios, uma área de 12 hectares ou

5 alqueires entre culturas e pastagens. Se desejássemos apreciar a grosso modo a produtividade do trabalho em relação à área cultivada, admitindo-se que todo êsse potencial humano de trabalho estivesse se dedicando à agricultura sômente, teríamos uma relação de 2,5 hectares ou 1,5 alqueire de cultura por trabalhador adulto. Êsse valor é baixíssimo se atentarmos para o fato de que a maioria das lavouras de São Paulo são executadas pelo sistema extensivo.

Pelos números expostos no quadro I, vê-se que, por categoria de operário, os proprietários concorrem com a maior porcentagem de mão de obra do Estado, vindo a seguir os camaradas, colonos, parceiros e arrendatários.

Proprietários Trabalhadores Rurais

Ainda que o número de proprietários rurais economicamente ativos na agricultura seja de 360.000 e 446.674, respectivamente, de acôrdo com as duas fontes aci-

ma citadas, apenas 128.000 deles, segundo o levantamento por amostragem, participam dos trabalhos prôpriamente ditos.

Para apreciarmos a distribuição do uso da mão de obra dos proprietários dentro das propriedades

rurais por classe de tamanho, tabulamos as mesmas como mostra o Quadro II.

QUADRO II

Quantidade de Mão de Obra dos Trabalhadores Proprietários nos Estabelecimentos Rurais — 1955*

Tamanho da Propriedade (hectares)	N.º de Propriedades nas quais os proprietários executam trabalhos.	N.º total de Propriedades no Estado
3 a 9	20 363	43 358
10 a 29	53 151	80 237
30 a 99	41 014	65 233
100 a 299	11 145	23 832
300 a 299	2 250	9 168
1000 a 2999	117	2 420
3000 a mais	10	606

(*) Dados fornecidos pelo trabalho "Obtenção de Estatísticas Agrícolas pelo Método de Amostragem — Estudos de Economia Rural — número 7 — Secretaria da Agricultura. Os números totais de propriedades não incluem aquelas do Município da Capital e das Regiões Agrícolas de Miracatu, Registro e Santos.

Analisando os dados desse quadro verifica-se que os proprietários rurais que executam efetivamente trabalho no estabelecimento se encontram em maior número nas propriedades com área de 16 a 100 hectares. Notamos também que o número de proprietários que realizam serviços em suas terras decresce à medida que a área aumenta e esse decréscimo se acentua a partir das propriedades com mais de 100 hectares. Isto provavelmente acontece porque as áreas superiores a 100 hectares já apresentam um tamanho que permite não só contrato de mão de obra assalariada e como também permite seus proprietários auferirem, independentemente de seu trabalho físico, rendas que permitam sua manutenção própria, bem como a de sua família. Essa manutenção pode ser baixa ou elevada, de acordo com as empresas selecionadas para tais áreas e da técnica utilizada nas explorações.

É realmente interessante notar que mesmo para as propriedades cujo tamanho - 10 a 99 hectares — comportaria a organização de empresas que poderiam ser exploradas pelo proprietário e membros de suas famílias, as explorações são feitas por outros grupos de trabalhadores.

Tal situação pode ser atribuída a várias causas: relativa facilidade de se obter mão de obra de assalariados ou parceiros e arrendatários, baixa remuneração vigorante para o trabalhador rural, pequena disponibilidade não só de energia elétrica, animal ou motorizada, como também de capital em dinheiro, baixo índice de cultura tecnológica dos proprietários, reduzido grau de instrução na zona rural, sistema bancário incompatível com as necessidades creditícias da agricultura, pequena oportunidade de emprego na zona urbana, precária legislação agrária, trabalhista e tributária do país, para mencionar as

principais. A recente "Revisão Agrária" vem desenvolvendo esforços no sentido de contribuir para facilitar o acesso à terra de modo a ampliar o número de estabelecimentos — emprêsas familiares — racionalmente organizados e traba-

lhados pelo proprietário e família. Este esforço, contudo, precisa ser complementado por outras medidas enfeixadas dentro das causas acima citadas, para alterar substancialmente a situação vigente com respeito à exploração da terra.

Colono

A expressão "colono" se refere aos camaradas engajados no trato da cultura de café e sua colheita ou de cana de açúcar, mediante uma remuneração fixa em dinheiro e espécie, estipulada por 1000 pés tratados e por saca de café em côco colhida, no caso dos cafeeiros, e por quartel ou hectare de cultura e tonelada de cana na exploração canavieira. Esses pagamentos são estipulados para vigorar durante uma safra completa, não cabendo assim, a esses trabalhadores, o direito de pleitear reajuste das remunerações, antes de decorrido um ano agrícola.

Os direitos e obrigações das partes-colonos e proprietários — são estabelecidos, no início do ano agrícola, em um contrato particular de cláusulas entre as partes.

Esse contrato, no geral, inclui os seguintes elementos: nome da

propriedade e sua localização, nomes das partes contratantes, valores dos pagamentos em dinheiro e espécie a serem feitos ao colono, bem como seus direitos e obrigações, exigências da administração com relação ao processo a ser adotado na exploração, preferência na aquisição das safras de cereais dos colonos, comportamento do colono, penalidades, número de cafeeiros ou área a ser tratada sob sua responsabilidade, vigência do contrato, assinaturas do proprietário, colono e duas testemunhas. Certos contratos incluem ainda determinados direitos e obrigações sociais das partes, como por exemplo, taxas para clube de futebol, cinema e outras recreações e ofícios religiosos periódicos. Com algumas variações locais, essas são as características dos contratos normalmente preparados para uso na zona rural, principalmente na cafeicultura.

Empreiteiros

São aqueles que contratam a execução de um serviço por empreitada, isto é, executam uma tarefa mediante o recebimento de uma quantia previamente estabelecida. Geralmente, essa quantia é fixada em dinheiro, mas é comum, em certas lavouras, o empreiteiro receber a colheita total ou parcial das primeiras safras da cultura em formação, como pagamento pelo fornecido. Esta categoria de tra-

balhadores é mais comum de ser encontrada nas explorações perenes, tais como as lavouras de café, laranja e eucalipto ou nas semi-permanentes como a cana de açúcar e o capim colônião, mas os mesmos são também encontrados executando certas operações agrícolas especializadas tais como preparo da terra, colheitas e roçada de pasto, por exemplo.

No geral as remunerações estabelecidas para o empreiteiro vigoram especificamente para a empreitada combinada, de modo que as importâncias pagas para os mesmos tipos de empreitadas podem variar em cada novo acerto de serviços

feito sob esta modalidade de trabalho.

Os contratos escritos entre empreiteiros e o proprietário rural são praticamente inexistentes. Os mesmos, no geral, não passam de combinações verbais entre as partes.

Parceiros e Arrendatários

Deve-se entender por "parceiro" ou "arrendatário", todos os agricultores que pagam aluguel pelo uso da terra onde fazem suas explorações agrícolas ou animais. O valor dêsse aluguel é previamente combinado entre as partes contratantes: o agricultor e o proprietário da terra. Tal aluguel é estabelecido em espécie ou em dinheiro, reservando-se o nome "arrendatário" para os agricultores que retribuem o uso da terra por uma quan-

tia fixa de dinheiro ou de produto. Aqueles que pagam uma porcentagem da quantidade do produto colhido, em troca do uso da terra, denominam-se "parceiro".

Embora o arrendamento e a parceria envolvam relações contratuais e sejam imensamente difundidos no Estado, são bastante reduzidos os contratos escritos entre as partes, limitando-se quase sempre aos "contratos de boca".

Diarista e Mensalista

Estes compreendem todos aqueles que prestam serviços na base de remuneração diária ou mensal, respectivamente, constituindo a maior parte da verdadeira classe de assalariados na agricultura.

As propriedades relativamente grandes que se dedicam à exploração agrícola ou animal, bem como as pequenas que operam no sistema intensivo, utilizam, na execução normal dos serviços quotidianos, trabalhadores que recebem a denominação genérica de "camaradas", os quais são classificados ou denominados de "diaristas" ou "mensalistas", conforme a base de suas remunerações. Esses operários são também comumente encontrados prestando serviços aos arrendatários de maiores posses que fazem explorações em grande escala. Não raro, temos diaristas servindo parceiros.

Os diaristas, conforme recebem ou não da propriedade os alimentos prontos para sua subsistência particular, dividem-se em "diaristas com comida" e "diaristas a seco". Este último grupo, contudo, é bem superior ao outro que é mais comum de ser encontrado entre os diaristas organizados em turma para a execução de serviços especiais como por exemplo, para desbravamento de terras ou formação de agricultura em zonas novas.

Com relação aos diaristas, deve-se notar que as propriedades costumam ter os diaristas permanentes que desempenham, nesta base de remuneração, trabalhos vários ou específicos durante o ano todo, e também diaristas temporários. Estes, geralmente, possuem outra função normal no estabelecimento, tal como colono de café ou parceiro agrícola, por exemplo, mas

prestam, nas ocasiões de necessidade, certos dias de trabalho como diarista.

Os assalariados englobados na categoria de diarista e mensalista, essencialmente êstes últimos, recebem denominações próprias derivadas da função que exercem dentro da propriedade, quais sejam: carroceiro, retireiro, peão, motorista, foiceiro, maquinista etc.

Volante — Quando os diaristas residem fora do estabelecimento, principalmente na zona urbana, e vêm à propriedade para prestar serviços em determinadas épocas do ano, são denominados de “volantes”. A remuneração dos volantes é exclusivamente em dinheiro e a mesma é estabelecida por dia ou

por tarefa executada. No geral, as diárias dos volantes são superiores àquelas recebidas pelos camaradas permanentes da propriedade. Os volantes diaristas geralmente são contratados em grupos, através de entendimento direto entre a propriedade e o chefe ou encarregado da “turma”, o qual em certas regiões é denominado de “gato”.

Agregado — É o diarista residente na propriedade que só presta serviço e recebe o pagamento quando solicitado, pois não se acha obrigado a trabalhar diariamente; para ficar a disposição do estabelecimento, em qualquer emergência e sem recebimentos, êsses trabalhadores recebem habitação e uma área de terra para o plantio de seus alimentos de subsistência.

II — REMUNERAÇÃO DA MÃO DE OBRA Assalariados

No referente aos diaristas e certas categorias de mensalistas, os estabelecimentos, além da remuneração em dinheiro, raramente fazem outros pagamentos em espécie, a não ser o oferecimento de moradia dentro da propriedade e a lenha para combustível.

Quando pagamentos em espécie são feitos, os mais comumente beneficiados com tal forma de remuneração são os denominados “retireiros”, “fiscais” e “administradores”. Estas duas últimas categorias, em determinadas propriedades, têm ainda seus ordenados acrescidos de gratificações anuais, cujas quantias são estabelecidas de modo arbitrário ou com base em percentagens sôbre a receita líquida total da fazenda.

Os valores das diárias e ordenados pagos aos trabalhadores são bastante variáveis; essa variação é observada não só dentro das propriedades para os diversos tipos de

empregados, como também dentro da mesma categoria de diarista e mensalistas nas diversas zonas do Estado.

No quadro III apresentamos os valores de diárias e salários pagos em diversas regiões de São Paulo em 1958.

Esses valores mostrados acima não foram determinados por pesquisa específica de determinação de salários, mas sim como elemento secundário da pesquisa piloto sôbre “Investimento, Despesa e Receita da Agricultura do Estado em 1959”, realizada pela Divisão de Economia Rural para a Fundação Getúlio Vargas.

Em janeiro de 1961 a Divisão de Economia Rural levantou, através de 150 questionários especiais preenchidos pelos agrônomos regionais de todo o Estado, os valores das diárias pagas, na safra de 1959/60, aos trabalhadores residentes nos estabelecimentos e aos volantes,

QUADRO III

Valor de Diárias e Ordenados de Trabalhadores Adultos, 1958 (cruzeiros)

Zonas	Diaristas		Mensalistas
	Residente	Volantes	
Araraquarense	70 — 90	100 — 125	1 500 — 2 200
Mogiana	45 — 70	—	1 000 — 1 800
Vale do Paraíba	40 — 60	—	900 — 1 800
Sorocabana	60 — 90	100 — 120	1 300 — 2 000
Alta Paulista	70 — 100	90 — 125	1 500 — 2 400
Noroeste	65 — 90	85 — 120	1 300 — 2 300

bem como os ordenados mensais recebidos pelos mensalistas categorizados (administradores e fiscais), especializados (tratoristas e motoristas) e os comuns, abrangendo carroceiros etc., e todos os demais operários mensalistas que se achavam engajados nas atividade agrícolas.

No quadro IV apresentamos os valores mínimos, máximos e médio ponderado, pagos àqueles operários, agrupados pelas regiões limitadas pelas chefias de extensão agrícola da Divisão de Fomento da Secretaria da Agricultura.

O pagamento em dinheiro, dos salários percebidos pelos trabalhadores, diaristas e mensalistas é feito, em geral, no fim de cada mês. Alguns, porém, o fazem quinzenalmente ou por semana. Via de regra, porém, os assalariados recebem, a seu pedido, adiantamentos em dinheiro ou em mercadorias. Estas são adquiridas na cidade ou vila mais próxima, diretamente pelo operário ou pelo proprietário, atendendo sua solicitação. Certos estabelecimentos agrícolas possuem armazéns próprios, nos quais os ope-

rários, semanalmente, fazem suas compras a crédito. No final do mês, ou periódicamente, por ocasião do recebimento do salário, o acerto do débito (adiantamentos e mercadorias adquiridas a crédito) e crédito (salário) é feito entre o operário e o estabelecimento. Em certas propriedades, o pagamento é procedido através de vales que habilitam o operário a adquirir mercadorias nos armazéns próprios da fazenda ou em outros onde a mesma mantém conta aberta para compras a crédito para seus trabalhadores.

As oscilações encontradas para as diárias e vencimentos apresentados nos quadros III e IV são bastante amplas mesmo para uma mesma região, sendo responsáveis por essa situação os seguintes fatores: rentabilidade das explorações, produtividade da mão de obra, grau de especialização e nível educacional do trabalhador, distribuição demográfica dos operários rurais, instabilidade da culturas desenvolvidas anualmente, dificuldade de locação dos trabalhadores, falta de conhecimento sobre os salários pagos em outras zonas, inexistência de legis-

QUADRO IV

Diárias e Ordenados Mensais dos Trabalhadores Agrícolas de São Paulo — Safra 1959/60

Zonas do Estado	Administradores e Fiscais	Outros Mensalistas	Tratoristas e motoristas	Diaristas residentes	Volantes
	cruzeiros por dia			Cruzeiro por dia	
Araçatuba					
Mínimo	3 000	3 000	3 000	100	120
Máximo	12 000	5 000	10 000	200	200
Médio	6 429	3 633	5 385	128	150
Avaré					
Mínimo	3 200	2 500	3 000	60	120
Máximo	9 500	6 000	7 000	150	250
Médio	5 829	3 609	4 305	110	160
Baurú					
Mínimo	4 000	2 500	3 000	80	150
Máximo	10 000	4 200	6 000	150	200
Médio	6 714	3 153	3 993	131	177
Bebedouro					
Mínimo	4 000	2 500	4 000	90	130
Máximo	12 000	4 500	7 000	200	280
Médio	6 583	3 638	5 222	131	173
Campinas					
Mínimo	3 600	3 000	4 000	80	120
Máximo	27 000	6 000	7 500	200	250
Médio	7 894	4 364	5 893	143	169
Guaratinguetá (1)					
Mínimo	4 000	2 400	3 500	80	60
Máximo	7 000	3 600	5 000	120	140
Médio	5 350	3 110	4 250	100	107
Itapetininga					
Mínimo	8 000	5 000	5 000	120	120
Máximo	10 000	6 000	8 000	180	200
Médio	9 000	5 500	6 400	157	175
Jau					
Mínimo	4 500	2 500	4 000	100	140
Máximo	8 000	4 000	6 000	150	220
Médio	6 539	3 575	5 018	124	171

Marília						
Mínimo	3 200	2 500	3 000	100	130	
Máximo	8 000	5 000	6 000	200	250	
Médio	5 800	3 553	4 513	135	184	
Piracicaba						
Mínimo	3 500	2 600	4 000	75	95	
Máximo	10 000	6 000	7 000	165	200	
Médio	5 600	3 369	4 625	120	151	
Pindamonhagaba						
Mínimo	5 000	3 600	4 500	100	120	
Máximo	5 000	3 600	4 500	100	120	
Médio	5 000	3 600	4 500	100	120	
Presidente Prudente						
Mínimo	5 000	3 000	3 500	100	100	
Máximo	10 000	6 000	10 000	200	250	
Médio	7 694	4 300	6 083	180	180	
Ribeirão Preto						
Mínimo	3 000	2 200	2 800	80	120	
Máximo	10 000	6 000	7 500	170	300	
Médio	5 685	3 727	4 559	115	175	
Registro						
Mínimo	10 000	5 000	8 000	150	130	
Máximo	10 000	6 000	9 000	250	300	
Médio	10 000	5 500	7 000	190	220	
São João da Boa Vista						
Mínimo	2 500	2 500	3 000	80	120	
Máximo	10 000	5 000	7 000	150	200	
Médio	4 947	3 267	4 480	97	143	
São José dos Campos (1)						
Mínimo	5 000	3 000	4 500	100	100	
Máximo	8 000	5 000	8 000	150	170	
Médio	6 000	4 033	6 417	122	132	
São José do Rio Preto						
Mínimo	4 000	2 500	3 000	80	100	
Máximo	10 000	6 500	8 500	180	220	
Médio	6 625	4 188	5 413	125	169	

(1) Guaratinguetá e São José dos Campos são Delegacias da Chefia de Extensão de Pindamonhagaba.

lação social efetiva e adequada à zona rural, insegurança da agricultura e a não existência de associações e sindicalização dos trabalhadores rurais. Tais associações, po-

rém, começam a se estabelecer agora em certas zonas do Estado, e as mesmas já incluem em seus programas, de reivindicações a sindicalização dos operários da agricultura.

Colono

De acôrdo com os contratos atuais em vigência nas propriedades cafeeiras do Estado, a remuneração do colono de café é composta de produtos e bens para seu usufruto e dinheiro.

O pagamento em espécie compreende todos os produtos ou bens recebidos para o consumo e uso do colono e sua família, tais como: café beneficiado, arroz, milho, lenha para combustível, terra para plantar cereais (isolada ou intercalada); pasto para seus animais, residência etc. A variedade e a quantidade desses itens oferecidos gratuitamente ao colono, embora não sejam idênticos em tôdas as propriedades, são mais ou menos uniformes na maioria delas. Assim, por exemplo, uma das principais variações que se nota nos contratos é a que diz respeito às terras cedidas para exploração por conta do colono. Alguns proprietários cedem a êsses trabalhadores o direito de plantar seus cereais (arroz, feijão e milho) intercalados, isto é, na área da terra limitada pelas ruas de café; outros, além de permitir essa cultura intercalar, oferecem uma área isolada (terra solteira) para o plantio de lavoura de subsistência do colono e venda das sobras; um terceiro grupo cede somente uma área isolada de terra que neste caso po-

de ser bruta ou preparada, e finalmente, alguns preferem entregar ao colono um certo volume de arroz ou milho em troca do uso da terra que deixa de ser feito pelo colono para plantio de seus próprios cereais. Êste último caso tem sido seguido pelos cafeicultores mais esclarecidos e por aqueles que não têm na fazenda uma grande área disponível para êsse fim. Êste último procedimento justifica-se plenamente, pois, desejam êsses proprietários cultivar mais racionalmente suas terras e obter rendimentos mais elevados do que aquêles alcançados pelos processos rotineiros empregados pelos colonos, além de permitir que êsses camaradas disponham de mais tempo para melhor cuidar da cultura de café. Ainda que as quantidades dos produtos e bens dados aos colonos (pagamento em espécie) vairem nas diferentes zonas do Estado, podemos apresentar os números médios encontrados para os itens mais comumente cedidos aos colonos como pagamento em espécie, os quais acham-se no quadro V. Êsses números foram encontrados em explorações de café através de levantamentos feitos em 1948-49; 1953-54 e 1957-58, para pesquisas da Divisão de Economia Rural (3).

(3) "Custo de Produção em São Paulo" — boletim "A Agricultura em São Paulo — Ano II - nº 4 - abril de 1952; "Determinação do Custo de Produção de Café em São Paulo" — pesquisa realizada em 189 propriedades cafeeiras de São Paulo pela Secção de Organização de Empresas Agrícolas em 1953/54 e "Investimento, Despesa e Receitas da Agricultura do Estado de São Paulo", pesquisa piloto realizada pela mesma Secção para a Fundação Getúlio Vargas.

QUADRO V

Pagamentos em Espécie, aos Colonos, por Itens (fazendas de café)

Produtos e Bens Cedidos aos Colonos	Quantidade e Número
Café tipo escolha	9 kg p/1000 pés p/ano
Lenha	24 m3 p/família p/ano
Terra cultura: isolada e intercalada	0,17 alqueires p/1000 pés
Pasto	0,20 alqueires p/família
Residência	uma p/cada família

As quantidades dos produtos dados e das áreas cedidas, como já dissemos, estão sujeitas a variações na qualidade e na quantidade, de acôrdo com as situações existentes em cada propriedade, como acima ficou esclarecido. Em vista dessas variações, os valores de tais pagamentos em espécie recebidos pelos colonos oscilam não só entre as fazendas, como também entre as regiões do Estado.

Com referência às importâncias em dinheiro recebidas pelos colonos, temos que as mesmas se compõem de duas partes: uma fixa e outra variável.

Retribuição fixa — esta corresponde à importância recebida pelo trabalho com as carpas e é fixada por 1000 pés e por ano. Neste caso, o colono se obriga a fazer, em geral, pelo menos 3 carpas além da arruação e esparramação, existindo, porém, casos em que são feitos sete ou oito capinas no cafézal. Em certas zonas, para essa operação, os cafeicultores fixam o pagamento da carpa por 1000 pés e por capina e não por ano. Neste caso, o colono recebe anualmente um pagamento que fica em função do número de carpas feitas no cafézal por determinação do proprietário.

Retribuição variável — esta é

proveniente de três fontes: a) dos serviços específicos prestados aos cafeeiros com exceção feita às carpas; b) da colheita; c) dos trabalhos executados pelo colono na propriedade.

Como serviços específicos prestados ao cafézal temos a adubação, estercação, desbrota, combate às pragas, execução de obras de combate à erosão, replanta, secagem do produto e serviços no viveiro do café. A remuneração desses serviços é feita por tarefa ou por dia. A importância paga por tarefa é variável mesmo dentro da fazenda, uma vez que tal remuneração varia de acôrdo com a natureza das operações; as diárias, porém, são fixas, variando apenas entre as propriedades ou entre as zonas.

Com relação à colheita, o ganho depende da quantidade de café por êle colhido na safra, sendo que o pagamento para essa operação, na base do saco de colheita de 50/55 litros ou de 100/110 litros de café em côco na roça, acha-se estipulado no contrato. Nas fazendas que despolpam café, a base para efeito da remuneração é o litro de café cereja. As importâncias pagas para essa operação variam em função das zonas, do volume da safra e dos processos de colheita, que podem

ser: no cesto ou a dedo, no pano, derrixa, varrição e repasse. Estas duas últimas operações não constituem propriamente um processo de colheita, mas sim fases inicial e final da mesma. A queda natural do café e o melhor aproveitamento dos grãos remanescentes que ficam após a colheita, bem como o combate à broca são os fatores que determinam, em muitas propriedades, a varrição e o repasse.

O colono tem sua terceira fonte de receita em dinheiro nas diárias recebidas pelos trabalhos gerais prestados à propriedades, os quais se referem a várias atividades, tais como: roçar pastos, matar formigas, carpir lavouras, consertar cerca, etc.

Devemos ressaltar que os colonos, geralmente, não dispõem no ano agrícola, de um elevado número de dias livres que lhes permita executar todos os serviços específicos do cafézal e dos trabalhos gerais da propriedade, razão pela qual tais tarefas são realizadas também por outras categorias de trabalhadores da fazenda.

Do exposto, nota-se que a importância total anual em dinheiro a ser recebida pelo colono está, evidentemente, na dependência de vários fatores: capacidade de trabalho do colono e de sua família, a qual é determinada pelo número de seus membros, idade e estado físico; do número de cafeeiros que o colono e sua família recebem para cuidar; do volume da produção e do tratamento que o proprietário decide oferecer ao cafézal. Por outro lado, as quantias monetárias oferecidas pelo empresário para remunerar os serviços do colono ficam sujeitas a vários fatores, quais sejam: tamanho da lavoura, rendimento da cultura, espaçamento, tipo de solo, condições locais da fazenda (localiza-

ção, qualidade das benfeitorias e das terras, condições de clima etc.), disponibilidade de braço, salário vigentes na zona, preço do café, quantidade de terra disponível para palhada, qualidade de produtos dados, serviços médicos e sociais e outras regalias oferecidas ao colono.

Da exposição feita com referência aos vários tipos de pagamentos feitos aos colonos, nas fazendas de café do Estado, pode-se resumir que esses trabalhadores rurais obtêm uma remuneração constituída de:

- 1) importância em dinheiro correspondente aos serviços de carpas e tratos dispensados ao cafeeiro, colheita e trabalhos vários prestados à propriedade;
- 2) produtos cedidos, os quais normalmente são representados por:
 - a) café e lenha; ou
 - b) café, lenha, arroz e milho; ou
 - c) café, lenha, arroz, milho e leite a preço reduzido; ou
 - d) café, lenha, arroz, leite e certas regalias médicas e sociais.
- 3) valor do aluguel da terra e pastos que utiliza;
- 4) valor do aluguel da casa que recebe para residir.

O total da remuneração obtida com relação aos três primeiros itens acima citados é função do número de pés tratados, dos dias de serviços prestados, da quantidade dos produtos recebidos gratuitamente, da área de terra obtida para plantio e para pastoreio de seus animais, dos valores da remuneração dos valores da remuneração dos serviços executados e dos bens recebidos para usar, bem como dos preços dos produtos ganhos para seu consumo de subsistência. Somente depois de conhecidos esses elementos é que

poderemos determinar a receita total do colono.

Nas investigações feitas pela Divisão de Economia Rural com o fim de se determinar o "Custo e Renda das Explorações Cafeeiras nos anos em 1948/49, e posteriormente em 1953/54, "Investimento, Despesas e Receitas da Agricultura do Estado em 1958/59" (4), bem como nos levantamentos econômicos periodicamente realizados por esse órgão, temos uma série de dados que nos permite medir ou dimensionar os elementos acima citados.

Partindo-se, pois, desses dados, encontramos os elementos desejados, que nos permitem determinar a receita média de uma família de colono de café. Os dados encontrados para esses elementos, embora não tenham sido analisados estatisticamente, são os relativamente mais freqüentes no Estado. Tais elementos são os seguintes:

2) Número médio de pés tratados pela família do colono — A família de tamanho médio dispõe em geral, do chefe, da mulher e de dois ou três filhos para trabalhar no café, em regime total ou parcial, conforme a época do ano, formando uma capacidade de trabalho estimada de 2 a 2,5 "homens equivalentes" (5) no período da colheita e de 1 a 1,5 "homem equivalente" nos demais meses do ano para executar, pelo processo de serviços manuais, os tratos normais do café e outras tarefas. Com tal capacidade

de trabalho, essa família pode cuidar, em média, e nas lavouras velhas, de 3.000 cafeeiros.

2) Dias totais de trabalho aplicado no cafézal — O número de dias de serviço de um "homem equivalente" aplicado na cultura de café é muito variável e está na dependência do número de operações, bem como da intensidade dos tratos oferecidos aos cafeeiros e de sua produção. Nas lavouras bem tratadas, com produção ao redor de 50 arrobas ou 37,5 sacas de café côco seco por 1.000 pés, aplicam-se, em média, 80 dias de trabalho por mil cafeeiros. Dêsse total de dias empregados no cafézal, cerca de 35% é constituído pelo trabalho de capinas (3 carpas, 1 arruação e 1 esparramação); cerca de 45-50% para cobrir o tempo gasto na colheita de 40-50 sacas em côco na roça, 5-10% é representado pelo serviço de replanta, adubação, desbrota e outros tratos do cafézal, e cerca de 3-5% para transportar, secar no terreiro e recolher o café na tulha. Esse número de 80 dias por 1.000 pés cai para 40-50 dias nas lavouras de café que não recebem tratos de adubação, replanta e desbrota, cuja produção está ao redor de 25 arrobas por 1.000 pés, podendo-se elevar para 100 dias nas culturas que se beneficiam de ótimos cuidados e que tenham produção de cerca de 80 arrobas beneficiadas ou 60 sacas em côco seco por 1.000 pés. Nas fazendas que despulpam café, os serviços aplicados por mil cafeeiros

(4) veja nota 3.

(5) Homens equivalentes — A unidade ou unidades humanas de trabalho que produzem, no mesmo período de tempo e para idêntico tipo de operação, um volume de serviço equivalente ao executado por um homem adulto, denominou-se "homem equivalente". Ainda que não tenhamos feito uma determinação estatística precisa para medir a equivalência dos trabalhos executados pelas crianças e mulheres em relação ao homem, em diferentes operações, podemos, pelas observações feitas, estimar que duas crianças de 13 a 15 anos ou uma mulher adulta produz um volume de serviço equivalente ao realizado pelo homem num mesmo período, nas operações de capinas, adubação e colheita de café. Assim, pois, duas crianças de 13 a 15 anos correspondem a um homem equivalente; uma mulher adulta também forma um homem equivalente. Quando essas unidades trabalham por exemplo, meio dia (4 a 5 horas) as mesmas se reduzem à metade, e teríamos, então, 0,5 homem equivalente.

podem atingir cerca de 120-130 dias de "homem equivalente", desde que o café seja bem tratado e sua produção alcance um volume de 15 a 25 sacas ou, 60 a 100 arrobas de café beneficiado por mil árvores.

Dos dias de trabalho acima determinados como sendo os necessários para cuidar da lavoura, apenas uma parte é remunerada em base de diárias. Esta remuneração é feita somente para os dias de serviço aplicado nas operações que não sejam capinas e colheitas. Assim, pois, nas fazendas, que adotam o colonato, dos 80 dias de trabalho necessários para cuidar de um cafézal como acima descrito, o colono deverá receber diárias apenas para aqueles dias aplicados na adubação, replanta, desbrota, combate à erosão e secagem no terreiro. Nestas tarefas, de acordo com os cálculos e considerações anteriormente apresentadas para o cafézal de 50 arrobas, consome-se um total médio de 9 dias por 1000 cafeeiros, que são assim distribuídos: 4-8 dias (5-10% do total) para as operações culturais e 2-4 dias (3-5% do total) para o preparo do café. Os 71 dias restantes (80-9 dias) são aplicados nas capinas, arruação, esparramação e colheita, os quais são pagos, respectivamente por 1000 pés e por saca colhida.

Concluiu-se, pois, que nas fazendas de café que fornecem terra para plantio (terra no meio do cafézal e palhada) e que dispensam a seus cafeeiros tratos culturais relativamente intensivos, o colono não recebe mais do que 9 dias de serviço por 1000 cafeeiros. Como, porém, a família (nas lavouras novas racionalmente formadas, a produtividade do trabalho é maior), com uma força de trabalho de 1 a 1,5 "homem equivalente" cuida de 3.000 cafeeiros, teríamos um total de 27

dias remunerados para a mesma, durante o ano, pelos serviços prestados ao cafézal sob sua responsabilidade.

Evidentemente, nas lavouras novas de variedades selecionadas, conduzidas racionalmente, o número de dias de serviço poderá ser diferente do acima citado como decorrência do maior número de cafeeiros que a família de mesma capacidade de trabalho poderia cuidar, bem como pela redução do espaçamento entre as árvores que permite maior rendimento do trabalho. Assim, os dados encontrados referem-se aos cafézais cujas características e sistemas de trabalho sejam os mais frequentes.

3) **Sacas colhidas** — A família com 2 a 2,5 homens equivalentes têm a capacidade de colher 135 a 210 sacas de café côco de 110 litros na roça durante o período da safra, desde que o rendimento médio do cafézal seja de cerca de 45 sacas côco na roça (50 arrobas) por 1000 cafeeiros. Esses limites de variação do rendimento de serviço da colheita dependem de duas circunstâncias; no primeiro caso, ou seja de 135 sacas, consideramos que o colono apanha o volume de café (45 sacas por 1000 pés) produzido pelas 3000 árvores que se acham sob sua responsabilidade como consta no contrato, uma vez que a distribuição dos cafeeiros pelas várias famílias do colono é feita de acordo com sua capacidade de trabalho. Como o rendimento da árvore é de 45 sacas em côco por 1000 pés, teríamos um total de 135 sacas colhidas. No segundo caso, de 210 sacas, admitimos que a família aplica toda sua capacidade de trabalho para colher café durante todo o período normal da safra, numa extensão de três meses com 65 a 70 dias efetivos de serviço. Na realidade, isto é o

que mais comumente acontece nas fazendas de café. Como o rendimento médio de colheitas na lavouras relativamente bem conduzidas (35 a 45 sacas-coco por 1000 pés) é de 1,2 sacas em côco de 110 litros por homem equivalente dia, e a capacidade de trabalho da referida família é de 2 a 2,5 homens equivalentes durante a safra de 65 a 70 dias, teríamos um total de 168 a 210 sacas colhidas, ou seja, uma média total de 189 sacas apanhadas pela família.

4) Dias de trabalho prestados à propriedade — Nas fazendas de café colonizadas, os colonos, além dos trabalhos específicos executados no cafézal, são chamados durante o ano a realizarem inúmeros trabalhos para a propriedade, tais como: capinas de lavouras, consertos de estradas, reparos de cercas etc. Na execução dessas tarefas o colono recebe uma remuneração diária, mas o volume de tal recebimento é muito variável entre as famílias de colono da mesma propriedade e de uma fazenda para outra. Essa variação entre os estabelecimentos é determinada por vários fatores, destacando-se, porém, dois principais, que são: sistema de contrato e diversificação das explorações na propriedade. Naquelas que possuem várias explorações, o proprietário geralmente oferece um número relativamente e restrito de cafeeiros para cada família, com o objetivo de assegurar braço para as outras explorações, donde resulta, nestes casos, um número mais elevado de dias de serviço para o colono do que nas fazendas de café mais especializadas. Não devemos, porém, esquecer, que nestas últimas, as diárias obtidas pelo colono na execução dos serviços específicos do cafézal são em maior número do que naquelas diversificadas, principalmente porque tôda a sua função

dentro das propriedades especializadas é para os cafeeiros; ademais, os colonos estão livres da concorrência que outras categorias de trabalhadores lhes oferecem nas fazendas diversificadas. Isto, evidentemente, desde que haja igualdade no tratamento dispensado ao cafézal em ambos os tipos de fazendas.

A influência do contrato, por sua vez, faz-se decisiva no montante das diárias recebidas pelos colonos devido à cláusula da remuneração em espécie. Nas fazendas em que o colono recebe áreas de terras para plantar suas culturas, os dias de serviços disponíveis para oferecer a propriedade são bem mais reduzidos do que nas propriedades que fornecem a êsse trabalhador os produtos colhidos (arroz, milho e feijão) no lugar de terra. Devemos ainda considerar que nas fazendas de café os trabalhos específicos do cafézal não são exclusivamente realizados pelos colonos; outras categorias de diaristas são aplicadas, enquanto o colono pode achar-se ocupado em suas culturas próprias ou em outras tarefas do estabelecimento; assim, enquanto êsse trabalhador ganha de um lado, perde do outro. Exceção a essa regra pode ser encontrada nas fazendas exclusivamente cafeeiras inteiramente colonizadas, onde os colonos executam tôdas as tarefas.

Embora não tenhamos determinado, por levantamento direto, o número de diárias ganhas pelo colono contra a prestação de serviços gerais à propriedade, podemos, após essas considerações acima, calcular o mesmo, de modo indireto. Ficou visto anteriormente que o colono aplica, anualmente, em média e por 1000 cafeeiros, 30 dias nas operações de capinas, arruação e esparramação, 40 dias na colheita, 10 dias em outros serviços do café, perfazendo

um total de 80 dias, para o caso das lavouras relativamente bem tratadas. Isso significa 240 dias para 3000 árvores. Considerando o auxílio suplementar de 1,5 pessoas de sua família durante a colheita, como já explicamos, aquêle total anual de dias de trabalho pode reduzir-se para 185 dias. Em suas culturas próprias — arroz, milho e feijão — cultivadas em meio alqueire de terra isolada e intercalar, a família do colono dispense 30-40 dias no ano. Todos os serviços executados no cafézal e nas suas próprias lavouras, consomem, portanto, 220 dias efetivos de serviço no ano, deixando assim um remanescente de apenas 30-55 dias efetivos que poderão ser utilizados pela fazenda, se descontarmos 90 dias para os domingos, feriados, dias santos, doenças, saídas à vila ou à cidade para compras, e dias de chuva.

Com fundamento nos dados expostos podemos considerar que a família do colono com o tamanho de 1 a 1,5 "homem equivalente" cuidando, pelo processo manual rotineiro, de 3000 cafeeiros relativamente bem tratados, deve receber cerca de 30 a 55 diárias pelos serviços gerais fornecidos à fazenda durante o ano agrícola. Precisamos, porém, não esquecer que parte desses dias o colono pode trabalhar sob empreitada e não à base de diárias. Todavia, êsse fato não prejudica nossa análise, porque o valor da em-

preitada geralmente é calculada com base na capacidade de trabalho do empregado e na sua diária, de modo a lhe proporcionar um rendimento pouco acima da sua remuneração normal, e isto pouco afetaria a sua receita total em dinheiro, a qual é dada principalmente pelo trato e colheita do café.

Receita em dinheiro da família do colono — Os elementos apreciados nos itens 1 a 4 nos fornecem a base para determinar a importância em dinheiro recebida durante o ano agrícola por uma família de colono, pois, aplicando-se a esses itens — número de pés de café, dias de serviço e quantidade colhida — os valores médios vigentes em 1957/58 nos contratos de colono para a exploração cafeeira, encontraremos o montante da receita em dinheiro obtido por essa categoria de trabalhadores. Com o auxílio de dados coletados nas fazendas de café de São Paulo através da pesquisa piloto "Investimento, Despesas e Receitas da Agricultura de São Paulo ano 1957/58" e por questionários elaborados pela Secção de Organização e Administração Rural da Divisão de Economia Rural, com o fim de se ter dados sobre o contrato de café, os quais foram respondidos diretamente pelos cafeicultores, podemos apresentar no quadro VI os limites dos valores mais frequentes encontrados para remunerar os trabalhos do colono.

QUADRO VI **Valores para a Remuneração dos Trabalhos dos** **Colonos nas Fazendas de Café - 1957/58**

Carpas por 1 000 pés por ano:	Cr\$ 2.500,00 a Cr\$ 5.000,00 com maior freqüência a de Cr\$ 3.000,00 a Cr\$ 4.500,00
Diárias de colono:	Cr\$ 30,00 a Cr\$ 70,00 sendo mais comuns as de Cr\$ 40,00 a Cr\$ 50,00
Pagamento para colheita de saca de 110 litros de café em côco na roça:	Cr\$ 25,00 a Cr\$ 55,00 com maior freqüência a de Cr\$ 35,00 a Cr\$ 40,00

Usando-se esses valores e aqueles dados referentes aos itens 1 a 4, encontraremos a receita anual em dinheiro para uma família de colo-

nos de 4 a 5 membros com uma força de trabalho de 1 a 1,5 "homens equivalentes". Essa importância pode ser vista no quadro VII.

QUADRO VII

Receita em Dinheiro da Família de Colono de Café — 1957/58

Capinas de 3000 cafeeiros, a Cr\$ 3.750,00	11.250,00
27 dias de trabalho aplicados no cafézal, a Cr\$ 45,00	1.215,00
Colheita de 189 sacas côco na roça, a Cr\$ 38,00	7.182,00
45 dias de trabalho à propriedade, a Cr\$ 45,00	2.025,00
Total	21.652,00

Receita em espécie de família do Colono — A receita em dinheiro do colono é complementada por aquela outra em espécie. O valor desta pode ser obtido a partir dos

itens especificados no quadro V. Aplicando-se a esses itens os seus valores, teríamos no quadro VIII o montante da remuneração em espécie para o colono na safra 57/58.

QUADRO VIII

Valores dos Produtos Recebidos pelo Colono de Café — 1957/58

Aluguel anual da casa recebida para residência $40.000,00 \times 0,01$	4.000,00
Aluguel anual de 0,5 alqueire de terra de cultura para plantio	$35.000,00 \times 0,5 \times 0,01$
Aluguel anual de 0,2 alqueire para 2 a 3 animais do colono	$30.000,00 \times 0,02 \times 0,01$
24 m ³ de lenha para combustível a Cr\$ 40,00	960,00
27 kg de café escolha por ano a Cr\$ 25,00	675,00
Total	7.985,00

Para se estimar o valor da casa e das terras recebidas pelo colono, dentro das proporções específicas no quadro V, calculamos uma taxa de juro anual de 10% sobre o preço estimado para esses bens.

Embora os itens encontrados para formar a receita em espécie sejam bastante variáveis, como já frisamos no item referente aos pagamentos em espécie, o quadro VIII alinha a forma de pagamento em espécie mais freqüentemente en-

contrada para os colonos de café. Precisamos também frisar que o valor da receita em dinheiro decresce nas fazendas que oferecem maiores compensação em espécie. de maneira que a receita total — dinheiro e espécie — da família do colono, pouco se altera da média acima apontada, pois, para uma maior remuneração em dinheiro corresponde menor recompensa a espécie e vice-versa.

Remuneração total da família do Colono — Agrupando-se as duas categorias de receitas — dinheiro e espécie — obtidas anualmente, vê-se que a renda total de uma família de colono de 4 a 5 membros, com uma força de trabalho de 1 a 1,5 "homem equivalente", nas fazendas com cafêzais bem tratados e com produção acima da média do Estado e cuja organização seja a mais freqüentemente encontrada em São Paulo, atingia cerca de Cr\$ 30.062,00 em 1957/58. De acôrdo com cálculos feitos dentro do critério aqui exposto e usando-se os valores mínimos e máximos, mais comumente observados para contrato, diária, pagamento de colheita etc. em 1957/58, teríamos que a receita total do colono poderia variar de 26 a 36 mil cruzeiros. Na receita total acima não se acha com-

putado o valor dos produtos colhidos nas terras obtidas da fazenda para plantio, porque, para essa produção, nos casos mais frequentes, o colono concorre com todos os fatores de produção, menos a terra cujo aluguel já foi computado.

Evidentemente, os montantes dos recebimentos totais dos colonos em 1957/58, poderiam ter sofrido variações inferiores ou superiores àquela amplitude de Cr\$ 26-36.000,00, uma vez que essas importâncias estão na dependência dos salários vigentes nas diversas zonas do Estado, do trato dispensado aos cafeeiros, do rendimento de produção das árvores, da diversidade dos produtos dados aos colonos, do valor dos bens imóveis (casa e terra) recebidos para desfrutar e da capacidade de trabalho da família do colono.

III — RELAÇÕES ENTRE EMPREGADORES E EMPREGADOS RURAIS

Na inexistência de uma específica legislação trabalhista rural (6), as questões entre o empregador agrícola e seus assalariados são examinadas à luz da Consolidação das Leis do Trabalho, de leis e decretos especiais sôbre a matéria e do Código Civil.

As questões entre empregado (diaristas e mensalistas) e empregadores e entre parceiros, empreiteiros e o proprietário de terra que são levadas aos tribunais competentes têm sido bem limitadas. Contudo, dentre as desavenças que mais têm levado as partes à justiça, provavelmente devido à falta de conhecimento sôbre a matéria na zona rural, são aquelas relativas ao domingo remunerado e às férias. Têm surgido também questões sô-

bre aviso prévio, contrato individual de trabalho e remuneração, salário mínimo, estabilidade e indenização relativa a acidentes ocasionados em trabalho e indenização por dispensa.

Embora não exista, como já frisamos, uma legislação rural específica para dirimir essas questões que podem surgir a qualquer empregador agrícola ou a seu assalariado, julgamos oportuno, a fim de dar alguns elementos de orientação sôbre êste assunto aos agricultores, apresentar aqui alguns artigos da Consolidação das Leis do Trabalho e das leis e decretos especiais que dizem diretamente respeito àquelas questões acima mencionadas e que são aplicáveis ao contrato de trabalho agrícola.

(6) Acha-se em discussão no Congresso Nacional o Estatuto do Trabalhador Rural que visa regulamentar o trabalho agrícola.

Legislação

A legislação que se aplica ao trabalhador rural, no momento, é aquela que se acha contida na Consolidação das Leis do Trabalho nos títulos e capítulos expressamente aplicáveis também àquela categoria de operário. No Título I - da C.L.T. - temos em seu **artigo 1.º** - Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais do trabalho, nela prevista. Mais adiante, no **artigo 7.º**: Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando fôr, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

- a)
- b) aos trabalhadores rurais, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais.

Assim, pois, só se aplicam aos trabalhadores rurais os dispositivos da C.L.T. constantes dos capítulos III e IV do Título II, respectivamente, Dos Períodos de Descanso, Do Salário Mínimo e Das Férias; Capítulo I, II e IV do Título IV; Do Contrato Individual do Trabalho, Da Remuneração e Do Aviso Prévio.

Os artigos da C.L.T. referentes a esses capítulos, bem como as leis e decretos especiais sôbre a maté-

ria, aplicáveis ao trabalhador rural, acham-se transcritos abaixo.

Do Repouso Semanal (domingo remunerado)

Lei n.º 605 de 5/1/1949

Art. 1.º — Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado, de 24 horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acôrdo com a tradição local.

Art. 2.º — Entre os empregados a que se refere esta Lei, incluem-se os trabalhadores rurais, salvo os que operem em qualquer regime de parceria, meação ou forma semelhante de participação na produção(7).

Art. 6.º — Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado tôda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho;

A lei esclarece que são motivos justificados, entre outros, os seguintes: casamento do empregado (até 3 dias consecutivos), acidente e doença devidamente comprovados.

Art. 7.º — A remuneração do repouso semanal corresponderá:

- a) para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de serviço, não computadas as horas suplementares;
- b) para os que trabalham por hora, à de sua jornada normal de trabalho, excluídas as horas complementares;
- c) para os que trabalham por tarefa ou peça, o equivalente ao salário correspondente às tarefas

(7) A extensão aos colonos, dessa e outras vantagens asseguradas pela legislação trabalhista aos assalariados, ainda é uma questão passível de discussão, dependendo, pois, de jurisprudência, que ainda apresentam controvérsias.

ou peças feitas durante a semana, no horário normal de trabalho, dividido pelos dias de serviço efetivamente prestados ao empregador;

d) para o empregado em domicílio, o equivalente ao quociente da divisão por seis (6) da importância total da sua produção na semana;

§ 1.º — Os empregados cujos salários não sofrem descontos por motivos de feriados civis ou religiosos são considerados já remunerados nesses mesmos dias de repouso, conquanto tenham direito a remuneração dominical;

Consideram-se já remunerados os dias de repouso semanal do empregado MENSALISTA ou QUINZENALISTA, cujo cálculo de salário mensal ou quinzenal, ou cujos descontos por faltas, sejam efetuados na base do número de dias de mês ou de trinta (30) e quinze (15) diárias, respectivamente.

Art. 8.º — é vedado o trabalho em dias feriados, civis e religiosos, garantida entretanto, aos empregados a remuneração respectiva, observado os dispositivos dos artigos 6.º e 7.º desta Lei.

Havendo necessidade comprovada de se trabalhar em tais dias, a remuneração diária será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga. Isto é o que estabelece o artigo 9.º desta Lei. O artigo 11 da mesma Lei estabelece que os feriados civis são os declarados em Lei federal e feriados religiosos os dias de guarda declarados em Lei municipal, de acordo com a tradição local e em número não superior a sete (7).

Decreto n.º 27.048 de 12/8/49 — Este decreto que regula a Lei acima citada estabelece, expressamente, o direito do repouso remunerado, num dia em cada semana, aos trabalha-

dores rurais, excetuando-se os que trabalham em regime de parceria agrícola, meiação ou forma semelhante de participação na produção, bem como específica, na Agricultura e Pecuária, os serviços que são permitidos aos domingos e feriados observados os artigos 6.º, 7.º, 8.º e 9.º da Lei atrás citada; tais serviços são: limpeza e alimentação dos animais em propriedades agro-pecuárias.

Este decreto também esclarece e detalha melhor os artigos e parágrafos da Lei n.º 605 já citada.

Do Salário Mínimo

O salário mínimo aplica-se à agricultura como estabelece o artigo 76 da Consolidação, podendo parte do mesmo, porém, ser pago em espécie (art. 82 e parágrafo).

Art. 76 — Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época a região do país, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

Art. 78 — Quando o salário for ajustado por empreitada ou convencionado por tarefa ou peça, será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo por dia normal da região, zona ou sub-zona.

Art. 80 — Tratando-se de menores (de 14 a 18 anos) aprendizes, poderão as Comissões fixar o seu salário até em metade do salário mínimo normal da região, zona ou sub-zona.

Art. 82 — Quando o empregador fornecer, "in natura", uma ou mais das parcelas do salário mínimo, o

salário em dinheiro será determinado pela fórmula S_d igual $S_m - P$, em que S_d representa o salário em dinheiro, S_m o salário mínimo e P a soma dos valores daquelas parcelas na região, zona ou sub-zona. Parágrafo único — O salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) do salário mínimo fixado para a região, zona ou subzona.

De acordo com o decreto 51.336 de 13/10/61 os novos níveis de salários mínimo acham-se especificados no quadro IX, bem como o montante (em porcentagem) dos pagamentos em espécie ("in natura") que pode ser efetuado ao trabalhador rural.

Das Férias

Art. 129 — Todo empregado terá, anualmente, direito ao gozo de férias, sem prejuízo da respectiva remuneração. Esta disposição aplica-se aos trabalhadores rurais.

A Consolidação é expressa nêse sentido e exprime que tôdas as demais disposição contidas em seu capítulo de férias são aplicadas a êsses trabalhadores.

Art. 130 — O direito de férias é adquirido após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho.

Art. 131 — As férias serão sempre gozadas no decurso dos doze meses seguintes à data em que às mesmas tiver o empregado feito jús.

Art. 132 — Os empregados terão direito às férias depois de cada período de 12 meses, a que alude o art. 130, na seguinte proporção:

- a) 20 dias úteis aos que tiverem ficado à disposição durante os 12 meses e não tenham dado mais de 6 faltas ao serviço, justificadas ou não, nêsse período;
- b) 15 dias úteis aos que tiverem ficado a disposição do empregador

por mais de 250 dias em os 12 meses do ano contratual;

- c) 11 dias úteis aos que tiverem ficado a disposição do empregador por mais de 200 dias;
- d) 7 dias aos que tiverem ficado menos de 200 e mais de 150 dias.

Estabelece ainda a Lei que fica vedado descontar dos dias de férias as faltas do empregado no serviço.

Art. 133 — Não tem direito a férias o empregado que, durante o período de sua aquisição:

- a) retirar-se do trabalho e não readmitido dentro de 60 dias subsequentes à sua saída;
- b) permanecer em gozo de licença, com percepção de salários mais de 30 dias;
- c) deixar de trabalhar, com percepção de salários, por mais de 30 dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa;
- d) receber auxílio enfermidade por período superior a seis meses, embora descontínuo.

Parágrafo único — A interrupção da prestação de serviços para que possa produzir efeito legal, deverá ser registrada na Carteira Profissional do empregado.

Art. 134 — Não serão descontados do período aquisitivo do direito de férias:

- c) a ausência do empregado, devidamente justificada, a critério da administração da empresa;
- d) o tempo de suspensão por motivo de inquérito administrativo, quando o mesmo fôr julgado improcedente;
- e) a ausência na hipótese do art. 473 e seus parágrafos;
- f) os dias em que, por conveniência da empresa, não tenha havido trabalho, excetuada a hipótese da alínea "c" do art. 133.

QUADRO IX

Tabela a que se Refere o Art. 1.º do Decreto N.º 51.336 - de 13 de Outubro de 1961

Regiões e Sub-Regiões	Salário-Mínimo em moeda-corrente para o trabalhador adulto, calculado na base de 30 dias ou 240 horas de trabalho.			Percentagem do Salário-Mínimo para efeito de desconto, até a ocorrência de 70%, de que trata o art. 82 da Consolidação das Leis do Trabalho(*)				
	Cruzeiros			Percentagens				
	Mensal	Diária	Horário	Alimentação	Habitação	Vestário	Higiene	Transporte
14.ª Região: São Paulo								
1.ª Sub-região: Municípios de S. Paulo, Guarulhos, Mauá, Ribeirão Pires, Santo André, Santos, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul	13.216	440,50	55,07	43	33	14	6	4
2.ª Sub-região: Municípios de Araraquara, Campinas, Ribeirão Preto e São Carlos	12.992	433,10	54,13	43	33	14	6	4
3.ª Sub-região: Municípios de Cubatão, Guarujá, Jundiaí, Mogi das Cruzes, São Vicente e Sorocaba ..	12.544	418,10	52,27	43	33	14	6	4
4.ª Sub-região: Municípios de Araçatuba, Barretos, Baurú, Botucatú, Campos do Jordão, Catanduva, Franca, Guaratinguetá, Jaboticabal, Jacarei, Limeira, Marília, Pindamonhagaba, Piracicaba, Presidente Prudente, Rio Claro, Santa Cruz do Rio Pardo, São José do Rio Preto, São José dos Campos e Taubaté	12.096	403,20	50,40	43	33	14	6	4
5.ª Sub-região: Demais Municípios ..	11.424	380,80	47,60	43	33	14	6	4

(*) Observação do autor: pagamento "in natura" ou sejam os pagamentos em espécie.

Art. 135 — No caso do serviço militar obrigatório, será computado o tempo de trabalho anterior à apresentação do empregado ao referido serviço, desde que ele compareça ao estabelecimento dentro de noventa dias da data em que se verificar a respectiva baixa.

Art. 139 — As férias serão concedidas na época que melhor consultar os interesses do empregador, e que em caso de rescisão ou terminação do contrato de trabalho será paga ao empregado a remuneração correspondente ao período de férias, cujo direito tenha adquirido (art. 142).

Art. 140 — O empregado, em gozo de férias, terá direito à remuneração que perceber quando em serviço.

§ 1.º — Quando o salário fôr pago por diárias, hora, tarefa, viagem, comissão, percentagem ou gratificação, tomar-se-á por base a média percebida no período correspondente às férias a que tem direito.

§ 2.º — Quando parte da remuneração fôr paga em utilidades, será computada de acôrdo com a anotação na respectiva Carteira Profissional.

Art. 141 — O pagamento da importância de que trata o artigo anterior será feito até à véspera do dia em que o empregado deverá entrar em gozo de férias.

Parágrafo único — O empregado, ao receber a aludida quantia, dará quitação ao empregador da importância recebida, com indicação do início e do termo das férias.

Do Aviso Prévio

Ao dispensar seus empregados o empregador deve observar os seguintes artigos:

Art. 487 — Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo quizer rescindir o contrato, de-

verá avisar a outra da sua resolução com antecedência mínima de:

- I — 8 dias se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;
- II — trinta dias, aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de doze meses de serviço na empresa.

Os agricultores, empregado e empregador, devem observar que a falta de aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito de receber o salário correspondente ao período do aviso prévio no caso de dispensa. Por sua vez, a falta de aviso prévio do empregado ao empregador, no caso de demitirse ou abandonar o emprêgo, dá a êste último o direito de descontar os salários correspondente ao período do aviso prévio.

Art. 488 — O empregador precisa ainda observar, segundo o art. 488, que durante o período de aviso prévio o empregado tem direito a reduzir seu horário normal de trabalho de 2 horas por dia, sem sofrer desconto, desde que o aviso prévio da rescisão seja feito pelo empregador.

Para mais completos esclarecimentos sôbre êste capítulo veja artigos 487 a 491 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 489 — Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu termo, a outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração.

Parágrafo único — Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso prévio não tivesse sido dado.

Art. 490 — O empregador que, durante o prazo do aviso prévio dado

ao empregador, praticar ato que que justificasse a rescisão imediata do contrato, sujeita-se ao pagamento da remuneração correspondente ao prazo do referido aviso, sem prejuízo da indenização que fôr devida.

Art. 491 — O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.

Do Contrato Individual de trabalho

Art. 442 — Contrato individual de trabalho é o acôrdo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprêgo.

Art. 443 — O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

Considera-se como de prazo determinado o contrato cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

Art. 444 — As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Art. 445 — O prazo de vigência de contrato de trabalho, quando estipulado ou se dependente da execução de determinado trabalho ou realização de certo acontecimento, não poderá ser superior a quatro anos.

Art. 446 — Presume-se autorizado o trabalho da mulher casada e do menor de 21 anos e maior de 18. Em caso de oposição conjugal ou

paterna, poderá a mulher ou o menor recorrer ao suprimento da autoridade judiciária competente.

Parágrafo único — Ao marido ou pai é facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho, quando a sua continuação fôr suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor.

Art. 447 — Na falta de acôrdo ou prova sôbre condição essencial ao contrato verbal, esta se presume existente, como se a tivessem estatuído os interessados, na conformidade dos preceitos jurídicos adequados à sua legitimidade.

Art. 448 — A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Art. 449 — Os direitos oriundos da existência do contrato de trabalho subsistirão em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa. § 1.º — Na falência e na concordata, constituirão créditos privilegiados a totalidade dos salários devidos ao empregado e um terço das indenizações a que tiver direito, e crédito quirografários os restantes dois terços.

§ 2.º — Havendo concordata na falência, será facultado aos contratantes tornar sem efeito a rescisão do contrato de trabalho e consequente indenização, desde que o empregador pague, no mínimo, a metade dos salários que seriam devidos ao empregado durante o interregno.

Art. 450 — Ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargos diversos do que exerce na empresa, serão garan-

tidas a contagem do tempo naquele serviço bem como volta ao cargo anterior.

Art. 451 — O contrato de trabalho por prazo determinado, que tácita ou expressamente fôr prorrogado mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo.

Art. 452 — Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de seis meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração dêste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

Art. 453 — No tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, salvo se houver sido despedido por falta grave ou tiver recebido indenização legal.

Art. 454 — Na vigência do contrato de trabalho, as invenções do empregado, quando decorrentes de sua contribuição pessoal e da instalação ou equipamento fornecidos pelo empregador, serão de propriedade comum, em partes iguais, salvo se o contrato de trabalho tiver por objeto, implícita ou explicitamente, pesquisa científica.

Parágrafo único — Ao empregador caberá a exploração do invento, ficando obrigado a promovê-la no prazo de um ano da data da concessão da patente, sob pena de reverter em favor do empregado a plena propriedade dêste invento...

Art. 455 — Nos contratos de subempreiteiros pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Parágrafo único — Ao empreiteiro principal fica ressalvado, nos termos da lei civil, a ação regreviva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a êste devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.

Art. 456 — A prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da carteira profissional ou por instrumento escrito e suprida por todos os meios permitidos em direito.

Parágrafo único — À falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

Da Remuneração

Art. 457 — Compreende-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1.º — Integram o salário, não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

Art. 458 — Além do pagamento em dinheiro, compreendem-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" (pagamentos em espécie) que o empregador, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado.

Art. 459 — O pagamento de salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a um mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

Art. 460 — Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova

sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente, ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.

Art. 461 — Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade corresponderá igual salário, sem distinção de sexo.
§ 1.º — Trabalho de igual valor, para os fins deste capítulo, será o que fôr feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não fôr superior a dois anos.

§ 2.º — Os dispositivos deste artigo não prevalecerão nos casos de acesso por antiguidade, desde que haja quadro organizado em carreira.

Art. 462 — Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de Lei ou de contrato coletivo.

Parágrafo único — Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

Art. 463 — A prestação em espécie do salário será paga em moeda corrente do país.

Parágrafo único — O pagamento do salário realizado com inobservância deste artigo, considera-se como não feito.

Art. 464 — O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rôgo.

Art. 465 — O pagamento do salário será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horá-

rio do serviço ou imediatamente após o encerramento deste.

Art. 466 — O pagamento de comissões e percentagens só é exigível depois de ultimada a transação a que se referem.

§ 1.º — Nas transações realizadas por prestações sucessivas, é exigível o pagamento das percentagens e comissões que lhes disserem respeito proporcionalmente à respectiva liquidação.

§ 2.º — A cessação das relações de trabalho não prejudica a percepção das comissões e percentagens devidas na forma estabelecida por este artigo.

Art. 467 — Em caso de rescisão do contrato de trabalho, motivada pelo empregador ou pelo empregado, e havendo controvérsia sobre parte da importância dos salários, o primeiro é obrigado a pagar a este à data do seu comparecimento ao tribunal de trabalho a parte incontroversa dos mesmos salários, sob pena de ser, quanto a essa parte, condenado a pagá-la em dobro.

Disposições Especiais

Art. 506 — No contrato de trabalho agrícola é lícito o acôrdo que estabelecer a remuneração "in natura", contanto que seja de produtos obtidos pela exploração do negócio e não exceda de um terço do salário total do empregado.

Estabilidade e Indenizações

Não se aplica à agricultura, e portanto aos trabalhadores rurais, a Consolidação das Leis do Trabalho sobre este capítulo. Todavia, não está excluída a hipótese de se ter jurisprudências concedendo essa vantagem aos assalariados rurais.

Acidentes do Trabalho e Doenças

Para os trabalhadores rurais, também, as faltas ao trabalho como

consequência de acidentes no trabalho e doenças não serão descontadas do período aquisitivo do direito a férias (art. 134 já citado).

Cadernetas Agrícolas

Embora a caderneta agrícola tivesse sido instituída pela Lei federal n.º 1150 de 5/1/1904, em seu artigo 2.º que diz que todos os débitos e créditos dos trabalhadores agrícolas devem ser lançados numa caderneta agrícola, de modo a reproduzir o livro de contas correntes da propriedade; nêsse sentido, a obrigatoriedade do seu fornecimento aos trabalhadores foi declarada pelos artigos 55 e 59 do Decreto Estadual n.º 6405 de 19/4/1934, estipulando uma multa de Cr\$ 200,00 a Cr\$ 1.000,00 pelo seu não cumprimento. O decreto estadual n.º 11280-A, em seu artigo 59 letra c manda o Departamento de Imigração e Colonização da Secretaria da Agricultura fornecer à agricultura cadernetas de trabalho expedidas pelo Departamento Estadual do Trabalho. Atualmente, por força de decreto estadual, tais cadernetas são vendidas pelo Departamento da Produção Vegetal através das Casas da Lavoura (8) pelo preço de Cr\$ 10,00.

A utilização geral de tais cadernetas para os trabalhadores rurais, além de cumprir uma determinação que consta de decreto, é de grande utilidade não só para a administração agrícola, como também

para o trabalhador, devido à natureza dos itens que a mesma contém. Os itens nela contidos, além de identificar o empregador, o trabalhador e o estabelecimento, e mostrar os débitos e créditos do empregado, apresentam ainda as relações contratuais estabelecidas entre as partes.

Pela legislação aqui citada, os agricultores podem concluir que existe uma série de direitos estabelecidos em leis e decretos já assegurados aos trabalhadores rurais e a êstes são prestadas gratuitamente, pelo poder público através do Departamento Jurídico do Estado, toda assistência judiciária necessária para reivindicar e defender tais direitos. Face tal situação, é de todo conveniente, para evitar dissabores e questões judiciárias, que os empregadores e assalariados se enquadrem na legislação trabalhistas aplicável ao contrato de trabalho agrícola, e mantenha, o empregador, escrituração agrícola, cadernetas de trabalho e contratos de trabalho escrito, a fim de poder a qualquer momento demonstrar, a quem de direito, as combinações acertadas com seus assalariados bem como os débitos e créditos dos mesmos. Os empregadores colocam-se assim não só em melhor situação para defender-se em casos de questões judiciárias como também para resolver os problemas de acertos periódicos de contas com seus trabalhadores.

(8) Nota: Em São Paulo pode ser adquirida, também, diretamente no Departamento da Produção Vegetal - Cadernetas Agrícolas - a R. XV de Novembro, 228 - 10.º andar.